

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Ekonomika veřejné správy a sociálních služeb**

# **Problematika a struktura nezaměstnanosti v okrese Znojmo**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **Veronika PÁNKOVÁ**

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Milan VENCLÍK, MBA

**Znojmo, 2014**

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma „Problematika a struktura nezaměstnanosti v okrese Znojmo“ jsem vypracovala samostatně s pomocí literárních rešerší a dalších zdrojů, které jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Ve Znojmě dne: 30. 4. 2014

.....

Veronika Pánková

## **Poděkování**

Touto cestou bych velice ráda poděkovala mému vedoucímu bakalářské práce panu Ing. Milanovi Venclíkovi MBA, za jeho cenné rady a připomínky, které mi pomohli ke zpracování práce.



## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor **Veronika PÁNKOVÁ**  
Bakalářský studijní program **Ekonomika a management**  
Obor **Ekonomika veřejné správy a sociálních služeb**  
Název **Problematika a struktura nezaměstnanosti v okrese Znojmo**  
Název (v angličtině) **The issue and structure of unemployment in the Znojmo district**

### Zásady pro vypracování:

Cíl práce: Analyzovat nezaměstnanost v letech 2008-2012 v okrese Znojmo. Zjistit o jakou nezaměstnanost se jedná a zjistit příčiny nezaměstnanosti v roce 2012.

### Postup práce:

1. Zpracovat literární rešerši na dané téma.
2. Nezaměstnanost - definice, druhy.
3. Analýza nezaměstnanosti v letech 2008-2012 v okrese Znojmo.
4. Dotazníkové šetření mezi nezaměstnanými v okrese Znojmo, zhodnocení a doporučení.

Metody: Deskripce odborné literatury, analýza dat, dotazníkové šetření a syntéza poznatků.

Rozsah práce: 40 - 55

Seznam odborné literatury:

1. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Slon, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
2. BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
3. JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE Fakulta národohospodářská, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
4. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-210-3049-8.
5. SIROVÁTKA, Tomáš; MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3049-8.

Datum zadání bakalářské práce: duben 2013

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2014



*Veronika Pánková*

Veronika PÁNKOVÁ  
student

*Milan Venclík*

Ing. Milan VENCLÍK, MBA  
vedoucí bakalářské práce

*Kamil Fuchs*  
prof. PhDr. Kamil FUCHS, CSc.  
garant studijního oboru

*Kamil Fuchs*  
prof. PhDr. Kamil FUCHS, CSc.  
rektor SVŠE Znojmo

## **Abstrakt**

Bakalářská práce se zabývá strukturou a analýzou nezaměstnanosti v okrese Znojmo v letech 2008 – 2012. Je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsou popsány základní podstaty trhu práce, které jsou nezbytné pro řešení nezaměstnanosti. Dále je zde popsána charakteristika nezaměstnanosti, druhy a důsledky nezaměstnanosti, které přináší. Cílem praktické části je analýza vývoje nezaměstnanosti v okrese Znojmo v letech 2008 - 2012, a to na základě sesbíraných dat ze Zprávy o situaci na trhu práce za rok 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 Úřadu práce ve Znojmě. Dále bylo provedeno dotazníkového šetření, mezi nezaměstnanými na úřadu práce ve Znojmě.

V závěru je provedeno vyhodnocení a doporučení ke zlepšení trhu práce a řešení nezaměstnanosti. V bakalářské práci je využita metoda komparace, deskripce, dedukce, dotazníkového šetření.

Klíčová slova: Trh práce, nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, politika zaměstnanosti.

## **Abstract**

The bachelor thesis deals with the structure and analysis of unemployment in the Znojmo region between 2008 - 2012. The paper is divided in a theoretical and a practical part. The theoretical part is concerned with the labor market substantials that are significant for dealing with unemployment. Furthermore, a characterization of unemployment is given, along with its types and the consequences it brings. The aim of the practical part is analyzing the development of unemployment in the Znojmo region between 2008 - 2012, as based on the collected data from the Report about situation on the labour market form 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 of the Municipal Authority in Znojmo. Moreover, a questionnaire survey was carried out among the unemployed at the employment office in Znojmo.

The conclusion offers an evaluation and recommendation on how to improve the labor market and deal with unemployment. The bachelor thesis uses the comparative, descriptive and deductive methods and a questionnaire survey.

Key words: Labor market, unemployment, types of unemployment, employment policy.

## OBSAH

<b>1</b>	<b>ÚVOD .....</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>CÍL A METODIKA .....</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>11</b>
3.1	Trh práce .....	11
3.1.1	Poptávka po práci a nabídka práce .....	11
3.1.2	Rozdělení trhu práce .....	12
3.2	Nezaměstnanost .....	14
3.2.1	Historický vývoj nezaměstnanosti v ČR .....	15
3.2.2	Míra nezaměstnanosti .....	16
3.3	Druhy nezaměstnanosti .....	17
3.3.1	Frikční nezaměstnanost .....	17
3.3.2	Sezónní nezaměstnanost .....	17
3.3.3	Strukturální nezaměstnanost .....	18
3.3.4	Cyklická nezaměstnanost .....	18
3.3.5	Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost .....	18
3.3.6	Skrytá a neúplná nezaměstnanost .....	19
3.3.7	Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost .....	20
3.4	Nezaměstnanost a její důsledky .....	21
3.4.1	Ekonomické důsledky .....	21
3.4.2	Sociální důsledky .....	21
3.5	Politika zaměstnanosti .....	21
3.6	Aktivní politika zaměstnanosti .....	23
3.6.1	Rekvalifikace .....	23

3.6.2	Investiční pobídky .....	24
3.6.3	Veřejně prospěšné práce .....	24
3.6.4	Společensky účelná pracovní místa .....	25
3.6.5	Příspěvek na zapracování .....	25
3.6.6	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program .....	25
3.7	Pasivní politika zaměstnanosti .....	25
3.8	Marketingový výzkum .....	26
3.8.1	Dotazování .....	26
<b>4</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>30</b>
4.1	Okres Znojmo .....	30
4.2	Analýza vývoje nezaměstnanosti v letech 2008 – 2012 v okrese Znojmo .....	32
4.3	Dotazníkové šetření .....	35
4.4	Výsledky dotazníkového šetření .....	35
4.5	Shrnutí .....	47
4.6	Doporučení .....	48
<b>5</b>	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>49</b>
<b>6</b>	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>50</b>
<b>7</b>	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ, ZKRATEK A PŘÍLOH .....</b>	<b>52</b>
<b>PŘÍLOHY</b>		



# 1 ÚVOD

Dané téma bakalářské práce jsem zvolila zejména proto, že žiji v okrese Znojmo, kde je nezaměstnanost druhá nejvyšší v Jihomoravském kraji a také proto, že se mě toto samotné téma může dotknout, jelikož po vystudování budu sama usilovat o zaměstnání. Problém nezaměstnanosti v okrese Znojmo by mělo být jednou z priorit, jak tento problém do budoucna vyřešit.

Nezaměstnanost v ČR na konci ledna 2014 vystoupala na 8,6 %. Práci hledalo přibližně 629 274 lidí, to bylo nejvíce v historii České republiky. Celková míra nezaměstnanosti byla ke konci měsíce dubna 9,08 %, což se zase navýšila oproti měsíci lednu.

Nezaměstnanost je problematika, která je v dnešní době čím dál více řešená a týká se mnoha obyvatel v ČR. Dle mého názoru, by měli být více podporováni ze strany státu zaměstnavatelé, tak aby mohli poskytnout více pracovních příležitostí.

Teoretická část bakalářské práce se nejprve věnuje základní charakteristice trhu práce, která je podkladem pro řešení nezaměstnanosti. Práce je dále zaměřena na samotnou nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, mezi nejzákladnější patří frikční, strukturální a cyklická nezaměstnanost. Poté jsou definovány důsledky nezaměstnanosti, které přináší. Ke konci teoretické části je charakterizována politika zaměstnanosti, kterou Česká republika využívá.

Hlavním cílem bakalářské práce je strukturovat analýzu v okrese Znojmo v jednotlivých letech 2008 – 2012. Vývoj nezaměstnanosti bude zanalyzován z poskytnutých dat Interních materiálů Úřadu práce ve Znojmě, které zpracuji do grafů a následně vyhodnotím.

Základní otázkou práce je, zjistit jaký přístup k pracovním příležitostem mají samotní občané. Zda jsou aktivní, práci vyhledávají, nebo naopak pasivní a čekají, co jim Úřad práce přinese.

Závěrem provedu shrnutí poznatků a navrhnou možná doporučení.

## 2 CÍL A METODIKA

Cílem bakalářské práce je strukturovat a analyzovat nezaměstnanost v okrese Znojmo v letech 2008 – 2012. Dále zjistit pomocí dotazníkového šetření mezi nezaměstnanými v okrese Znojmo, důvody toho, proč jsou nezaměstnaní a jaký přístup mají k pracovním příležitostem.

Teoretická část je věnována základním charakteristikám trhů práce. Je zde podrobně popsána politika zaměstnanosti, včetně nezaměstnanosti, druhům nezaměstnanosti a důsledkům nezaměstnanosti. Všechna teorie vychází z deskripce odborné literatury, publikací, internetových zdrojů a vyhlášek.

Cílem praktické části bude nejdříve zhodnotit strukturu nezaměstnanosti v okrese Znojmo v letech 2008 – 2012. Analýza získaných dat z Interních materiálů ÚP ve Znojmě bude zpracována do grafů a následně popsána. Dalším cílem praktické části bude pomocí dotazníkového šetření zjištění celkového stavu problematiky nezaměstnanosti (z pohledu nezaměstnaných občanů). Dále bude snaha zjistit důvody nezaměstnanosti. Zjistit, jaký je přístup samotných občanů k pracovním příležitostem (zda jsou aktivní a snaží se najít práci, či jsou zcela pasivní a spoléhají na státem vyplácené dávky). Zjistit, zda tato problematika ovlivnila jejich sociální roli, tedy zda nejsou ohroženi některými socio-patologickými jevy. Otázky jsou zaměřeny i na samotnou instituci ÚP, kde je zjišťován přístup zaměstnanců ke klientům, tedy k uchazečům o zaměstnání a celkový systém vyplácených dávek. Dotazník byl sestaven pro nezaměstnané a obsahuje 22 otázek, z toho 18 otázek je uzavřených, kdy respondenti mají na výběr z několika možností, 3 otevřené otázky, které respondentům umožňují volnou tvorbu odpovědí a 1 polootevřená otázka, kde si respondenti buď vyberou z možností, nebo sami doplní svou odpověď. Dotazníky jsem umístila na kontaktní pracoviště zprostředkování zaměstnání Úřadu práce ve Znojmě, Hrušovanech nad Jevišovkou a ve Vranově nad Dyjí, kde mohli respondenti bez nátlaku vyplnit své odpovědi. Nejvíce dotazníků 100 jsem umístila na Úřadu práce ve Znojmě. V Hrušovanech nad Jevišovkou jsem rozdala 30 dotazníků a ve Vranově nad Dyjí 40. Dotazníky byly na kontaktních pracovištích v období od 3. 2. 2014 do 21. 3. 2014. Celkem na dotazníky odpovědělo 120 respondentů.

Na podkladě analýzy získaných odpovědí budou navržena možná doporučení. Získaná data od respondentů budou zanalyzována, zpracována do grafů a následně popsána. Metody práce, které ve své práci používám, jsou deskripce odborné literatury, analýza dat, syntéza poznatků, komparace a dotazníkové šetření.

### 3 TEORETICKÁ ČÁST

V teoretické části jsou vysvětleny pojmy, z odborné literatury, které jsou nedílnou součástí pro řešení daného tématu bakalářské práce.

#### 3.1 Trh práce

Následující kapitola se zaměřuje na základní charakteristiku trhu práce, která je nezbytnou součástí pro řešení nezaměstnanosti.

Trh práce má jisté rysy, které jsou podobné trhu statků a služeb, nicméně se od něho podstatně odlišuje. Práce má rozdílnou povahu jako jiná zboží, práci vykonávají lidé. Lidé jsou nadáni vůlí a myšlením a mají svá práva, proto se odlišují od ostatních výrobních faktorů. Díky svou specifikací, je tento trh velmi častým objektem státních zásahů nebo východiskem pro politické střety. (Jírová, 1999, s. 7)

Jírová (1999, s. 7) definuje trh práce jako místo, kde se střetává nabídka práce (to znamená, kde lidé nabízejí svoji práci, ucházejí se o práci) a poptávka po práci (to znamená, kde firmy, vláda, domácnosti nabízejí zaměstnání). Mzda neboli cena práce je nástrojem sladění nabídky práce a poptávky po práci. Jednou z konkrétních forem trhu práce jsou úřadovny práce, jinou formou všechny podoby inzerce poptávky po práci, tj. nabídky pracovních míst, a nabídky práce ze strany těch, kteří práci hledají.

Brožová (2003, s. 13) ve své knize uvádí, že trh práce je trhem primárního výrobního faktoru. Je to trh jako každý jiný a přesto je výjimečný.

Trhy práce jsou, stejně jako jiné trhy, řízeny silami nabídky a poptávky. Poptávka po práci, je na rozdíl od poptávky zboží poptávkou odvozenou: poptávka firem po práci pokrývačů je totiž determinována spotřebitelskou poptávkou po nových střeších. Pokud se bude zvyšovat, budou stavební firmy najímat více pokrývačů. Nabídku práce určuje spotřebitelova volba nejužitečnější kombinace času pracovního a volného. Neoklasické teorie trhu práce nám poslouží nejprve k analýze utváření poptávky po práci.

##### 3.1.1 Poptávka po práci a nabídka práce

Poptávka po práci a nabídka práce nám vyjadřuje ekonomický pohled na pracovní trh.

**Poptávka po práci** je definována svým rozsahem a strukturou dělenou dle odvětví,

profesí a kvalifikací. Poptávka po práci je závislá především na vztahu mezi mzdovými náklady na produkt a výnosy z prodeje produktu.

Poptávka po práci závisí na mnoha podmínkách:

- a) na senzitivitě poptávky po vyráběném zboží na změny v ceně (větší poptávku po práci vyvolá elastičtější poptávka po zboží),
- b) na lehkosti substituce kapitálu prací,
- c) na podílu nákladů na pracovní sílu na celkových nákladech,
- d) na elasticitě nabídky substitučních výrobních faktorů.

**Nabídka práce** je definována mírou a strukturou rozdělenou dle pohlaví, věku, kvalifikace a sociální příslušnosti. Jedná se o nabídku počtu pracovníků, ale také počtu pracovních hodin. Nabídka práce je, věcí soukromých rozhodnutí, které přijímají domácnosti v závislosti na nákladech příležitosti pracovního zapojení. Je dána přínosem či výdělkem z prodeje práce, která závisí na změnách v reálné mzdě. Pokles reálné mzdy zvyšuje náklady příležitosti (snižuje předpokládaný přínos z pracovního zapojení). Současně snižuje náklady příležitosti netržních aktivit, což vede k poklesu zaměstnanosti a růstu nezaměstnanosti. (Sirovátka, 1995, s. 6-7)

Mezi hlavní determinanty nabídkové strany trhu práce patří:

- reálné mzdy, jejich současná i očekávaná úroveň
- majetkové poměry mezi domácnostmi
- mimopracovní příjmy, včetně státních transferů
- demografický vývoj, tj., počet, pohlaví, věk obyvatelstva
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva
- pracovní zvyky, kultura a tradice (Němec, 2002, s. 8)

### **3.1.2 Rozdělení trhu práce**

#### **3.1.2.1 Primární a sekundární trh práce**

*„Na primárním trhu práce se soustřeďují lepší pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí, relativně dobré možnosti profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní*

*podmínky.“ (Halásková, 2001, s. 10)*

Pracovní místa na primárním trhu poskytují zaměstnaným poměrně bezpečí před ztrátou zaměstnání nebo propouštění. Pracovníci si můžou na tomto trhu také snáz zvýšit kvalifikaci a tím posílit rovnováhu svého zaměstnání. Jsou zde dobré finanční podmínky, poměrně nízké výkyvy a také zajištění jiného růstu mezd. (Mareš, 2002, s. 59)

**Sekundární trh práce** je definován jako pracovní místa s nižší prestiží a s nižšími platovými podmínkami. O pracovní kariéře se zde nedá téměř hovořit, nýbrž je málo výhodná. Je to trh, na kterém je méně pracovních příležitostí a pracovní kariéra těchto osob je periodicky přerušovaná etapami kratší nebo delší nezaměstnaností. Zaměstnanci se na tomto trhu stávají častěji nezaměstnanými, i přesto, že je zde hledání pracovního místa jednodušší, než na primárním trhu. Existují zde velké výkyvy zaměstnanců. Na sekundárním trhu je prakticky nulová příležitost zvýšit si kvalifikaci a jsou tady zredukované či žádné možnosti na profesionální růst. (Rievajová, 1999, s. 38)

### **3.1.2.2 Formální a neformální trh práce**

*„Formální trh je trh oficiálních pracovních příležitostí, kontrolovaný společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci.“ (Mezihorák, 2006, s. 31)*

**Neformální trh práce** je trh, který není oproti formálnímu trhu práce kontrolovaný společenskými institucemi (především daňových úřadů) a vedle aktivit zahrnuté obvykle do tzv. šedé či černé ekonomiky (různé podoby nelegálního podnikání od celkem kriminálního charakteru až po podnikání obcházející pracovní a daňové zákony) platí i pro samozásobování a domácích prací. (Rievajová, 1999, s. 41)

### **3.1.2.3 Interní a externí trh práce**

**Interní trh práce** (vnitřní trh) vykresluje pracovní možnosti uvnitř podniků. Zaměstnanci nejsou zpravidla propouštěni, ale jsou přesunuti na jiné pracovní místo. (Jírová, 1999, s. 13)

Na **externím trhu práce** (vnější trh) se střetávají pracovníci, kteří nabízejí svoji pracovní sílu a odborné schopnosti, na druhé straně stojí firmy, které poskytují volná pracovní místa. (Halásková, 2001, s. 12)

## Shrnutí

Trh práce je místo, kde se střetává nabídka práce s poptávkou po práci. Trh práce, jako jeden ze vzájemně propojených segmentů tržního hospodářství, podléhá tržním vlivům. Trh práce je tvořen třemi základními faktory – nabídkou práce, poptávkou po práci a cenou práce, tedy mzdou. Poptávka po práci a nabídka práce vyjadřuje ekonomický pohled na pracovní trh. Poptávka po práci je charakterizována dle odvětví, profesních kategorií a kvalifikačních požadavků. Nabídka práce je definována mírou a strukturou rozloženou dle pohlaví, věku, kvalifikace a sociální příslušnosti. Jedná se o nabídku počtu pracovníků, ale také počtu pracovních hodin. Primární trh práce se soustřeďuje na lepší pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytuje řadu šancí, relativně dobré možnosti profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky. Sekundární trh práce je definován jako pracovní místo s nižší prestiží a s nižšími platovými podmínkami. O pracovní kariéře se zde nedá téměř hovořit, je málo výhodná. Formální trh je trh oficiálních pracovních příležitostí. Neformální trh práce je trh, který není kontrolovaný společenskými institucemi. Vnitřní trh práce jsou pracovní možnosti uvnitř podniku. Na externím trhu práce se setkávají pracovníci, kteří nabízejí pracovní sílu a na druhé straně firmy, které nabízejí pracovní místa.

### 3.2 Nezaměstnanost

V této kapitole je cílem vyjasnit základní charakteristiku spojenou s nezaměstnaností, historický vývoj nezaměstnanosti a míru nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost je globálně neohodnotitelný jev. Je nezbytně nutné mít k dispozici celou škálu informačních sítí potřebných dat, k tomu abychom mohli řešit nezaměstnanost, typu jako například, koho se nezaměstnanost týká, jaká je její míra, jaké jsou předpoklady pro její řešení, včetně finančních zdrojů apod. Pracovníci s nižším vzděláním a kvalifikací jsou častěji postihováni nezaměstnaností, ta je také rozlišována například dle profesí, ale i z hlediska teritoria. (Krebs, 2010, s. 312)

*„Důležitá je také doba, po kterou nezaměstnanost trvá. Čím je delší, tím jsou zpravidla horší její dopady a obtížnější (i nákladnější) její řešení opatřeními politiky nezaměstnanosti.“*  
(Krebs, 2010, s. 312)

Nezaměstnanost můžeme charakterizovat jako nerealizovanou nabídku práce na trhu práce. Jde o stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převažuje nad poptávkou nebo kdy struktura

nabídky neodpovídá struktuře poptávky. Vzhledem k těmto okolnostem lidé, kteří mají zájem o práci, tak nejsou schopni ji najít.

Příčin, které vedou k nezaměstnanosti je mnoho, jedná se například o:

- Dynamiku ekonomiky a střídání hospodářských cyklů,
- strukturální změny,
- nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce,
- demografické vlivy,
- mzdovou politiku a nepružnost mezd,
- vývoj inflace
- státní zásahy na trhu práce,
- chování odborů
- imobilitu pracovní síly a jiné. (Václavíková, 2009, s. 46)

### **3.2.1 Historický vývoj nezaměstnanosti v ČR**

Změny po roce 1990 vedly k prudkému nárůstu nezaměstnanosti v následujícím roce a jejímu následnému poklesu v roce 1992 a 1993. Průměrná míra nezaměstnanosti se do roku 1996 udržovala na úrovni přibližně 3 %.

Výraznější nárůst nezaměstnanosti bylo v polovině roku 1997 a počátkem roku 1998, kdy také došlo ke zpomalení hospodářského růstu a poklesu zaměstnanosti. Vyvrcholené tohoto problému je možno v zásadě vnímat jako důsledek ekonomické recese, která v tomto období probíhala.

Na konci roku 1999 dosáhla nezaměstnanost 9,4 %. V průběhu roku 2000 se po lednovém zvýšení na 9,8 % míra nezaměstnanosti v ČR postupně snižovala (výjimky tvořily měsíce červenec a prosinec, kdy došlo k mírnému navýšení), na konci roku 2000 dosáhla hodnota 8,8 %, pro představu asi 457,4 tisíc nezaměstnaných, dostala se tak na úroveň července 1999. Se zpožděním kopírovala ČR trend vývoje v zemích EU. K 31. 12. 2001 byla míra nezaměstnanosti 9,4 % - což znamenalo, že se opět zvýšila nezaměstnanost. (NĚMEC, 2002, s. 61)

### 3.2.2 Míra nezaměstnanosti

Jedná se o citlivý ukazatel situace na trhu práce. Pokud je míra nezaměstnanosti nízká, tak je práce, lépe se shánějí pracovní místa a zaměstnavatelé si navzájem konkurují a chtějí si udržet pracovníky nabídkami, jako jsou zvýšení mezd a lepší pracovní podmínky.

Když chceme vypočítat míru nezaměstnanosti, je nutné vypočítat počet pracovních sil, který je definován jako celkový počet zaměstnaných a nezaměstnaných osob v ekonomice.

Míru nezaměstnanosti můžeme rozdělit na:

- obecná – záleží na okolnostech, ovlivňující celou ekonomiku (cena ropy, ekonomický cyklus, příliv nových pracovních sil na trh práce apod.)
- specifická – jen pro určitou skupinu osob, záleží na okolnostech ovlivňující především tyto kategorie (muže, ženy, absolventy, příslušníky etnických menšin, určité profese apod.)

Vymezení měr nezaměstnanosti se v různých zemích liší a statistiky z těchto zemí nejsou srovnatelné, díky tomu, že se pro zjišťování počtu nezaměstnaných a míry nezaměstnanosti používají různé postupy. (Mezihorák, 2006, s. 38)

Dle Fuchse (2011, s. 153) bývá často nezaměstnanost označována za projev poruch na trhu práce a její rozsah se měří ukazatelem míry nezaměstnanosti:

$$n = \frac{N}{L} \times 100(\%)$$

kde:  $n$  – je míra nezaměstnanosti

$N$  – počet nezaměstnaných

$L$  – celkový počet práceschopných, kteří pracují nebo se ucházejí o pracovní místo, tzn. ekonomicky aktivní obyvatelstvo (Fuchs, 2011, s. 153)

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo tvoří:

- zaměstnaní – lidé starší 15 let, mají placené zaměstnání nebo sebe zaměstnání
- nezaměstnaní – lidé starší 15 let, kteří splňují následující podmínky:

1. nemají placené zaměstnání nebo sebe zaměstnání



2. práci si aktivně hledají

3. mohou nastoupit do zaměstnání do 14 dnů

Mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo patří lidé mladší 15 let, důchodci, studenti, ženy v domácnosti atd. (Musil a spol., 2008, s. 343)

## **Shrnutí**

Cílem této kapitoly bylo charakterizovat nezaměstnanost, její historický vývoj a míru nezaměstnanosti. Nezaměstnanost je globálně neohodnotitelný jev, k jehož řešení je potřeba škála informací: jaká je míra nezaměstnanosti, koho se nezaměstnanost týká atd. Po roce 1990 byl prudký nárůst nezaměstnanosti, v následujících letech byl pokles v roce 1992 a 1993. Průměrná míra nezaměstnanosti do roku 1996 se pohybovala kolem 3 %. Výraznější nárůst nezaměstnanosti byl dále v roce 1997 a 1998. Ke konci roku 2001 dosáhla nezaměstnanost 9,4 %. Pomocí míry nezaměstnanosti zjistíme, jaká je nezaměstnanost.

### **3.3 Druhy nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost se dělí na několik druhů nezaměstnanosti, v jednotlivých kapitolách jsou vyjmenovány a následně popsány.

#### **3.3.1 Frikční nezaměstnanost**

**Frikční nezaměstnaností** se rozumí to, že zaměstnaný člověk sám odejde ze svého pracovního povolání, jelikož si hledá jiné pracovní místo. Není podstatné to, jestli z pracovního povolání odešel kvůli tomu, že hledá pracovní místo s výhodnějšími podmínkami - vyšší mzda, lepší podnikové klima, větší šance na pracovní postup, vyšší stupeň uspokojení s nově vykonávanou prací, lepší životní nebo bytové podmínky, nebo zda chce předejít propuštění, snížení produkce atd.

Jestliže se zaměstnaný člověk stane dobrovolně nezaměstnaným, znamená to, že na trhu práce jsou dobré pracovní podmínky k výkonu práce. Délka frikční nezaměstnanosti je relativně krátká - do 3 měsíců. (Němec, 2002, s. 57)

#### **3.3.2 Sezónní nezaměstnanost**

Jedná se o nezaměstnanost krátkodobou, která je způsobena změnou produkce v odvětvích, kde

je výroba závislá na počasí, jako například: stavebnictví, povrchová těžba nerostných surovin, zemědělství, lesnictví rybolov a jejich následky, které navazují na zpracovatelské odvětví, jako je cukrovarnický a konzervářský průmysl. (Němec, 2002, s. 57)

### 3.3.3 Strukturální nezaměstnanost

**Strukturální nezaměstnanost** je dlouhodobá, vleklá a existuje také v ekonomice rostoucí běžným tempem. Strukturální nezaměstnanost je způsobena mnoha činiteli. Za prvé je to rozpad neefektivních firem a organizací, eliminace kompletních starých odvětví (zároveň s tím může souviset mizení celé řady profesí s nimi spojenými) a likvidace umělé zaměstnanosti.

Lidé, kteří jsou tímto způsobem nezaměstnanými, se vyznačují specifickým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, jsou dvojího pohlaví a mají své bydliště. Jsou požadovány nové profese, dovednosti, kvalifikace a územní distribuce práce. Tak se mění konstrukce poptávky po práci, které se konstrukce nabídky jen obtížně přizpůsobuje. (Mezihorák, 2006, s. 35 - 36)

### 3.3.4 Cyklická nezaměstnanost

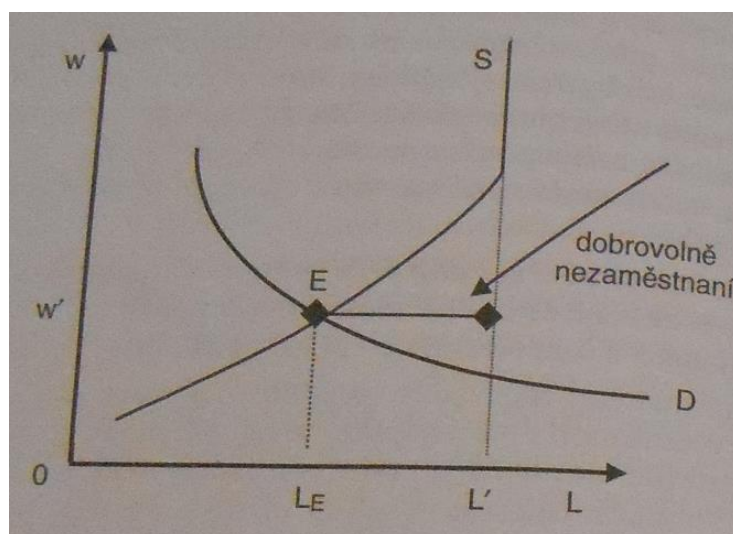
**Cyklická nezaměstnanost** již nenáleží do přirozené míry nezaměstnanosti. Je spojena s krátkodobou fluktuací hospodářské aktivity a s hospodářskou etapou. Nezaměstnanost zasahuje téměř všechny sektory, a to v té situaci pokud ekonomika prochází stadiem celkového hospodářského poklesu, klesá vytvořený produkt ve všech sektorech.

Pracovníci, kteří jsou propuštěni z jednoho povolání, nemůžou najít nové pracovní místo, jelikož poptávka po práci klesá ve všech odvětvích. Pokud dochází v ekonomice k hospodářskému poklesu, tak se snižuje celkový počet pracovních míst. (Brožová, 2003, s. 84)

### 3.3.5 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

O **dobrovolné nezaměstnanosti** hovoříme tehdy, když lidé upřednostňují volný čas před vykonáváním práce. Dobrovolně nezaměstnaní mohou dostávat nabídky pracovních příležitostí, ale aktivně hledají jinou práci, například kvůli lepším finančním podmínkám. Výraz dobrovolná nezaměstnanost je často používám pro označení situace, kdy počet nezaměstnaných je nižší nebo je roven počtu volných pracovních míst, tady stavu, kdy ten který hledá práci, ji také může najít. (Buchtová, 2002, s. 65 - 66)

**Obrázek č. 1: Dobrovolná nezaměstnanost**



Zdroj: BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický, a sociální problém*. 2002, s. 66

Z grafu je zřejmé, 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)

**Nedobrovolná nezaměstnanost** - když je reálná mzda příliš vysoká, nezaměstnanost se mění v nedobrovolnou. Velikost poptávky v dané situaci převyšuje počet nabízejících. To znamená, že při vyšší než rovnovážné mzdě je ochotno mnoho lidí pracovat, ale ne všichni si práci najdou. (Václavíková, 2009, s. 53)

### 3.3.6 Skrytá a neúplná nezaměstnanost

Do **skryté nezaměstnanosti** patří lidé, kteří nejsou evidováni na Úřadu práce, ale přesto by chtěli pracovat. Nejčastěji jsou to ženy v domácnosti, mladiství anebo lidé v předdůchodovém věku, kteří odešli do předčasného důchodu. Skrytě nezaměstnaní jsou také lidé, kteří se účastní různých rekvalifikačních kurzů nebo do jiných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Kvůli podílu v programu aktivní politiky zaměstnanosti nejsou tyto jedinci vedeni jako nezaměstnaní, ale také nevykonávají řádné zaměstnání. (Václavíková, 2009, s. 52-53)

**Neúplnou nezaměstnaností** se rozumí to, že pracovníci musí akceptovat práci na snížený úvazek nebo je to práce neodpovídající jejich schopností a kvalifikaci. Neúplná nezaměstnanost je jeden ze způsobů, kterým se společnost snaží zabránit masové nezaměstnanosti. Pracovníci

mají nejčastěji zkrácenou pracovní dobu nebo sdílejí pracovní místo s jinou osobou a dělí se i o plat. (Mareš, 2002, s. 22)

### **3.3.7 Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost**

Zda je nezaměstnanost krátkodobá či dlouhodobá záleží na její délce trvání.

O **krátkodobé nezaměstnanosti** se hovoří, pokud je její délka trvání do 6 měsíců. (Halásková, 2001, s. 16)

**Dlouhodobá nezaměstnanost** je relevantní problém, délka trvání je více jak 6 měsíců. (Halásková, 2001, s. 16).

Zda lidé dlouhou dobu nemůžou najít pro ně přiměřené pracovní místo, mohou se dostat do ekonomických problémů, začínajících propadem životní úrovně, vedoucích někdy až k existenčním problémům celé rodiny. Potíže jsou i v ekonomice samotné: nižší produkt, nižší úspory, nižší daně, devalvace lidského kapitálu, atd. V období dlouhotrvající hospodářské krize, může dlouhodobá nezaměstnanost přetrvávat.

Ostatním důvodem mohou být dlouhodobé mzdové letargie na pracovních trzích, kdy mzdy ani při velké nezaměstnanosti neklesají. Dlouhodobé mzdové dohody brání poklesu mzdy, které jsou výsledkem kolektivních vyjednávání odborů se zaměstnavateli. (Brožová, 2003, s. 86-87)

### **Shrnutí**

Cílem této kapitoly bylo vyjmenovat a popsat následující druhy nezaměstnanosti. Pokud zaměstnaný člověk odejde sám z práce, z důvodu, že hledá jiné pracovní místo, jedná se o nezaměstnanost frikční. Sezónní nezaměstnanost je krátkodobá a je způsobena změnou produkce v odvětví, která je závislá na počasí, jako stavebnictví, zemědělství. Strukturální nezaměstnanost je způsobena tím, že profese, které dříve byly hodně využité, jsou zastaralé a jsou požadovány nové. Cyklická nezaměstnanost, je nezaměstnanost dlouhodobá a projevuje se ve všech profesích. O dobrovolné nezaměstnanosti hovoříme tehdy, když je upřednostňován volný čas před vykonáváním práce. Nedobrovolná nezaměstnanost, jak název napovídá, lidé jsou nedobrovolně nezaměstnaní, chtěli by pracovat, ale ne všichni si práci najdou. Do skryté nezaměstnanosti řadíme lidi, kteří nejsou evidováni na ÚP. Neúplná nezaměstnanost, pracovníci mají nejčastěji zkrácenou pracovní dobu, nebo se o pracovní místo dělí s další osobou. Krátkodobá nezaměstnanost, délka trvání do 6 měsíců. Dlouhodobá nezaměstnanost,

délka trvání více jak 6 měsíců, lidé se mohou dostat do finančních a psychických potíží.

### **3.4 Nezaměstnanost a její důsledky**

U nezaměstnanosti známe 2 typy důsledků - ekonomické a sociální.

#### **3.4.1 Ekonomické důsledky**

**Ekonomické důsledky** se týkají toho, že ekonomika neprodukuje tak velký počet výrobků, kolik je schopna produkovat. Dochází k plýtvání společenské, živé i zvěčnělé práce. Hladina HDP je pod hodnotou potenciálního HDP. (Krebs, 2010, s. 316)

#### **3.4.2 Sociální důsledky**

Krebs (2010, s. 316) 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.“

Rozsah i dosah těchto důsledků je různorodý, kvůli nezaměstnanosti, která je odlišného typu a každý jedinec ji jinak prožívá a pociťuje. Občas bývá doprovázena lidským neštěstím, jindy ji doprovází negativní následky odrážející se ve společném i osobním životě.

Sociální důsledky mají mezi sebou úzké vazby a hovoříme pouze o těch nejvýznamnějších, jako jsou: vliv na životní úroveň, vliv na rodinu, vliv na strukturaci a vnímání času, vliv na fyzické a psychické zdraví. (Krebs, 2010, s. 316 - 317)

### **Shrnutí**

Důsledky nezaměstnanosti dělíme na ekonomické a sociální. U ekonomických důsledků dochází k plýtvání společenské, živé i zvěčnělé práce. Sociální důsledky mají dopad jak na nezaměstnané tak na společenský život, mají mezi sebou úzké vazby, mluvíme o těch nejvýznamnějších, jako jsou: vliv na životní úroveň, vliv na rodinu, vliv na psychické a fyzické zdraví atd.

### **3.5 Politika zaměstnanosti**

*„Je od konce devadesátých let jednou z nejvíce se rozvíjejících politik zemí 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)

Jírová (1999, s. 21) píše, „*že hlavní úlohou státní politiky zaměstnanosti je dosažení dynamické rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání.*“

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou upraveny v Zákoně o zaměstnanosti 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004. Nástrojům aktivní politiky je věnována pátá část zákona, Hlava I, § 104 - § 120. Nástroj pasivní politiky zaměstnanosti je vymezen v Zákoně o zaměstnanosti 435/2004 Sb. Třetí část zákona, Hlava III, § 39 - § 57. ([http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zoz\\_1.1.2014.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_1.1.2014.pdf); [online]; [cit. 2014-01-22])

## **Shrnutí**

Hlavní úloha politiky zaměstnanosti je dosažení dynamické rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, využití zdrojů pracovních sil, zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Politiku zaměstnanosti dělíme na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Aktivní a pasivní politice jsou věnovány kapitoly níže.

### **3.6 Aktivní politika zaměstnanosti**

Je zde kladen důraz na vytváření nových pracovních míst a na přípravu pracovních sil pro uplatnění na trhu práce.

Aktivní státní politika zaměstnanosti na trhu práce musí být především zaměřena na dlouhodobě nezaměstnané, protože jejich problémy v osobní i celospolečenské sféře narůstají. Takoví lidé nemají téměř žádnou motivaci, mají zastaralé znalosti i dovednosti a zaostávají jim pracovní návyky.

Z tohoto důvodu jsou součástí aktivní politiky zaměstnanosti také poradenské služby, které by měly poskytovat úřady práce, úroveň je však různá. Výdaje na aktivní politiku v ČR jsou poměrně malé. Nesnáze spočívá v tom, že existuje minimální znalost efektivnosti vynaložených peněz. Z toho vyplývá, že nejsou verifikovány vlivy na uplatnění osob, které projdou aktivitami APZ a těch podmětů, kteří pouze požívají služeb PPZ. (Václavíková, 2009, s. 78)

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou:

- Rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.  
(<https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz.cz>; [online]; [cit. 2014-01-23])

#### **3.6.1 Rekvalifikace**

Rekvalifikaci pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání ÚP zabezpečuje v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání.

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. 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.

Za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách. (<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>; [online]; [cit. 2014-01-23])

### **3.6.2 Investiční pobídky**

Jedná se o podporu na tvorbu nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců u investičních pobídek poskytovaných na základě zák. č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění. (<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>; [online]; [cit. 2014-01-23])

### **3.6.3 Veřejně prospěšné práce**

Jsou časově omezené pracovní možnosti, které jsou vytvořené pro hůře umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované ÚP.

Tato místa vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s ÚP ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru.

Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl veden v evidenci ÚP, na takto vytvořeném místě může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění. (<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>; [online]; [cit. 2014-01-23])



### **3.6.4 Společensky účelná pracovní místa**

Příspěvek na pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě určité dohody s úřadem práce, dosazuje tam uchazeče o zaměstnání, kterým nejde zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Jde i o takové pracovní místo, které zřídil uchazeč o zaměstnání po dohodě s úřadem práce za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Příspěvek může být poskytnut až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů včetně pojistného na sociální i zdravotní pojištění. (Mezihorák, 2006, s. 44)

### **3.6.5 Příspěvek na zapracování**

Poskytuje úřad práce zaměstnavateli, v situaci, kdy zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou starostlivost. Příspěvek lze poskytnout po dobu maximálně do 3 měsíců ve výši poloviny minimální mzdy. (Mezihorák, 2006, s. 44)

### **3.6.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Tento příspěvek může ÚP na základě dohody poskytnout zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. (Mezihorák, 2006, s. 44)

## **Shrnutí**

Aktivní politika se zabývá vytvářením nových pracovních míst a přípravu pracovních sil na uplatnění na trhu práce. Je zaměřena především na dlouhodobě nezaměstnané. Součástí aktivní politiky jsou poradenské služby, které poskytují ÚP, ale úroveň je velmi nízká, jelikož stát neposkytuje příliš financí. Nástroje aktivní politiky jsou rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

## **3.7 Pasivní politika zaměstnanosti**

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

(<http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>; [online]; [cit. 2014-02-23])

## **Shrnutí**

Pasivní politika zaměstnanosti se zabývá zprostředkováním zaměstnání uchazečů a hmotnému zabezpečení uchazečům.

## **3.8 Marketingový výzkum**

Jelikož ve své bakalářské práci v teoretické části dělám marketingový výzkum pomocí dotazníku, tato kapitola se zaměřuje základní definice.

Ve své knize Hawkins (1990, s. 5) píše, že *„marketingový výzkum poskytuje informace pomáhající marketingovým manažerům rozpoznávat a reagovat na marketingové příležitosti a hrozby.“*

Marketingový výzkum nám dává řadu empirických údajů o stavu na trhu práce, v první řadě o našich zákaznících. Tyto údaje jsou získané na principu objektivizovaných a systematických metodologických postupů, které uznávají specifika složité sociálně-ekonomické reality. (Foret, 2008, s. 7)

Jakýkoliv marketingový výzkum má určité zvláštnosti, které závisí na povaze řešených problémů. Marketingový výzkum by měl být složen z 5 následujících kroků:

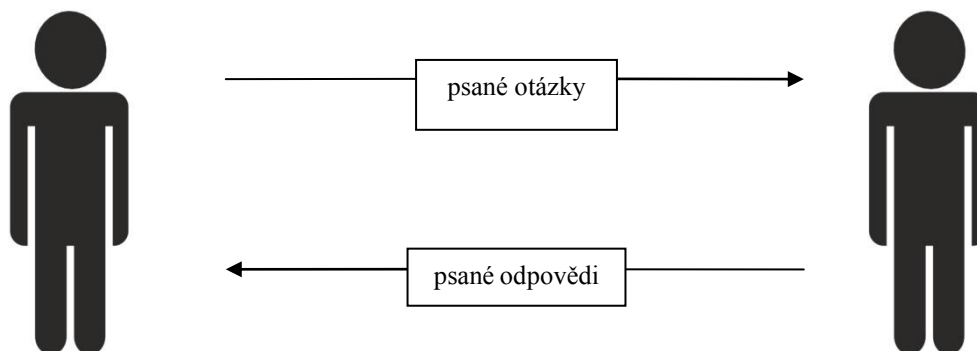
1. definování marketingového problému a cílů výzkumu,
2. sestavení plánu výzkumu,
3. shromáždění informací,
4. jejich statistické zpracování a analýza,
5. prezentace výsledků, včetně praktických doporučení. (Foret, 2008, s. 23)

### **3.8.1 Dotazování**

Dotazování je nejrozšířenějším postupem marketingového výzkumu. Provádí se pomocí nástrojů (dotazníků, záznamových archů) a vhodně zvolené komunikace výzkumníka s nositeli informací – dotazovaným (respondentem). Kontakt může být buď přímý, jako v případě

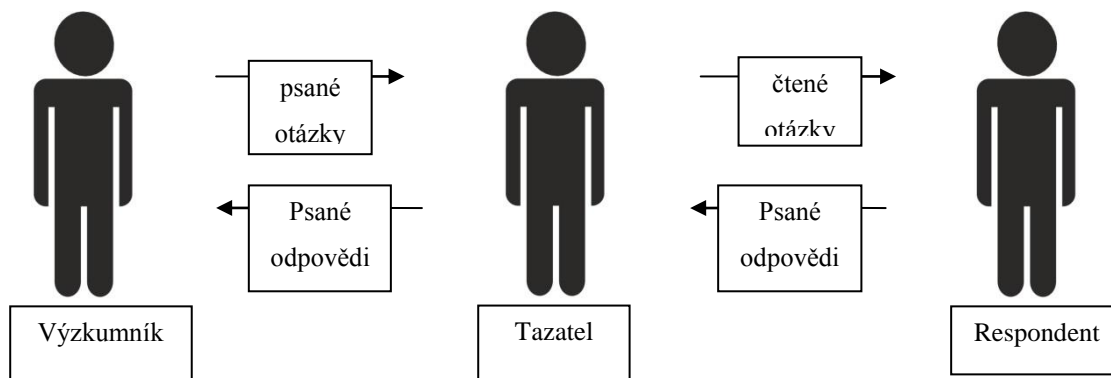
písemného zodpovídání našich otázek (viz obr. číslo 2), nebo naopak zprostředkovaný tazatelem, který vstoupí mezi výzkumníka a respondenta jako je tomu při osobním (ústním) dotazování, nebo telefonickém (viz obr. číslo 3).

**Obrázek č. 2: Přímé písemné, dotazování - dotazník**



Zdroj: vlastní tvorba dle FORETA, 2006, s. 25

**Obrázek č. 3: Zprostředkované dotazování - rozhovor**



Zdroj: vlastní tvorba dle FORETA, 2006, s. 26

### 3.8.1.1 Dotazník

Při vytváření dotazníků si musíme dávat pozor správné složení. Špatné složení dotazníku může negativně ovlivnit získané informace a výsledky nemusí odpovídat potřebám a našim cílům výzkumu.

Dobře sestavený dotazník by měl mít 2 hlavní požadavky:

1. účelové technické – sestavení a formulace otázek tak, aby mohl dotazovaný co nejpřesněji odpovědět na to, co nás zajímá,
2. psychologické – vytvoření vhodných podmínek, prostředí, okolností, které by co nejvíce pomohly k tomu, aby se respondentovi tento úkol zdál snadný, příjemný, žádoucí chtěný. Především jde o to, aby respondent odpovídal stručně a pravdivě.

Tyto požadavky by mohly být splněny, pokud budeme dbát na:

- a) celkový dojem dotazníku,
- b) formulací jednotlivých otázek,
- c) typem otázek,
- d) manipulací s dotazníkem. (Foret, 2006, s. 25-26)

### **3.8.1.2 Typy otázek**

Rozlišení otázek dělíme na tři základní typy:

1. Otevřené (volné, nestandardizované),
2. uzavřené (standardizované, řízené),
3. jejich kombinace v podobě kompromisních otázek polootevřených (polouzavřených).

(Foret, 2008, s. 50)

#### Otevřené otázky

Respondentovi nedáváme na výběr žádné z variant odpovědí. Jeho vyjádření je zcela svobodné, dle svého úmyslu a svými slovy. (Foret, 2008, s. 51)

#### Uzavřené otázky

Respondent má předem na výběr z několika možných odpovědí, ze kterých je nucen si alespoň jednu vybrat. Výhodou je, že otázky jsou velmi rychle vyplněné a nasměruje respondenta na to, co nás zajímá. Nevýhodou je, že respondentovi se může zdát vyjadřování v daných variantách náležitě vhodné, přesné a výstižné. (Foret, 2008, s. 52)

## Polootevřené otázky

Na konec nabízených odpovědí se uvede varianta „jiné“, tak se předchází nevýhodám u uzavřených otázek. Respondent může uvést odpověď, dle svého úmyslu, která nebyla nabídnuta. Otázka polootevřená (polouzavřená) spojuje přednosti uzavřené otázky (napovídá varianty) s výhodami otevřené otázky (volnost pro respondenta). Je vhodné umožnit dotazovanému projevit neznalost či nerozhodnost uvedením indiferentní varianty „nevím“, „nemohu říct“, „nejsem si jist“, „ani tak, ani tak“. (Foret, 2008, s. 56)

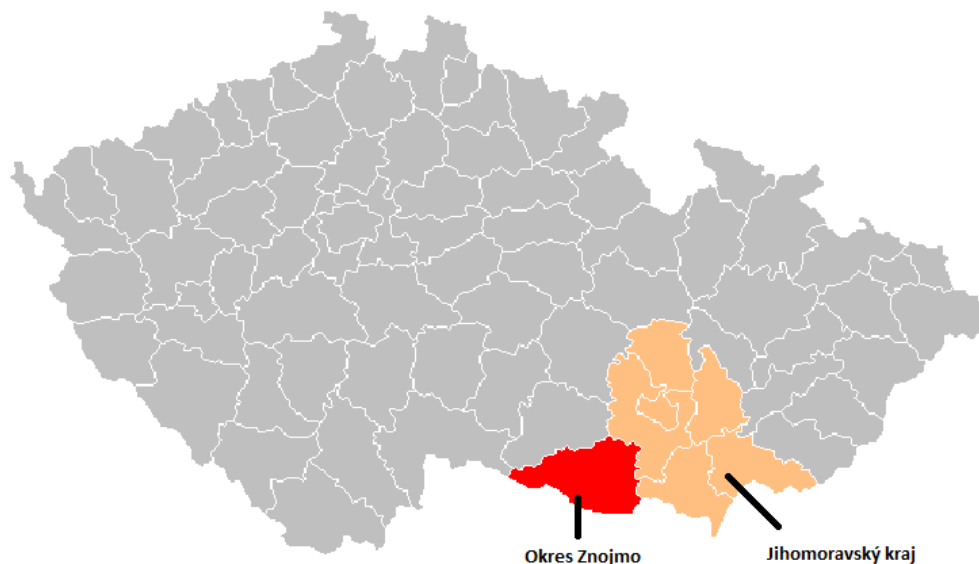
## Shrnutí

Pomocí marketingového výzkumu škálu informací o stavu na trhu práce, především o našich zákaznících. Marketingový výzkum je seskládán z 5 kroků, které jsou uvedeny v kapitole výše. Dotazování je nejrozšířenější postup marketingového výzkumu, provádí se pomocí dotazníků, záznamových archů. Kontakt může být přímý – ústní, nebo nepřímý – telefonicky. V dotazníku máme 3 typy otázek: uzavřené, otevřené, polootevřené otázky. Otevřené otázky, zde nemá respondent na výběr žádnou z variant odpovědí, jeho vyjádření je svobodné, dle svého úmyslu a svými slovy. U uzavřených otázek má respondent na výběr z několika možností a je nucen si alespoň jednu vybrat. U polootevřených otázek je na konci nabízených odpovědí uvedena varianta „jiné“, kde respondent uvede odpověď, dle svého úmyslu, která nebyla nabídnuta.

## 4 PRAKTICKÁ ČÁST

### 4.1 Okres Znojmo

*Obrázek č. 4: Mapa okresu Znojmo*



Zdroj: vlastní zpracování na základě

[http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Map\\_CZ\\_-\\_district\\_Znojmo.PNG](http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Map_CZ_-_district_Znojmo.PNG)

Okres Znojmo patří rozlohou 1590 km<sup>2</sup> mezi největší okresy České republiky. Základní podobu a velikost získal v roce 1961 sloučením okresu Znojmo a Moravský Krumlov s částí okresu Moravské Budějovice, současná podoba byla upravena k 1. 1. 2007 zesouladěním hranic okresu se správním územím obcí s rozšířenou působností. Severním sousedem okresu Znojmo je okres Brno-venkov a východním okres Břeclav, na severozápadě okres Třebíč z kraje Vysočina, krátkou hranici má na západě i s okresem Jindřichův Hradec z Jihočeského kraje. V délce 105 km sousedí svou jižní hranicí s Rakouskem.

Administrativně se okres Znojmo po sladění hranic k 1. 1. 2007 člení na 144 obcí a dále pak na 170 částí obcí. Celkem 129 obcí má pouze jednu část obce, 15 obcí se dělí na dvě a více částí obce, město Znojmo má 9 částí obce. Celkem 5 obcí má statut města – jsou to Hrušovany nad Jevišovkou, Miroslav, Moravský Krumlov, Znojmo a nejmladším městem jsou Jevišovice (únor 2007). Statut městyse má 13 obcí – Běhařovice, Blížkovice, Lukov, Mikulovice, Olbramkostel, Olbramovice, Oleksovice, Prosiměřice, Šatov, Štítary, Vémyslice, Višňové, a Vranov nad Dyjí.

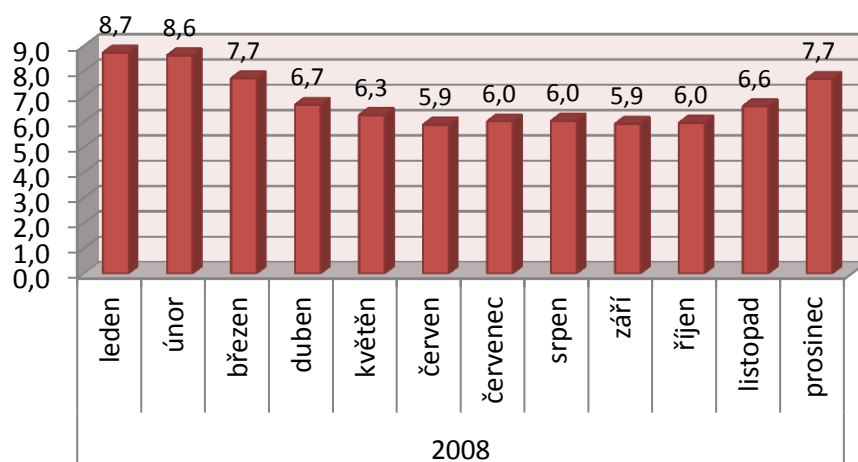
Od 1. 1. 2003 je v platnosti nové správní uspořádání obcí. Na území okresu Znojmo působí 2 obce s rozšířenou působností (ORP) – Moravský Krumlov a Znojmo (obce 3. stupně). Podle správního území těchto dvou obcí byly narovnány od 1. 1. 2007 hranice okresu, území okresu se zmenšilo o 4 obce – Branišovice, Loděnice, Šumice a Troskotovice spadající pod ORP Pohořelice nyní patří do okresu Brno-venkov. Správní obvod Znojmo má rozlohu 1 243 km<sup>2</sup>, patří sem 111 obcí, správní obvod Moravský Krumlov má rozlohu 348 km<sup>2</sup> a 33 obcí. K nižšímu správnímu členění – v rámci ORP Znojmo jsou celkem 3 pověřené obecní úřady (POU) – Hrušovany nad Jevišovkou, Vranov nad Dyjí (obce 2. stupně) a Znojmo, v rámci ORP Moravský Krumlov jsou 2 POU – Miroslav (obec 2. stupně) a Moravský Krumlov.

V okrese Znojmo žije více než 113 tisíc obyvatel, což je srovnatelný počet s okresem Břeclav, nižší počty obyvatel v Jihomoravském kraji mají okresy Vyškov a Blansko. Z hospodářského hlediska je okres Znojmo okresem zemědělsko-průmyslovým. Právě zemědělská půda tvoří téměř 68 % výměry okresu.

V uplynulých letech, podobně jako v celé České republice, vstoupil do mnoha podniků na území okresu zahraniční kapitál. V tomto období také některé větší či menší podniky nevydržely z různých důvodů tlak konkurence a zanikly nebo musely změnit svoji činnost. Naproti tomu vznikla celá řada převážně menších podniků, které si své místo na trhu již našly. Podobná situace nastala i v zemědělství. Část podniků se transformovala do velkých celků, kromě toho vznikla celá řada větších či menších rodinných farem. Ve službách také došlo k dalšímu rozvoji, a to jak pro právnické tak fyzické osoby. V obchodní síti, zvláště ve městě Znojmě, vznikla celá řada supermarketů, které ovlivnily vývoj obchodní sítě nejen ve městě, ale i v jeho okolí. Veškeré tyto změny se odrazily na trhu práce. Vzhledem k poměrně nízkému zprůměrnění okresu, absenci velkých podniků a sezónnosti některých činností, dosahuje okres Znojmo vysoké nezaměstnanosti, která se prohlubuje v zimních měsících, kdy klesá zájem o pracovníky v zemědělství, stavebnictví a službách. ([http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_znojmo](http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_znojmo); [online]; [cit. 2014-01-23])

## 4.2 Analýza vývoje nezaměstnanosti v letech 2008 – 2012 v okrese Znojmo

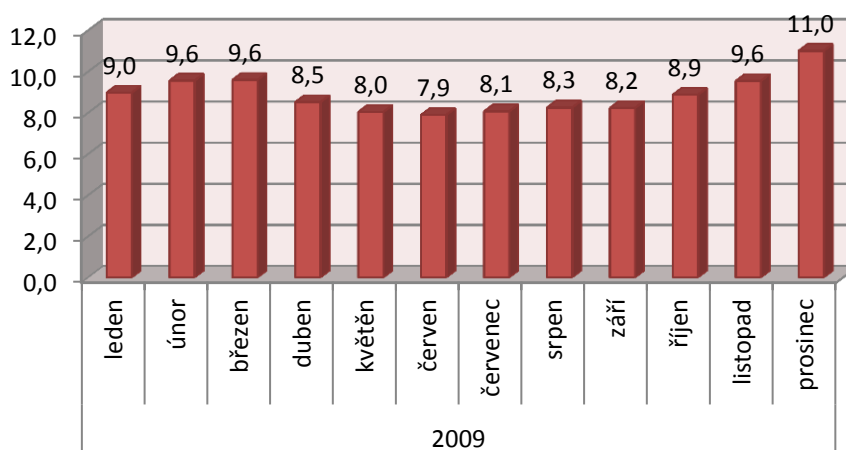
Graf č. 1: Analýza vývoje nezaměstnanosti v okrese Znojmo 2008



Zdroj: vlastní zpracování, na základě dat ze Zprávy o situaci na trhu práce za rok 2008 Úřadu práce ve Znojmě

Ke konci tohoto roku došlo k hromadnému propouštění ve firmě WEISSER+GRIESSHABER s.r.o., která byla nucena z důvodu zániku propustit 77 zaměstnanců. Firma HJV s.r.o., ukončila svoji činnost díky tomu, přišlo o práci 94 zaměstnanců. Snižovat počet zaměstnanců kvůli hospodářské recesi musela i firma EGSTON SYSTEM ELEKTRONIC, spol. s.r.o., závod Znojmo. Z grafu jde vidět, že jakmile, začnou sezónní práce, tak se nezaměstnanost snižuje.

Graf č. 2: Analýza vývoje nezaměstnanosti v okrese Znojmo 2009



Zdroj: vlastní zpracování, na základě dat ze Zprávy o situaci na trhu práce za rok 2009 Úřadu práce ve Znojmě

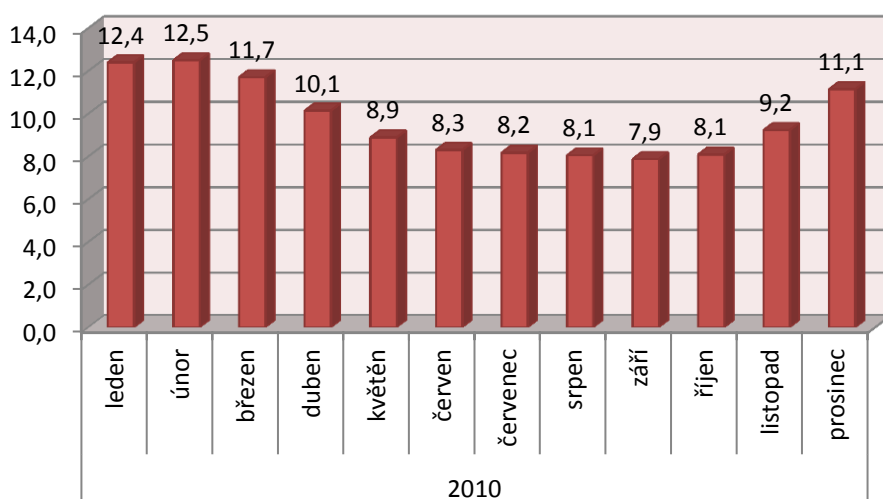


V lednu 2009 bylo evidováno 939 pracovních míst, měsíci březnu se počet snížil o 539 míst. Takovéto snížení bylo důsledkem snížení nabídky sezónních prací v oblasti služeb, stavebnictví a zemědělství. Ve 2. a 3. čtvrtletí se počet držel na hranici 400 volných míst, ale v prosinci se projevil snížování nabídky pracovních míst a počet se zastavil na čísle 137.

V roce 2009 došlo k hromadnému propouštění ve firmách: Interia Znojmo – 18 osob, ROHDE, spol. s.r.o. – 16 osob, LAUFEN CZ s.r.o. – 78 osob a ČAS – SERVICE a.s. – 45 osob.

V roce 2009 nastala krize a je zajímavé, že se na Znojemsku nijak neprojevila, ačkoliv jsem se snažila dopátrat, proč tomu tak bylo, bohužel si to nedovedu vysvětlit. Nikde jsem nenašla informace k tomuto problému a na ÚP ve Znojmě, mi informace nebyly poskytnuty.

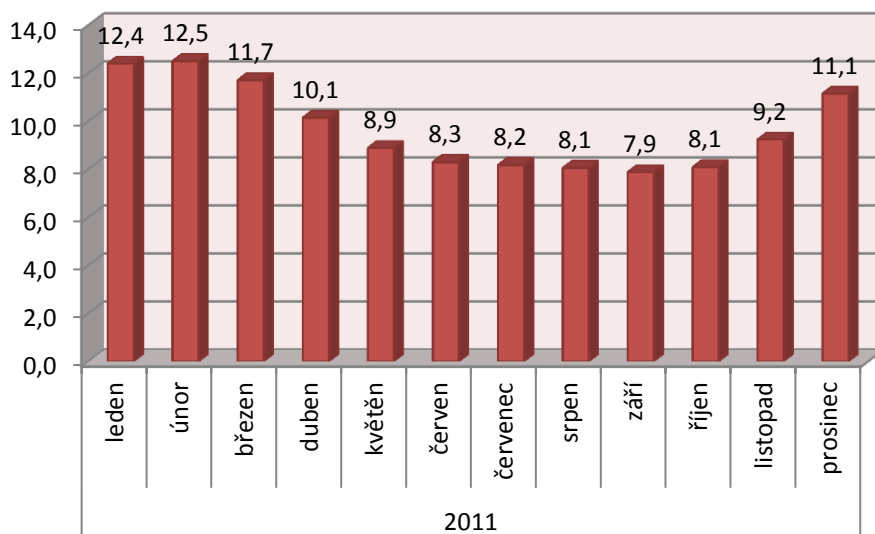
**Graf č. 3: Analýza vývoje nezaměstnanosti v okrese Znojmo 2010**



Zdroj: vlastní zpracování, na základě dat ze Zprávy o situaci na trhu práce za rok 2010 Úřadu práce ve Znojmě

V roce 2010 hlásila hromadné propouštění firma ZEMOS Lesná, spol.s.r.o. – 13 zaměstnanců, firma ČAS – SERVICE a.s. – 54 osob a firma AGRODRUŽSTVO JEVIŠOVICE – 39 pracovníků. Naopak firma EGSTON SYSTEM ELECTRONIC, spol. s.r.o. zvýšila počet pracovníků o 233 a LAUFEN CZ s.r.o. o 29 osob. Na grafu je zřejmé, že jakmile začaly sezónní práce, tak se nezaměstnanost o 4 % snižuje.

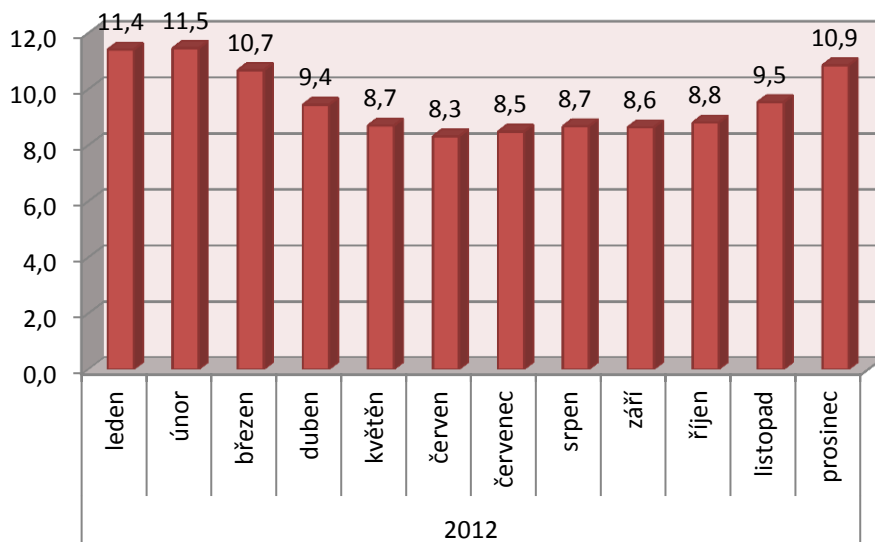
**Graf č. 4: Analýza vývoje nezaměstnanosti v okrese Znojmo 2011**



Zdroj: vlastní zpracování, na základě dat ze Zprávy o situaci na trhu práce za rok 2011 Úřadu práce ve Znojmě

Na začátku roku je vysoká nezaměstnanost, od května začínají sezónní práce, díky sezónním pracím se nezaměstnanost snižuje téměř o 4 %. A jakmile končí sezónní práce, tak se opět nezaměstnanost zvyšuje.

**Graf č. 5: Analýza vývoje nezaměstnanosti v okrese Znojmo 2012**



Zdroj: vlastní zpracování, na základě dat ze Zprávy o situaci na trhu práce za rok 2012 Úřadu práce ve Znojmě

V roce 2012 byla situace obdobná jako v předchozích letech s výjimkou roku 2009. Opět je na začátku roku nezaměstnanost vysoká, a se začátkem sezónních prací se nezaměstnanost snižuje téměř o 3 %.

### 4.3 Dotazníkové šetření

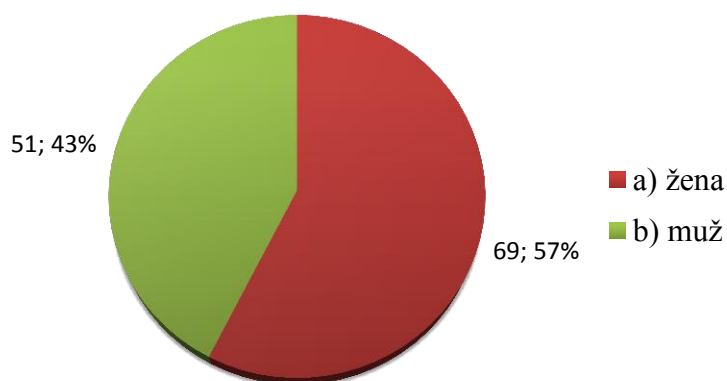
Pro získání potřebných informací, jsem využila marketingový výzkum v podobě dotazníkového šetření. Dotazník je vytvořený v textovém editoru Microsoft Word, obsahuje 22 otázek, z toho 18 otázek je uzavřených, kdy respondenti mají na výběr z několika možností, 3 otevřené otázky, které respondentům umožňují volnou tvorbu odpovědí a 1 polootevřená otázka, kde si respondenti buď vyberou z možností, nebo sami doplní svou odpověď.

Dotazníky jsem umístila na kontaktní pracoviště zprostředkování zaměstnání ÚP ve Znojmě, Hrušovanech nad Jevišovkou a ve Vranově nad Dyjí, kde mohli respondenti bez nátlaku vyplnit své odpovědi. Dotazník byl vytvořen pro nezaměstnané občany. Nejvíce dotazníků 100 jsem umístila na ÚP ve Znojmě. V Hrušovanech nad Jevišovkou jsem rozdala 30 dotazníků a ve Vranově nad Dyjí 40. Dotazníky byly na kontaktních pracovištích v období od 3. 2. 2014 do 21. 3. 2014. Celkem na dotazníky odpovědělo 120 respondentů.

### 4.4 Výsledky dotazníkového šetření

Výsledky dotazníkového šetření byly zpracovány do grafů, které budou následně popsány.

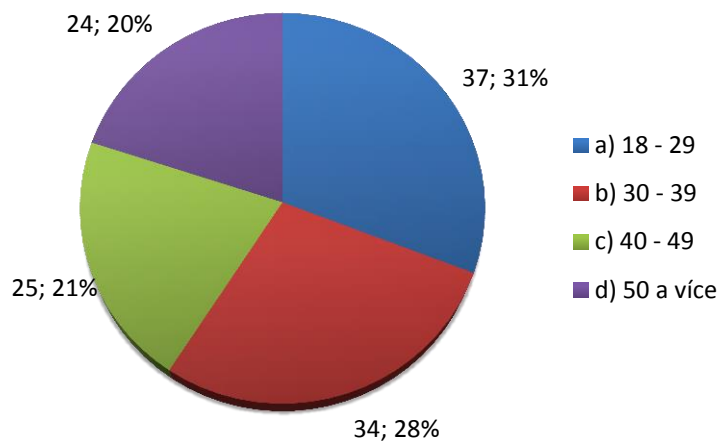
**Graf č. 6: Uved'te Vaše pohlaví**



Zdroj: vlastní

Z celkového počtu tázaných respondentů odpovídaly z větší části ženy 57 % a zbylých 43 % tvořili muži.

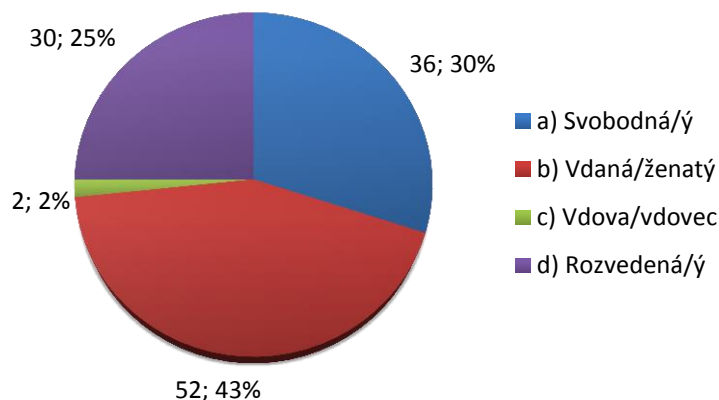
**Graf č. 7: Jaký je Váš věk**



Zdroj: vlastní

Nejvíce nezaměstnaných 31 % je ve věku 18 – 29 let, těsně na druhém místě s 28 % jsou nezaměstnaní ve věku 30 – 39 let. Další nezaměstnanou skupinou 21 % jsou ve věku 40 – 49 let a v těsné blízkosti s 20 % jsou lidé ve věku 50 a více.

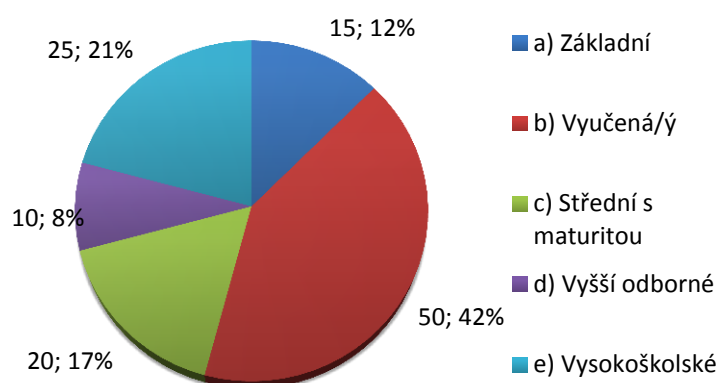
**Graf č. 8: Jaký je Váš rodinný stav**



Zdroj: vlastní

Graf uvedený výše nám popisuje jaký je rodinný stav nezaměstnaných. Nejvíce nezaměstnaných 43 % jsou vdani či ženatí, dále to jsou svobodní lidé 30 % a 25 % nám tvoří rozvedené osoby. Nejméně nezaměstnaných 2 % jsou vdovy a vdovci.

**Graf č. 9: Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání**

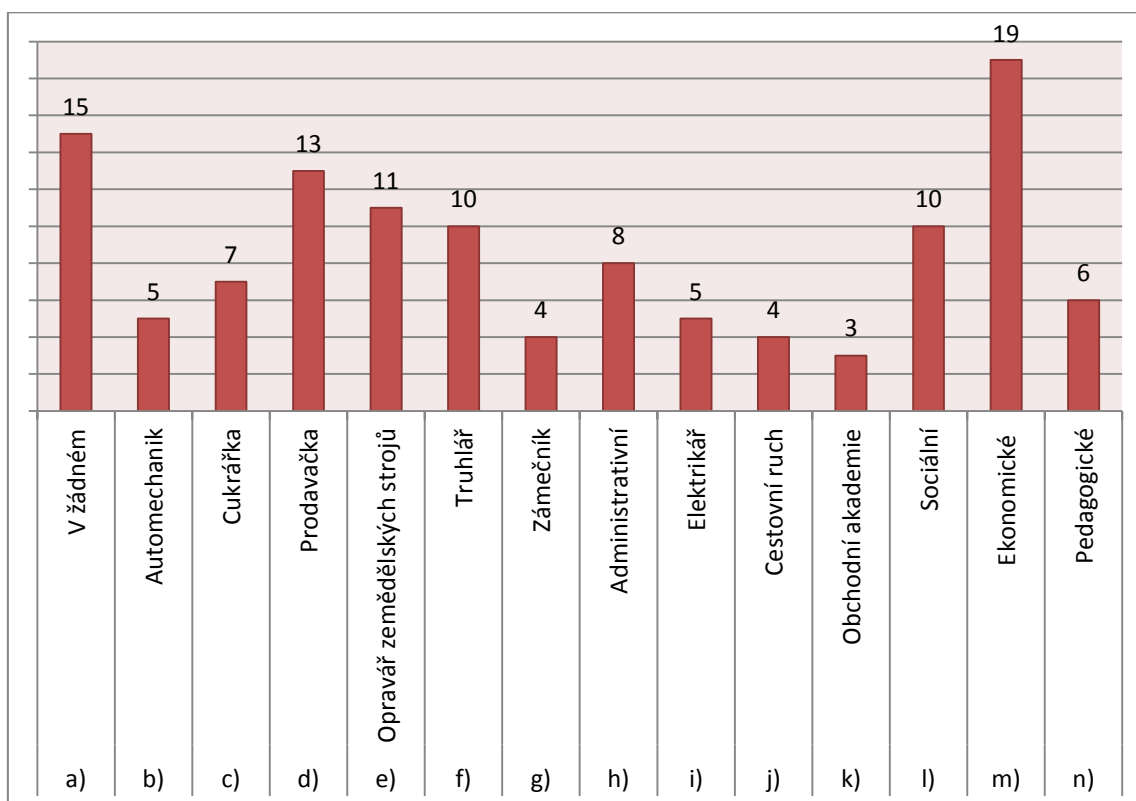


Zdroj: vlastní

Největší počet uchazečů o zaměstnání 42 %, jsou vyučení. 21 % tvoří skupinu nezaměstnaných, kteří mají vysokoškolské vzdělání, dále 17 % uchazečů má střední vzdělání s maturitou. Na ÚP jsou také lidé, co mají jen základní vzdělání. 8 % uchazečů o zaměstnání má vyšší odborné vzdělání.

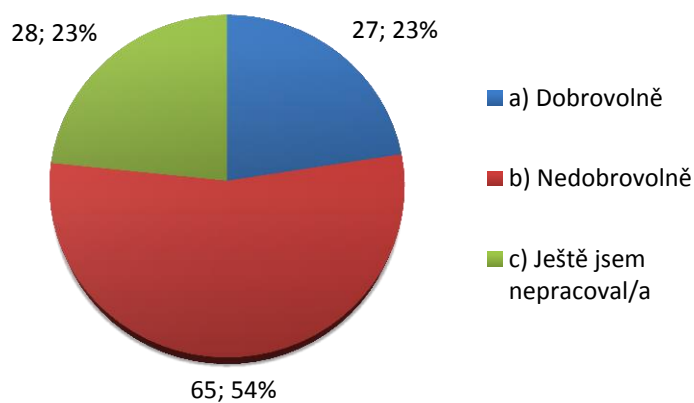
Na grafu uvedený níže č. 10 nám vyjadřuje, že nejvíce nezaměstnaných 19 je v oboru vzdělání ekonomickém. 15 respondentů uvedlo, že má jen základní vzdělání, tudíž nemá žádný obor vzdělání. Na třetím místě s celkově 13 respondentů jsou prodavačky, dále 11 respondentů jsou vyučení v oboru opravář zemědělských strojů. Se stejným počtem respondentů 10 je obor vzdělání truhlář a sociální. 8 respondentů uvedlo, že mají administrativní vzdělání a těsně za nimi se 7 respondenty jsou cukrářky a o jednu příčku méně tudíž 6 respondentů má vzdělání v pedagogickém oboru. Obor automechanik a elektrikář má také stejný počet respondentů 5. 4 respondenti uvedli, že jejich vzdělání je v oboru zámečnický a cestovní ruch. A na poslední příčce se 3 respondenty je obor vzdělání obchodní akademie.

**Graf č. 10: V jakém oboru máte vzdělání**



Zdroj: vlastní

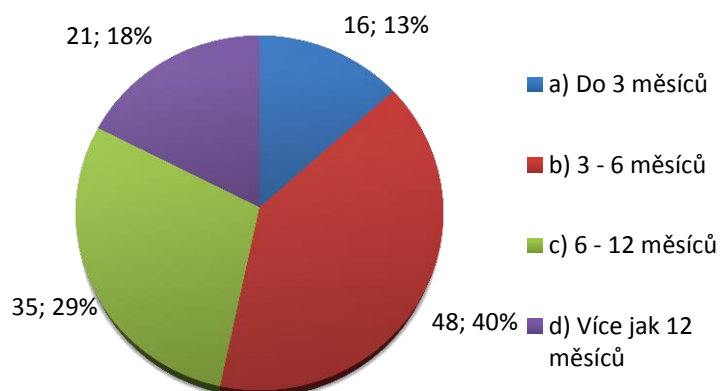
**Graf č. 11: V posledním zaměstnání jste skončil/a**



Zdroj: vlastní

Graf nám poukazuje na to, že 54 % respondentů, skončilo v zaměstnání nedobrovolně. Celkem 23 % respondentů, skončilo v zaměstnání buď dobrovolně, nebo ještě nepracovali.

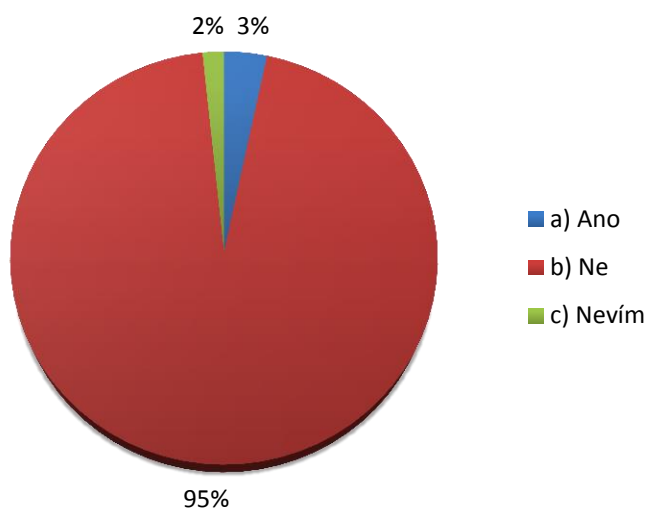
**Graf č. 12: Jak dlouho jste nezaměstnaná/ý**



Zdroj: vlastní

Necelá polovina 40 % respondentů jsou nezaměstnaní 3 – 6 měsíců, 29 % jsou nezaměstnaní do doby 6 – 12 měsíců, 18 % jsou bez zaměstnání více jak 12 měsíců a 13 % jen do 3 měsíců.

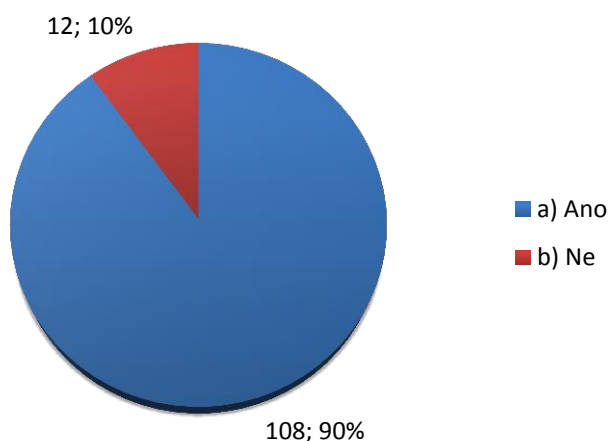
**Graf č. 13: Myslíte si, že je dostatek pracovních míst v okrese Znojmo**



Zdroj: vlastní

Z grafu je zřejmé, že téměř všichni respondenti 95 % si jsou jisti, že je v okrese Znojmo nedostatek pracovních míst. Zanedbatelné 3 % a 2 % respondentů odpověděli, že je dostatek pracovních míst nebo, že neví, zda je tomu tak.

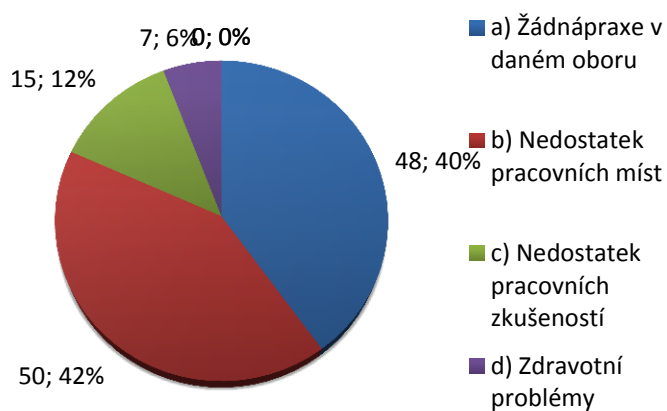
**Graf č. 14: Zastáváte názor, že by měl stát více podporovat nezaměstnané**



Zdroj: vlastní

Celkem 90 % respondentů se shodli a zastávají názor, že by měl stát více podporovat nezaměstnané, pouhých 10 % tvrdí pravý opak.

**Graf č. 15: Z jakého důvodu jste nezaměstnaná/ý**

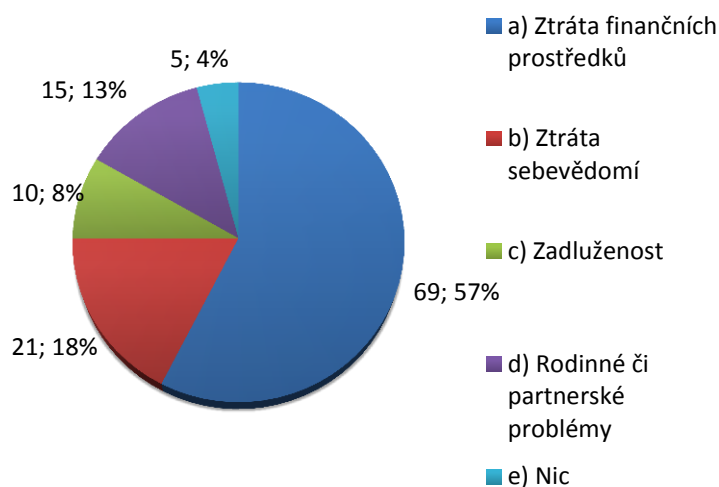


Zdroj: vlastní

Celkem 42 % respondentů uvedlo, že jsou nezaměstnaní kvůli tomu, že není dostatek pracovních míst na druhém místě se 40 %, uváděli, že nemají žádnou praxi v daném oboru. Dalších 12 %, má nedostatek pracovních zkušeností. 6 %, respondentů nemá zaměstnání, protože mají zdravotní problémy, které jim brání k zaměstnání.



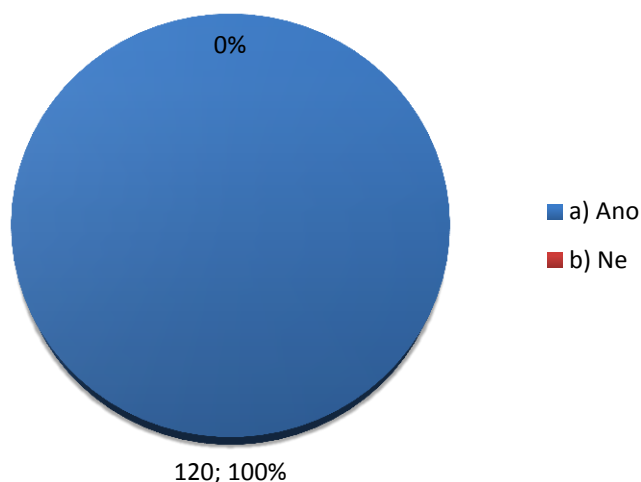
**Graf č. 16: Co Vám nezaměstnanost způsobila**



Zdroj: vlastní

Na otázku: Co Vám nezaměstnanost způsobila, odpovědělo nejvíce respondentů 57 % ztrátu finančních prostředků, dále 18 % ztrátu sebevědomí, 13 % rodinné či partnerské problémy v 8 %, zadluženost. Nejméně 4 % uvedli, že jim ztráta zaměstnání nezpůsobila vůbec nic.

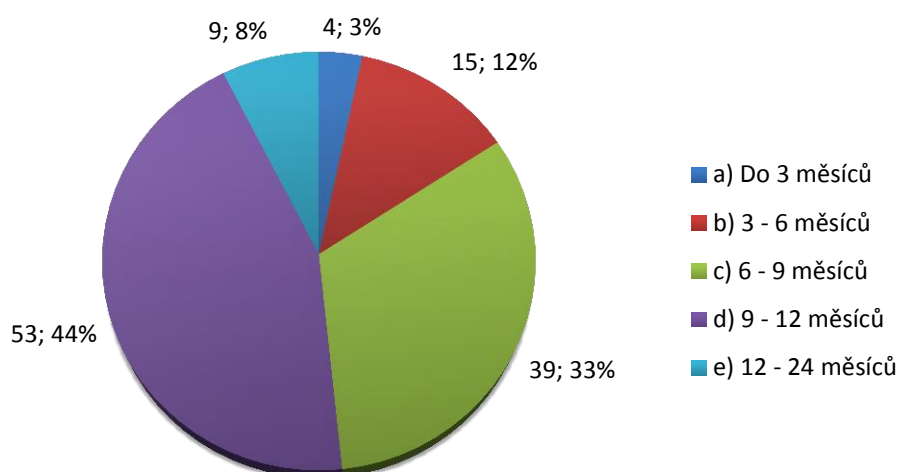
**Graf č. 17: Jste evidován/a na ÚP**



Zdroj: vlastní

Z výše uvedeného grafu je zřejmé, že je všech 100 % dotazovaných, evidováno na ÚP ve Znojmě.

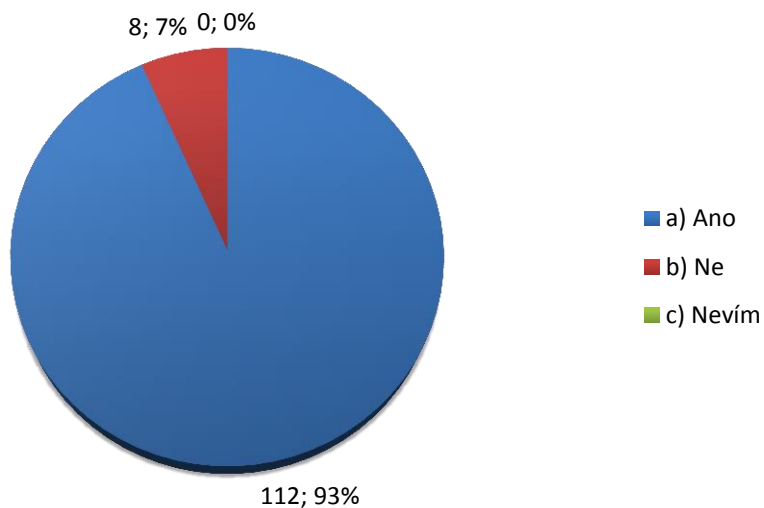
**Graf č. 18: Jak dlouho jste evidován/a na ÚP**



Zdroj: vlastní

Nejvíce respondentů 43 % je evidováno na ÚP 9 – 12 měsíců, 33 % je evidováno 6 – 9 měsíců, 12 % 3 – 6 měsíců a 8 % 12 – 24 měsíců a nejméně respondentů uvádělo, že jsou evidováni na ÚP do 3 měsíců.

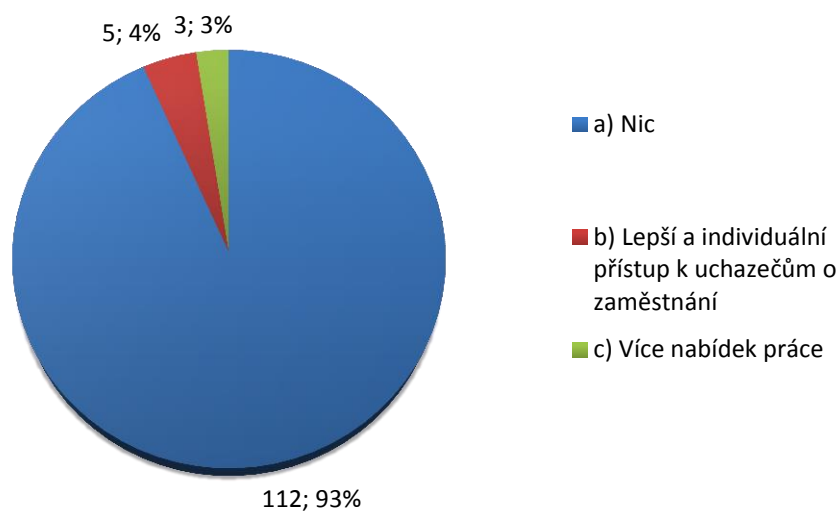
**Graf č. 19: Jste spokojená/ý s přístupem a jednáním ÚP**



Zdroj: vlastní

Drtivá většina 93 % dotazovaných jsou spokojeni s přístupem a jednáním ÚP ve Znojmě. Pouhých 7 % spokojeno není.

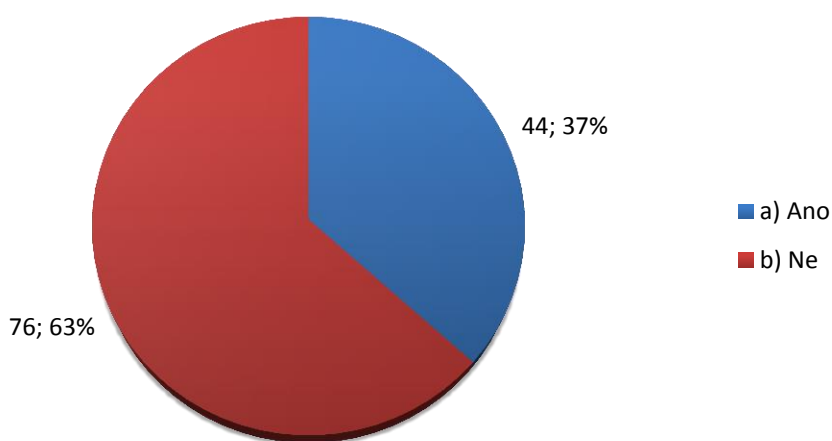
**Graf č. 20: Co byste změnili na ÚP**



Zdroj: vlastní

Celkem 93 % respondentů jsou spokojeni s přístupem a jednáním ÚP a nic by měnit nechtěli. Dále by 4 % uvítali lepší a individuální přístup k uchazečům o zaměstnání a 3 % by chtěli dostávat více nabízených prací.

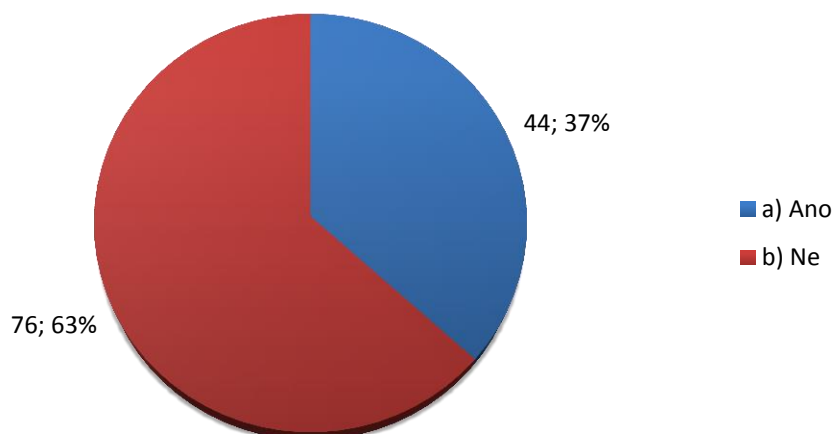
**Graf č. 21: Pobíráte dávku podpory v nezaměstnanosti**



Zdroj: vlastní

Graf nám uvádí, zda lidé pobírají dávku podpory v nezaměstnanosti. Celkem 63 % respondentů, uvedlo, že žádnou dávku podpory v nezaměstnání nepobírají, zbylých 37 %, dávku podpory v nezaměstnanosti pobírají.

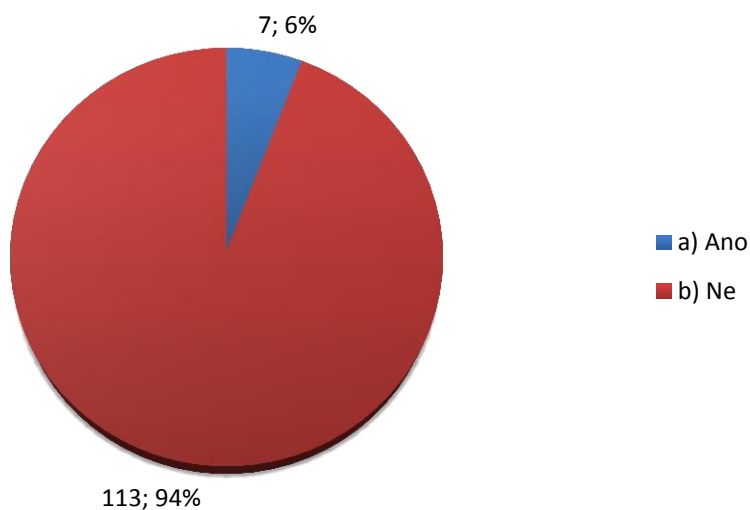
**Graf č. 22. Vyhovuje Vám systém vyplácení dávek**



Zdroj: vlastní

Z grafu je zřetelné, že 63 %, respondentů není spokojeno se systémem vyplácených dávek, jelikož žádné nepobírají. Celkem 37 %, tázaných odpovědělo, že spokojeni jsou, díky tomu, že dávku podpory v nezaměstnanosti pobírají.

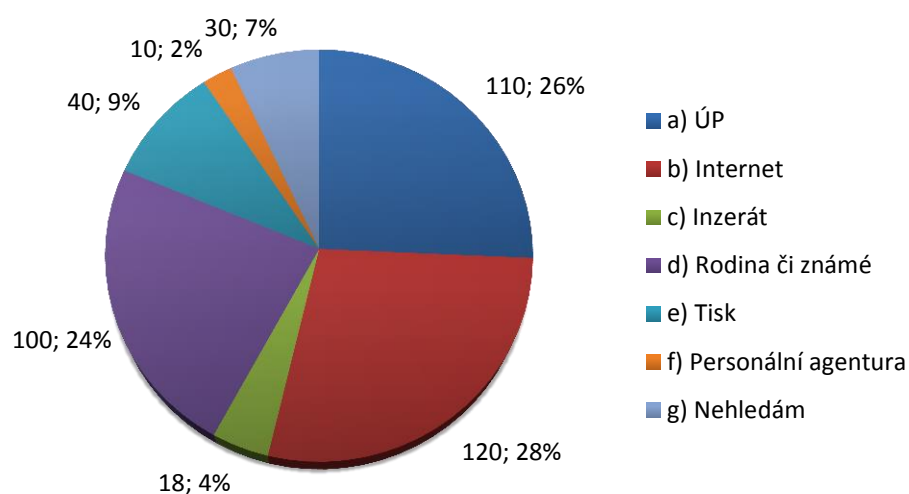
**Graf č. 23: Účastnil/a jste se někdy rekvalifikačního kurzu**



Zdroj: vlastní

Na tomto grafu je vidět, že 94 % respondentů nemá zájem se účastnit rekvalifikačního kurzu. Pouhých 6 % se rekvalifikačního kurzu účastnilo.

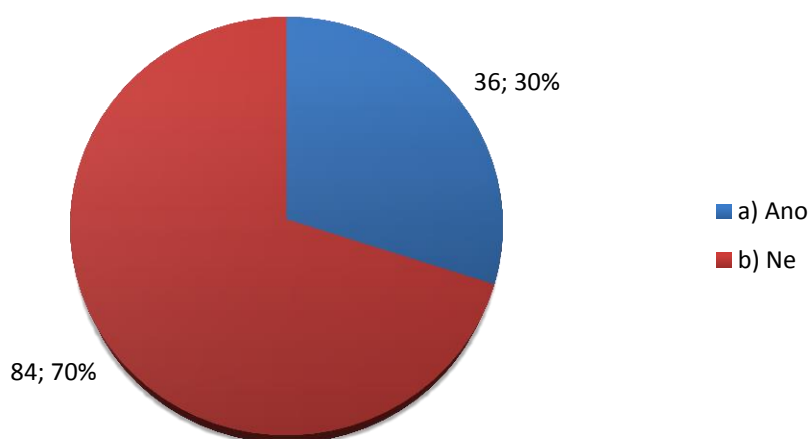
**Graf č. 24: Jak získáváte informace o volných pracovních místech**



Zdroj: vlastní

Respondenti, měli na výběr z několika možností a vždy zakroužkovali více odpovědí. 28 %, uvedlo, že práci nejvíce hledají na internetu, 26 % se chodí vyptávat na ÚP a 24 % se o volném zaměstnání informuje u rodiny či blízkých. V tisku pouze 9 % respondentů hledá zaměstnání, 7 % dokonce žádnou práci nehledá. Dále 4 % uvedla, že informace o volných pracovních místech získávají u inzerátů. Pouhé 2 % vyhledávají práci přes personální agenturu.

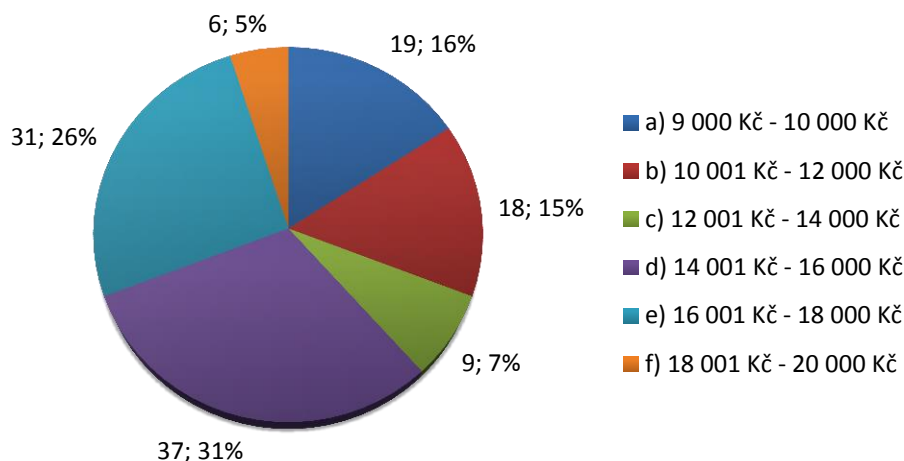
**Graf č. 25: Jste ochotná/ý pracovat za minimální mzdu**



Zdroj: vlastní

Z grafu vyplývá, že 70 % tázaných nejsou ochotni pracovat za minimální mzdu. Ostatních 30 % by byli rádi, kdyby nějakou práci měli a pracovali by i za minimální mzdu.

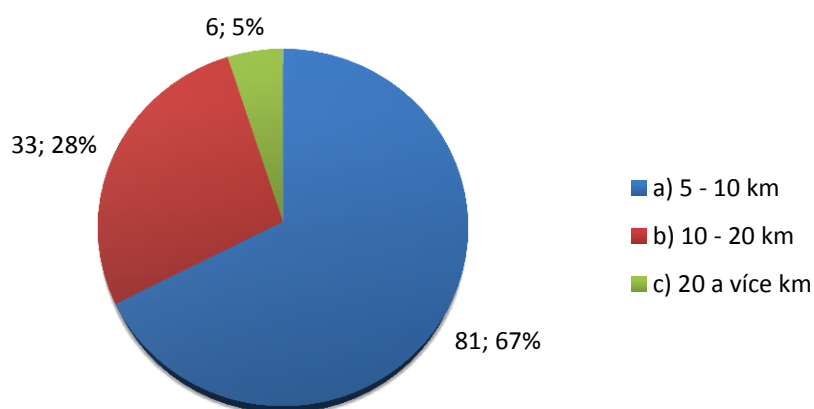
**Graf č. 26: Jaká je Vaše představa mzdy, kterou byste chtěli pobírat (uved'te)**



Zdroj: vlastní

Nejvíce respondentů 31 % by chtěli pobírat mzdu okolo nad 14 000 Kč do 16 000 Kč, 26 % uvedlo, že by jim vyhovovala mzda ve výši, nad 16 000 Kč do 18 000 Kč. 16 % respondentů odpovědělo, že by jim stačilo pobírat mzdu od 9 000 Kč do 10 000 Kč a pouhé procento méně, tudíž 15 % mají představu o své mzdě nad 10 000 Kč do 12 000 Kč. Dále 7 % respondentů by se spokojilo, kdyby jejich výše mzdy dělala nad 12 000 Kč do 14 000 Kč a nejméně 5 % by chtěli pobírat mzdu ve výši nad 18 000 Kč do 20 000 Kč.

**Graf č. 27: Do jaké vzdálenosti jste ochotná/ý dojíždět do zaměstnání**



Zdroj: vlastní

Graf nám udává, že 67 % respondentů jsou ochotni dojíždět do zaměstnání 5 - 10 kilometrů. Celkem 28 % odpovědělo, že by dojížděli do zaměstnání 10 – 20 kilometrů. Pouhých 5 % by dojíždělo do zaměstnání 20 a více kilometrů.

#### **4.5 Shrnutí**

Na základě výzkumu vyšlo najevo, že nejvíce nezaměstnaných jsou ve věku 18 – 29 let, těsně na druhém místě jsou nezaměstnaní ve věku 30 – 39 let. Téměř polovina respondentů jsou vdani či ženatí a nejvíce nezaměstnaných osob je vyučeno. Na otázku: V jakém oboru máte vzdělání, je nejvíce nezaměstnaných v oboru ekonomickém a na druhé příčce je odpověď, která udává, že nemají žádné vzdělání, jelikož mají jen základní vzdělání. Více jak polovina dotazovaných 53 % odpověděla, že jsou nezaměstnaní nedobrovolně a stejné procenta tvořily odpovědi, že jsou buď dobrovolně nezaměstnaní, nebo ještě nikdy nepracovali. Většina respondentů jsou nezaměstnaní 3 – 6 měsíců. Téměř 100 % respondentů si myslí, že v okrese Znojmo není dostatek pracovních příležitostí a taktéž se shodli, že by měl stát více podporovat nezaměstnané. Respondenti jsou především nezaměstnaní kvůli tomu, že nemají žádnou praxi v oboru a, že je nedostatek pracovních míst. Nad 50 %, respondentů uvedlo, že jim ztráta zaměstnání způsobila finanční problémy, ale objevila se zde také odpověď, že jim ztráta zaměstnání nezpůsobila vůbec nic. Všech 100 % nezaměstnaných je evidováno na Úřadu práce a to v nejčastějším období 6 – 9 měsíců a 9 – 12 měsíců. Necelých 100 %, respondentů jsou spokojeni s jednáním a přístupem Úřadu práce a nic by nezměnili. Dávku podpory v nezaměstnanosti pobírá 37 % a těm také vyhovuje systém vyplácených dávek. 95 % respondentů nemá zájem se zúčastnit rekvalifikačního kurzu. Respondenti se nejvíce informují o volném zaměstnání na internetu, Úřadu práce a u rodiny či známých. 70 % respondentů nejsou ochotni pracovat za minimální mzdy a největší část uvedla, že je jejich představa mzdy, kterou by chtěli pobírat od 14 000 Kč do 18 000 Kč. Téměř tři čtvrtě procent respondentů nejsou ochotni dojíždět do zaměstnání více jak 10 kilometrů.

## 4.6 Doporučení

V okrese Znojmo je nejvyšší podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvo. Dle mého názoru za tím, stojí jak celková instituce úřadu práce, tak i samotní občani.

Úřad práce by měl zvýšit své aktivity, aby více motivovaly občany. Dále by úřad práce měl vytvořit takové podmínky, aby nezaměstnaní museli mít aktivnější přístup k hledání zaměstnání. Jedna z možností je taková, že by museli nezaměstnaní podle své kvalifikace odpracovat určitou část prospěšných prací, aby vůbec začali pobírat dávku podpory v nezaměstnání. Takový přístup by je mohl přimět k tomu, aby začali pracovat.

V dotazníku bylo zjištěno, že respondenti, v minimální míře využívají tisk. Na základě toho, bych Znojemským občanům doporučila číst Znojemské listy, a zaměřit se na projekt Kolumbus (příloha č. 1), který pomáhá lidem hledat pracovní nabídky jak v okrese Znojmo, tak v sousedním Rakousku. Prostřednictvím tohoto projektu mohou lidé hledající práci, nebo lidé bez práce najít zaměstnání. Navíc informace o nových pracovních místech poskytuje město Znojmo prostřednictvím Znojemských listů a to zcela zdarma. Takže nezaměstnaní lidi tento způsob hledání práce finančně nezatíží.



## 5 ZÁVĚR

Na začátku bakalářské práce, která se zabývá tématem struktury a analýzy nezaměstnanosti v okrese Znojmo 2008 – 2012 byly definovány základní pojmy, které jsou podstatné pro řešení nezaměstnanosti. Přes výchozí rešerši dostupných zdrojů a jejich analýzy bylo provedeno zhodnocení a vypracovány návrhy.

V praktické části jsem se nejprve věnovala struktuře a analýze nezaměstnanosti v okrese Znojmo v jednotlivých letech 2008 - 2012. Na základě výsledků vyšlo, že mnoho firem, které existovaly v okrese Znojmo již dlouhou dobu let, musely začít kvůli ekonomické krizi propouštět, aby se vůbec udržely na trhu. Některé musely dokonce svoji činnost ukončit. Z 5 let analýzy grafů je zřejmé, že 4 roky jsou téměř stejné. Je vidět, že obyvatelé v okrese Znojmo jsou vázány na sezónní práce, protože se ukazuje, že nezaměstnanost klesá. Sezónní práce jsou na Znojmsku nejvíce zastoupeny v oboru zemědělství a cestovním ruchem. Rozdíl v sezónních pracích se pohybuje okolo 3 % až 4 %, výjimka je rok 2009. Ačkoliv jsem se snažila vypátrat, proč se krize v roce 2009 na Znojmsku téměř nevyskytla, nedovedu si to sama nijak vysvětlit. Bohužel jsem potřebné informace ke zjištění tohoto problému nenašla, a na ÚP mi informace nebyly poskytnuty. Dále jsem se v praktické části věnovala, dotazníkovému šetření, mezi nezaměstnanými, abych zjistila, důvody toho, proč jsou nezaměstnaní a jaký je přístup samotných občanů k pracovním příležitostem. Dalším cílem bylo zjistit, jak nezaměstnanost ovlivnila jejich sociální roli.

Pomocí dotazníkového šetření bylo zjištěno, že nezaměstnaní respondenti mají spíše pasivní přístup k získání zaměstnání. Překvapily mě výsledky toho, že respondenti, jak krátkodobě nezaměstnaní od 3 – 6 měsíců, tak i dlouhodobě nezaměstnaní, v rozmezí 6 – 12 měsíců uvedli, že jim ztráta zaměstnání ve více než polovině respondentů přinesla ztrátu finančních prostředků, ale i přesto nejsou ochotni pracovat za minimální mzdu. A také ve většině případů, nejsou ochotni, dojíždět do zaměstnání více jak 10 kilometrů. Aby se zde v okrese Znojmo nezaměstnanost snížila, museli by respondenti mít aktivnější přístup k pracovním příležitostem. Měli by přijmout práci i takovou, která by neodpovídala jejich vzdělání a platovým podmínkám.

Návrhy doporučení byly navrhnuty, tak aby se v okrese Znojmo snížila nezaměstnanost. Teď už záleží na samotných občanech a instituci Úřadu práce, jak s návrhy doporučení naloží.

## 6 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### Knižní zdroje

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

FORET, Miroslav. *Marketingový průzkum: Poznáváme svoje zákazníky*. 1. vyd. Brno: Computer Press, a. s., 2008. 121 s. ISBN 978-80-251-2183-2.

FUCHS, Kamil. *Ekonomie I: Základy mikroekonomie*. 2. přepr. vyd. Znojmo: SVŠE, 2011. 173 s. ISBN 978-80-87314-16-6.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4.

JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2010. 542 s. ISBN 978-80-7357-585-4

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-210-3049-8.

MEZIHORÁK, František a kol. *Úvod do světa práce: soubor učebních testů*. 1. vyd. Olomouc: Votobia Olomouc, 2006. 129 s. ISBN 80-7220-277-4.

MUSIL, Petr; FUCHS, Kamil; FRANC, Aleš; GRIGARČÍKOVÁ, Šárka. *Ekonomie*. Plzeň: Aleš Čuněk, 2008. 412 s. ISBN 978-80-7380-126-7.

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

RIEVAJOVÁ, Eva, Vojtech STANEK a Iveta DUDOVÁ. *Teória a politika zamestnanosti*. 1. vyd. Bratislava: Ekonóm, 1999. 185 s. ISBN 80-225-1184-6.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity, 1995. 171 s. ISBN 80-210-1251-X.

TULL, D. S., HAWKINS, D. I. *Marketing Research*. 5<sup>th</sup> edition. New York: Macmillan Publishing Company, 1990. ISBN

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

### **Internetové zdroje**

Aktivní politika zaměstnanosti [online]. Aktualizováno 31. 1. 2013 [2014-01-23]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Charakteristika okresu Znojmo [online]. Aktualizováno 1. 2. 2013 [2014-01-23]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_znojmo](http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_znojmo)

MPSV: Zákon č. 435/2004 Sb. [online]. [2014-01-22]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zoz\\_1.1.2014.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_1.1.2014.pdf)

MVČR: Správa na úseku zaměstnanosti [online]. [2014-02-23]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

Wikipedia. Okres Znojmo [online]. Aktualizováno 1. 2. 2013 [2014-02-15]. Dostupné z: [http://de.wikipedia.org/wiki/Okres\\_Znojmo](http://de.wikipedia.org/wiki/Okres_Znojmo)

### **Ostatní zdroje**

Interní data ze Zprávy o situaci na trhu práce za rok 2008 Úřadu práce ve Znojmě.

Interní data ze Zprávy o situaci na trhu práce za rok 2009 Úřadu práce ve Znojmě.

Interní data ze Zprávy o situaci na trhu práce za rok 2010 Úřadu práce ve Znojmě.

Interní data ze Zprávy o situaci na trhu práce za rok 2011 Úřadu práce ve Znojmě.

Interní data ze Zprávy o situaci na trhu práce za rok 2012 Úřadu práce ve Znojmě.

## 7 SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ, ZKRATEK A PŘÍLOH

### Seznam obrázků

*Obrázek č. 1: Dobrovolná nezaměstnanost*

*Obrázek č. 2: Přímé písemné, dotazování – dotazník*

*Obrázek č. 3: Zprostředkované dotazování – rozhovor*

*Obrázek č. 4: Mapa okresu Znojmo*

### Seznam grafů

*Graf č. 1: Analýza vývoje nezaměstnanosti v okrese Znojmo 2008*

*Graf č. 2: Analýza vývoje nezaměstnanosti v okrese Znojmo 2009*

*Graf č. 3: Analýza vývoje nezaměstnanosti v okrese Znojmo 2010*

*Graf č. 4: Analýza vývoje nezaměstnanosti v okrese Znojmo 2011*

*Graf č. 6: Uved'te Vaše pohlaví*

*Graf č. 5: Analýza vývoje nezaměstnanosti v okrese Znojmo 2012*

*Graf č. 7: Jaký je Váš věk*

*Graf č. 8: Jaký je Váš rodinný stav*

*Graf č. 9: Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání*

*Graf č. 10: V jakém oboru máte vzdělání*

*Graf č. 11: V posledním zaměstnání jste skončil/a*

*Graf č. 12: Jak dlouho jste nezaměstnaná/ý*

*Graf č. 13: Myslíte si, že je dostatek pracovních míst v okrese Znojmo*

*Graf č. 14: Zastáváte názor, že by měl stát více podporovat nezaměstnané*

*Graf č. 15: Z jakého důvodu jste nezaměstnaná/ý*

*Graf č. 16: Co Vám nezaměstnanost způsobila*

*Graf č. 17: Jste evidován/a na ÚP*

*Graf č. 18: Jak dlouho jste evidován/a na ÚP*

*Graf č. 19: Jste spokojená/ý s přístupem a jednáním ÚP*

*Graf č. 20: Co byste změnil/a na ÚP*

*Graf č. 21: Pobíráte dávku podpory v nezaměstnanosti*

*Graf č. 22: Vyhovuje Vám systém vyplácení dávek*

*Graf č. 23: Účastnil/a jste se někdy rekvalifikačního kurzu*

*Graf č. 24: Jak získáváte informace o volných pracovních místech*

*Graf č. 25: Jste ochotná/ý pracovat za minimální mzdu*

*Graf č. 26: Jaká je Vaše představa mzdy, kterou byste chtěli pobírat (uved'te)*

*Graf č. 27: Do jaké vzdálenosti jste ochotná/ý dojíždět do zaměstnání*

### **Seznam zkratk**

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

ČR – Česká republika

HDP – Hrubý domácí produkt

ORP – Obce s rozšířenou působností

PPZ – Pasivní politika zaměstnanosti

POU – Pověřené obecní úřady

ÚP – Úřad práce

### **Seznam příloh**

*Příloha č. 1: Ukázka projektu Kolumbus*

*Příloha č. 2: Dotazník určený pro nezaměstnané*



Pomáháme objevovat nová pracovní místa ve Znojmě

## Kolumbus našel nabídky za vás

Podrobnosti k jednotlivým inzerátům i rozšířenou nabídku najdete na [www.znojmokolombus.cz](http://www.znojmokolombus.cz). V případě zájmu o danou pozici kontaktujte přímo zaměstnavatele, který je uveden v inzerátu. Městský úřad práci nezprostředkovává, pouze uveřejňuje prostřednictvím Znojemských LISTŮ volná pracovní místa.

### PRÁCE V RAKOUSKU

**Finanční ředitel**  
Leiter Finanzen  
ELK Fertighaus GmbH, Česká Republika  
bewerbung@elk.at  
+43/2853/705-613 Daniela Redl  
Plný úvazek, silná firma, motivovaný tým. Možnost dalšího vzdělávání, šance na kariéru postup.

**Úklidová síla**  
Reinigungskraft  
Julius Kiennast  
Lebensmittelgrosshandels GmbH  
Gars am Kamp 55 km  
silvia.schuh@kiennast.at  
+43/2985/30200-305 Silvia Schuh  
Zkrácený úvazek 16 hod. týdně  
Po-Pá – úklid kanceláří a prodejních prostor. Min. mzda je poměrná část z 1.454 EUR/při plném úvazku.

**Úklidová síla – částečný úvazek**  
Reinigungskraft – geringfügig  
Flash Services GmbH, Horn 45 km  
service@flash-services.at  
+43/2735/36334 Frau Grafeneder  
Úklid různých ubytovacích objektů.  
Mzda dle KS 8,08 EUR/hod.

**Pokojská**  
Stubenfrau  
Hotel Schwarz Alm Zwettl  
Wadihofen an der Thaya 75 km  
m.hahn@schwarzalm.at  
+43/2822/531-73 Markus Hahn  
Sezónní práce na částečný úvazek  
30 hod./4 dny v týdnu. Mzda je poměrná částce 1.320 EUR/při plném úvazku.

**Zahradník – krajinnář**  
Landschaftsgärtner  
Kittenberger Erlebnisgärten GmbH  
Schiltern 65 km  
office@kittenberger.at  
+43/2734/8228 Sonja Leuthner  
Plný úvazek – zakládání zahrad.  
Základní mzda 1.764,36/měs. brutto  
+ možné příplatky.

**Zedník**  
Maurer  
Raiffeisen Lagerhaus Weirviertel Mitte  
Mistelbach an der Zaya 80 km  
Raiffeisen-Lagerhaus Weinviertel  
Mitte eGen, Bahnstrasse 32  
A-2130 Mistelbach  
+43/664/627 4872 Herr Spatzierer  
Plný úvazek jako zedník, omítkář  
nebo dlaždič.

**2 Uklízečky**  
2 RaumpflegerInnen

Walter Services Austria GmbH  
Hollabrunn 35 km  
job.austria@walterservices.com  
+43/1/275 2525-0  
Dlouhodobé zaměstnání (možno i na částečný úvazek), měsíční výdělek podle odpracovaných hodin 300–450 EUR/brutto. Min. mzda je poměrná částce 16.800 EUR/rok brutto při plném úvazku.

### PRÁCE V ČESKU

**S-A-S STAVBY, spol. s r.o.**  
Gagarinova 2770/54, Znojmo  
Přijme pracovníka na pozici **STAVBYVEDOUČÍ**  
Požadavky: Vzdělání VŠ, SŠ nebo USO stavebního směru, řidičský průkaz sk. B, práce na PC, řídicí a organizační schopnosti, práce na požadované pozici min. 3 roky, vysoké pracovní nasazení  
Nabízíme: práci na HP ve stabilní společnosti s 20ti letou tradicí, odpovídající platové ohodnocení, příspěvek na stravování, místo výkonu práce Znojmo, Brno. Životopisy zasílejte na: marie.jahnova@sasgroup.cz  
Pro případné dotazy volejte: 724 208 014, 530 512 112

**JIHOMORAVSKÉ MUZEUM VE ZNOJME**  
hledá **PRŮVODCE/PRŮVODKYNĚ** na Památník Prokopa Divise v Příměticích od května do září 2014.  
Více informací na tel. číslo: 515 282 216, e-mail: zapletalova@znojmu.cz

**VODARENKA AKCIOVA SPOLECNOST, a. s. divize Znojmo**  
hledá vhodného kandidáta na pracovní místo: **SKLADOVÝ ÚČETNÍ**  
Požadujeme: SŠ vzdělání ekonomického zaměření, praxi v maloobchodu min. 5 let, znalost vodárenského sortimentu, znalost podvojného účetnictví výhodou, zkušenost s prací na PC, vysokou míru spolehlivosti a flexibility, dobré komunikační schopnosti  
Náplň práce: zpracování přijatých materiálových faktur, zpracování vnitrofiremních skladových dokladů, fakturace materiálu,

inventury, prodej materiálu, maloobchodní prodej materiálu  
Nástup dle možnosti co nejdříve.  
Životopis zašlete do 22. 4. na e-mail: vecerova@vaszn.cz. V případě, že nebudeme reagovat do 30. 4., byl vybrán jiný uchazeč.

**EXCALIBUR CITY PRUME:**  
(pro provozovny Hatě a Hevlín)  
**šéfkuchaře, kuchaře/kuchařky, pizza kuchaře/pizza kuchařky, číšníky/servírky, brigádníky kuchyní/bar** (částečná znalost německého jazyka).  
Informace na tel.: 515 206 378 nebo osobně v kanceláři Chvalovice – Hatě 183  
Po-Pá 7.00–15.00

Znojemská Beseda hledá

**ZAMĚSTNANEC NA POZICI DO ODDĚLENÍ MARKETINGU**

**Požadavky:**  
výborná znalost NJ, AJ výhodou • zkušenosti v oblasti marketingu alespoň 2 roky • vzdělání SŠ, VŠ • řidičský průkaz skupiny B

**Náplň práce:**  
příprava, implementace a kontrola marketingového plánu a strategie • hlídání marketingového rozpočtu • direct mailing, monitoring médií • příprava prezentací, výstav a akcí • tvorba propagačních materiálů, texty, korektury, spolupráce s grafiky • příprava a účast na veletrzích • příprava tiskových konferencí • úzká spolupráce s oddělením produkce • výběrová řízení • uzavírání smluv • vedení Turistického informačního centra

**Výhody:**  
stravenky, 5 týdnů dovolené, pružná pracovní doba

Ideální kandidát musí mít zájem o cestovní ruch a marketing, mít nové nápady a umět je realizovat.  
Důležité je umět komunikovat písemně i ústně v českém a německém jazyce, mít reprezentativní vystupování. V případě zájmu zasílejte životopisy s fotografií v českém a německém jazyce na email: reditel@znojemskabeseda.cz  
Do předmětu napište: cestovní ruch. Termín do 24. dubna.

## Nenechte si vyluxovat bankovní účet hackery

*Máte-li počítač s operačním systémem Windows XP, měli byste se rychle začít poohlížet po jiném systému. Od 8. dubna 2014 totiž firma Microsoft přestala poskytovat bezpečnostní aktualizace, a vašemu počítači tak hrozí reálné nebezpečí. Nyní se do něho snadno může podívat hacker a zneužít vaše osobní údaje, rodinné fotografie i „vyluxovat“ váš bankovní účet.*

V souvislosti s ukončením podpory Windows XP nabízí pomocnou ruku společnost Zenes, dlouhodobě se zabývající správou počítačů a zabezpečení sítí. Pořádá bezplatné semináře formou Snídaní se Zenesem. Na nich se zájemci dozví, jaká konkrétní rizika nezabezpečenému PC hrozí a jak se jim



úspěšně bránit. Program Snídaní zahájí v 7.50 hod. presence, v 8.00 hod. je čas na snídaní připravenou formou rautu a od 8.20 hod. začínají tematické přednášky. Ve čtvrtek 17. dubna to budou Počítačové hrozby v roce 2014, Okénko hackera – živá ukáзка hackingu aneb jak se dostat do vašich počítačů, Řešení pro bezpečné používání počítače a Moderní technologie v roce 2014.

Zenes připravil na nejbližší dny dvě Snídaní, a to 17. a 23. dubna od 8.00 hod. do 10.00 v Bowling sport baru na Sokolské 12 ve Znojmě. Zájemce se musí předem registrovat na emailu snidane@zenes.cz nebo na webu společnosti Zenes [www.zenes.cz](http://www.zenes.cz). Snídaní je vždy ZDARMA. PI

*Příloha č. 2: Dotazník určený pro nezaměstnané*

Vážení respondenti, chci Vás poprosit o vyplnění dotazníku ke své bakalářské práci na téma „Struktura a analýza nezaměstnanosti v okrese Znojmo“. Dotazník je zcela anonymní a Vámi poskytnuté odpovědi mi poslouží ke zpracování bakalářské práce. Předem děkuji za spolupráci.  
Studentka SVŠE Znojmo.

1. Uveďte Vaše pohlaví:

- a) Žena
- b) Muž

2. Jaký je Váš věk:

- a) 18 – 29
- b) 30 – 39
- c) 40 - 49
- d) 50 a více

3. Jaký je Váš rodinný stav:

- a) Svobodná/ý
- b) Vdaná/ženatý
- c) Vdova/vdovec
- d) Rozvedená/ý

4. Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání:

- a) Základní
- b) Vyučená/ý
- c) Střední s maturitou
- d) Vyšší odborné
- e) Vysokoškolské

5. V jakém oboru máte vzdělání: (doplňte)

.....

6. V posledním zaměstnání jste skončil/a:

- a) Dobrovolně
- b) Nedobrovolně
- c) Ještě jsem nepracoval/a

7. Jak dlouho jste nezaměstnaná/ý:

- a) Do 3 měsíců
- b) 3 – 6 měsíců
- c) 6- 12 měsíců
- d) Více jak 12 měsíců

8. Myslíte si, že je dostatek pracovních míst v okrese Znojmo:

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

9. Zastáváte názor, že by měl stát více podporovat nezaměstnané:

- a) Ano
- b) Ne

10. Z jakého důvodu jste nezaměstnaná/ý:

- a) Žádná praxe v daném oboru
- b) Nedostatek pracovních míst
- c) Nedostatek pracovních zkušeností
- d) Zdravotní problémy
- e) Rasová diskriminace
- f) Ekonomická krize
- g) jiné: .....

11. Co Vám nezaměstnanost způsobila:

- a) Ztráta finančních prostředků
- b) Ztráta sebevědomí
- c) Zadluženost
- d) Rodinné či partnerské problémy
- e) jiné: .....

12. Jste evidován(a) na ÚP:

- a) Ano
- b) Ne

13. Jak dlouho jste evidován(a) na ÚP:

- a) Do 3 měsíců
- b) 3 -6 měsíců
- c) 6 – 9 měsíců
- d) 9 – 12 měsíců
- e) 12 – 24 měsíců

14. Jste spokojená/ý s přístupem a jednáním ÚP:

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

15. Co byste změnili na ÚP (doplňte):

.....



**16. Pobíráte dávku podpory v nezaměstnanosti:**

- a) Ano
- b) Ne

**17. Vyhovuje Vám systém vyplácení dávek:**

- a) Ano
- b) Ne

**18. Účastnil/a jste se někdy rekvalifikačního kurzu:**

- a) Ano
- b) Ne

**19. Jak získáváte informace o volných pracovních místech:**

- a) ÚP
- b) Internet
- c) Inzerát
- d) Rodina či známé
- e) Tisk
- f) Personální agentura
- g) Nehledám

**20. Jste ochotná/ý pracovat za minimální mzdu:**

- a) Ano
- b) Ne

**21. Jaká je Vaše představa mzdy, kterou byste chtěli pobírat (uved'te částku):**

.....

**22. Do jaké vzdálenosti jste ochotná/ý dojíždět do zaměstnávání:**

- a) 5 - 10 km
- b) 10 – 20 km
- c) 20 a více km

**JEŠTĚ JEDNOU DĚKUJI ZA VAŠI OCHOTU A ČAS STRÁVENÝ PŘI VYPLŇOVÁNÍ TOHO DOTAZNÍKU.**

Zdroj: vlastní zpracování