

# **Analýza trhu práce a nezaměstnanosti na Břeclavsku**

Pavλίna Mikulicová

---

Bakalářská práce  
2011



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky

Ústav ekonomie  
akademický rok: 2010/2011

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Pavλίna MIKULICOVÁ**  
Osobní číslo: **M08149**  
Studijní program: **B 6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Management a ekonomika**

Téma práce: **Analýza trhu práce a nezaměstnanosti na Břeclavsku**

Zásady pro vypracování:

### Úvod

#### I. Teoretická část

- Provedte rozbor literárních pramenů k danému tématu.

#### II. Praktická část

- Provedte analýzu dosavadního vývoje a současné situace na trhu práce na Břeclavsku.
- Na základě provedené analýzy zhodnoťte nezaměstnanost na Břeclavsku a navrhněte možná doporučení, jež by mohla vést ke zlepšení situace na trhu práce v tomto regionu.

### Závěr

Rozsah bakalářské práce: **40 stran**  
Rozsah příloh:  
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- [1] BROŽOVÁ, D. Kapitoly z ekonomie trhů práce. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.
- [2] BUCHTOVÁ, B., et al. Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [3] HOLMAN, R. Ekonomie. 2. přepracované a doplněné vydání. Praha: C. H. Beck, 2001. 714 s. ISBN 80-7179-387-6.
- [4] KOTÝNKOVÁ, M. Trh práce na přelomu tisíciletí. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
- [5] KOTÝNKOVÁ, M.; NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. Ing. Zuzana Dohnalová, Ph.D.**  
Ústav ekonomie  
Datum zadání bakalářské práce: **4. dubna 2011**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **20. května 2011**

Ve Zlíně dne 4. dubna 2011

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková  
děkanka



doc. Ing. Zuzana Dohnalová, Ph.D.  
ředitel ústavu

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby<sup>1</sup>;
- bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí:
  - bez omezení;
  - pouze prezenčně v rámci Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3<sup>2</sup>;
- podle § 60<sup>3</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

---

<sup>1</sup> zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

- (1) Vysoká škola nevydělčně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.
- (2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlédnutí veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.
- (3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

<sup>2</sup> zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

- (3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užíje-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

<sup>3</sup> zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

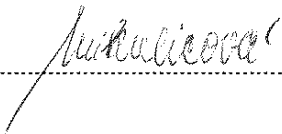
- (1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

- podle § 60<sup>4</sup> odst. 2 a 3 mohou užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že:

- jsem bakalářskou práci zpracoval/a samostatně a použité informační zdroje jsem citoval/a;
- odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně ..... 12.5.2011 .....

.....  


<sup>4</sup> zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

## **ABSTRAKT**

Téma této bakalářské práce zní „Analýza trhu práce a nezaměstnanosti na Břeclavsku“. Cílem je objasnění hlavních příčin nezaměstnanosti a nalezení řešení tohoto problému.

Práce je rozdělena do dvou částí. V teoretické části je proveden rozbor literárních pramenů, které se touto problematikou zabývají. Praktická část je zaměřena na stav nezaměstnanosti v okrese Břeclav.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, druhy nezaměstnanosti, politika zaměstnanosti

## **ABSTRACT**

The theme of this thesis is „Analysis of the labor market and unemployment of Břeclav region“. The aim is to clarify the main causes of unemployment and finding a possible solution to this problem.

This thesis is divided into two parts. The theoretical part is an analysis of the literature that addresses this topic. The practical part is focused on the unemployment situation in Břeclav region.

Keywords: labor market, unemployment, unemployment rate, types of unemployment, employment policy

Touto cestou bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce paní doc. Ing. Zuzaně Dohnalové, Ph. D. za odborné rady a cenné připomínky, které mi pomohly při zpracování této práce.

Také bych chtěla poděkovat zaměstnankyni Úřadu práce v Břeclavi paní Ing. Tereze Gajduškové za pomoc při zorganizování dotazníkového výzkumu, za její vstřícný přístup a užitečné rady.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>11</b>
<b>1 TRH PRÁCE</b> .....	<b>12</b>
1.1 POPTÁVKA PO PRÁCI.....	13
1.2 NABÍDKA PRÁCE.....	13
1.2.1 Nominální vs. reálná mzda.....	13
1.3 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE .....	15
<b>2 TEORIE NEZAMĚSTNANOSTI</b> .....	<b>17</b>
2.1 VÝPOČET NEZAMĚSTNANOSTI .....	17
2.2 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI A JEJÍ PŘÍČINY .....	18
2.2.1 Frikční nezaměstnanost .....	18
2.2.2 Sezónní nezaměstnanost.....	19
2.2.3 Strukturální nezaměstnanost .....	19
2.2.4 Cyklická (konjunkturální) nezaměstnanost.....	20
2.2.5 Dobrovolná nezaměstnanost .....	20
2.2.6 Nedobrovolná nezaměstnanost.....	20
2.2.6.1 Zákonná minimální mzda .....	21
2.2.7 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	22
<b>3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI</b> .....	<b>24</b>
3.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI .....	24
3.1.1 Formy APZ v České republice .....	25
3.1.1.1 Společensky účelná pracovní místa .....	25
3.1.1.2 Veřejně prospěšné práce .....	26
3.1.1.3 Rekvalifikace .....	26
3.1.1.4 Absolventská a praktikantská místa.....	27
3.1.1.5 Chráněné dílny a chráněná pracoviště pro občany se ZPS .....	28
3.1.1.6 Insolvence .....	28
3.2 ÚŘADY PRÁCE .....	28
3.2.1 Funkce úřadů práce .....	28
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>30</b>
<b>4 CHARAKTERISTIKA OKRESU BŘECLAV</b> .....	<b>31</b>
<b>5 TRH PRÁCE V OKRESE BŘECLAV</b> .....	<b>32</b>
5.1 PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI.....	32
5.2 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE BŘECLAV.....	33
5.3 PROGRAMY AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI NA BŘECLAVSKU .....	34
5.3.1 Návrat rodičů na trh práce .....	35
5.3.2 Praxí k perspektivní kariéře .....	35
5.3.3 Šance pro vás v Jihomoravském kraji.....	35
5.3.4 Zpět na trh práce v Jihomoravském kraji .....	35
5.3.5 Vzdělání – praxe – zaměstnání .....	36
5.3.6 Aktivní padesátka v Jihomoravském kraji .....	36
<b>6 DOZAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ</b> .....	<b>37</b>



6.1	CÍLE ŠETŘENÍ .....	37
6.1.1	Hypotézy .....	37
6.2	PLÁN DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ .....	37
6.3	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	38
6.4	VÝSLEDKY ŠETŘENÍ - OVĚŘENÍ HYPOTÉZ .....	48
<b>7</b>	<b>DOPORUČENÍ A NÁVRHY NA ZLEPŠENÍ SITUACE NA TRHU PRÁCE NA BŘECLAVSKU.....</b>	<b>50</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>51</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>52</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>54</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>55</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>56</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>57</b>

## ÚVOD

Nezaměstnanost – jev, kterému se v dnešní době věnuje poměrně vysoká pozornost. Přibližně od třicátých let minulého století je jednou z klíčových oblastí, na něž se zaměřuje hospodářská politika. Různé směry ekonomických teorií jí přiřkládají různou váhu důležitosti. Nezaměstnanost není žádným výjimečným jevem, naopak se dá říci, že určitá míra nezaměstnanosti je jednou z neodlučitelných vlastností správně fungujícího trhu práce, což vychází ze zákonů tržního mechanismu. Na druhou stranu si ale musíme uvědomit, že pokud je nezaměstnanost příliš vysoká a z hlediska času dlouhodobá, projeví se jako složitý problém, jež má mnohorozměrné důsledky. Kromě ztrát ekonomických se jedná také o problémy politické, sociální, psychologické apod. Práce je totiž odedávna důležitou součástí lidského života. Není pouze prostředkem, který lidem umožňuje uspokojování potřeb, ale je to i možnost navazovat sociální vztahy a interakce, taktéž může uspokojovat touhu po kariéře, moci, ctižádosti, seberealizaci apod. Když je však člověk dlouhodobě bez zaměstnání, začne postupně ztrácet daný životní standard a navíc se dostaví i dojem, že ztrácí svoji odbornou způsobilost, přátele atd. To vede k pocitům snížení víry v sebe sama, strachu, frustrace, izolace od okolního světa, což může přerůst až do stavu deprese, bezradnosti, nespokojenosti s vlastním životem a do dalších negativních důsledků. Kromě toho s sebou nezaměstnanost nese břímě společenských nákladů souvisejících s výdaji na vyplácení podpor v nezaměstnanosti a jiných sociálních dávek, dochází také k znehodnocování lidského kapitálu. To jsou jen některé negativní důsledky nezaměstnanosti, existuje samozřejmě řada dalších.

Z těchto důvodů si myslím, že je vhodné se tímto problémem blíže zabývat, analyzovat ho a snažit se hledat možná řešení k jeho alespoň částečnému odstranění. V této práci začínám rozborem pracovního trhu k pochopení jeho zákonitostí a k následné identifikaci jeho problémů s cílem navrhnout doporučení vedoucí ke zlepšení stavu. Situaci na trhu práce ovlivňuje také vláda prostřednictvím různých politik zaměstnanosti, tudíž si myslím, že je nutné se o konkrétních opatřeních také zmínit.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 TRH PRÁCE

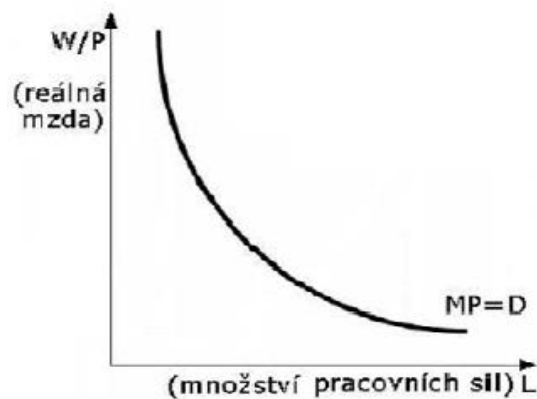
V počátcích ekonomie má své kořeny i nezaměstnanost. Ve svém počátečním vývoji musela ekonomie reagovat na existující nezaměstnanost, avšak ve skutečnosti byla pozornost zaměřena spíše na rostoucí bídu a reálné zhoršování sociálních podmínek, což bylo spojeno s průmyslovou revolucí. Tyto změny silně působily na trh práce, jež je klíčovým subjektem v tržním hospodářství. Kromě trhu práce existují v tržním hospodářství ještě trhy další a všechny tyto trhy jsou vzájemně propojené a závislé. Podle funkce, kterou hospodářství zastává, se do popředí dostává trh výrobků a služeb, na němž mají spotřebitelé možnost nakupovat statky k uspokojení svých potřeb. K vytvoření těchto statků se využívají výrobní faktory – práce, půda, kapitál. Práce je bezesporu nezastupitelným výrobním faktorem při výrobě statků. Po průmyslové revoluci se pouze změnilo její postavení mezi ostatními výrobními faktory – z dominující pozice přešla do stavu, kdy je její vynakládání závislé na tom, jak je daný provoz strojově vybaven. V moderním hospodářství se o způsobech využití výrobních faktorů rozhoduje pomocí cenového mechanismu, tj. tržního mechanismu. „*Trh práce je jedním ze vzájemně propojených segmentů tržního hospodářství.*“ [2, s. 59] Vývoj na tomto trhu ovlivňují stejné tržní zákonitosti jako trhy ostatní, ale má celou řadu specifických vlastností, které signalizují výjimečnost práce jakožto výrobního faktoru. Na práci se díváme jako na zdroj, ale měli bychom si uvědomit, že neexistuje sama o sobě, že práci vykonávají lidé, kteří jsou nositeli schopnosti pracovat, neboli jsou nositeli pracovní síly.

Z pohledu ekonomiky jako celku bereme trh práce jako pojítka mezi tvorbou statků (nabídka) a spotřebou statků (poptávka). Práci se rozumí vynakládání výrobního faktoru, který je nutno koupit, což ovlivňuje náklady výroby a také mzdy, které jsou za práci vypláceny a zároveň jsou základním segmentem v ekonomice na straně poptávky.

„*Předmětem tržní transakce na trhu práce je koupě a prodej výrobního faktoru práce za cenu, kterou je mzda.*“ [2, s. 60] Podle Holmana je trh práce charakterizován tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou práce. Existuje zde konkurence jak na straně poptávky, tak na straně nabídky. Je to proto, že po práci se poptává velké množství firem a nabízí ji velké množství lidí. Straně poptávky i nabídky se věnuji v následujících kapitolách. [2], [3]

## 1.1 Poptávka po práci

Tržní poptávku po práci představují všechny firmy v ekonomice. Protože vyplývá z rozhodování firem, které chtějí vyrovnat mzdu s mezním produktem práce, je tržní poptávka součtem těchto individuálních poptávek po práci. Firma tedy porovnává mzdu, kterou vynaloží na najmutí práce, s příjmem z mezního produktu. Pokud je tento příjem vyšší než mzda pracovníka, je ochoten zaměstnávat pracovníky další. V momentu, kdy se příjem z mezního produktu vyrovná výši mzdy, firma ztratí zájem o přijímání dodatečných jednotek práce. Poptávku ovlivňuje množství dalších výrobních faktorů a jejich vzájemné poměry. [2], [3]



Obr. 1 Křivka poptávky po práci [8]

## 1.2 Nabídka práce

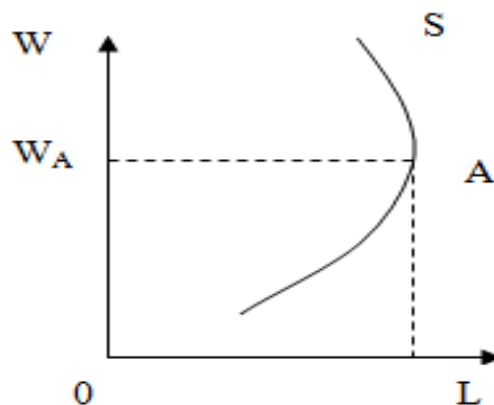
Tržní nabídku práce můžeme označit jako nabídku práce všech lidí figurujících v dané ekonomice, jinak řečeno je nabídka tvořena domácnostmi. Je to výsledek součtu individuálních nabídek práce, tudíž závisí na rozhodování jednotlivců, kteří se snaží vyrovnávat mezní užitek své reálné mzdy s mezním užitekem, který jim přináší volný čas. Jednoduše řečeno jsou ochotni pracovat tehdy, kdy efekt z vykonávané práce je větší nebo alespoň roven určité oběti spojené s jejím konáním. To znamená, že efekt kompenzuje volný čas, který by člověk měl, kdyby nepracoval. Tímto efektem je již zmíněná mzda jako peněžní ocenění vykonané práce. [2], [3]

### 1.2.1 Nominální vs. reálná mzda

Člověk se ale nerozhoduje podle konkrétního peněžního obnosu, který je mu vyplacen, tedy podle nominální mzdy. Rozhoduje se podle mzdy reálné, která vyjadřuje, jaké množ-

ství statků si za mzdu může koupit. Jedná se o tzv. koupěschopnost nominální mzdy. Reálná mzda je očištěna od vlivu inflace, což má zásadní vliv na rozhodování. Pokud je totiž tempo růstu mezd stejné jako tempo růstu cen spotřebních statků (roste cenová hladina, nejen mzdy), lidé si nemohou koupit větší množství statků než dřív a při takovém růstu mezd lidé nemění množství nabízené práce, to znamená, že nabízejí stále stejné množství. Pokud se ale mzdy mění reálně, mění lidé množství nabízené práce, protože se změní i objem statků, které si za mzdu mohou pořídit. Z toho vyplývá, že funkce nabídky práce zobrazuje, že nabízené množství práce závisí na reálné mzdě. [2], [3]

Graficky znázorněno:



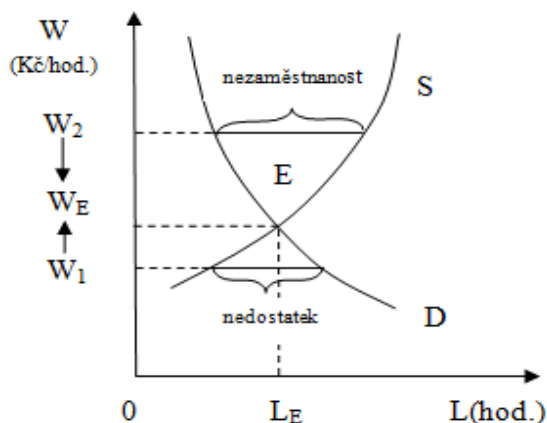
Obr. 2 Křivka nabídky práce [2]

Z grafu můžeme odvodit, že pokud se zvyšuje reálná mzda (W), zvyšuje se i množství nabízené práce (L). Tvar křivky zobrazující nabídku má však specifický tvar, platí to tedy jen do určité výše mzdy a to do bodu, kde se křivka zalamuje. Proč k tomuto jevu dochází? Je to způsobeno dvěma protichůdnými efekty. Mzdu chápeme jako cenu volného času. V situaci, kdy dojde ke zvýšení mzdy, volný čas podraží a člověk bude preferovat menší množství volného času, který bude substituovat pomocí jiných statků, které si bude kupovat za mzdu. Toto se nazývá **substituční efekt**, protože rostoucí mzda motivuje člověka, aby si kupoval méně volného času a tím nabízel větší množství práce. Na mzdu ale musíme nahlížet také jako na důchod. Zvýší-li se mzda, pak dojde i ke zvýšení důchodu a v tom případě si člověk může koupit více statků, včetně zvláštního druhu statku, kterým je volný čas. Toto se nazývá **důchodový efekt**, protože rostoucí mzda působí motivačně na člověka tak, že si chce kupovat víc volného času a tím pádem nabízí menší množství práce.

Nyní když víme, jak probíhá rozhodování na straně poptávky i nabídky, se můžeme podívat na trh práce jako na celek. [2], [3]

### 1.3 Rovnováha na trhu práce

Na trhu práce se setkává nabídka práce s poptávkou po práci. Graficky se to zobrazuje tak, že na ose vodorovné opět vystupuje množství práce a to v hodinách. Svislá osa zastupuje reálnou hodinovou mzdu, což je mzda, která je vypočítána jako průměr za jednotlivé pracovní profese. V místě, kde se nabízené množství práce rovná poptávanému množství, nastává rovnováha (bod E). Při této rovnováze je dosaženo rovnovážné mzdy. Reálnou mzdu tedy určuje trh práce. [3]



Obr. 3 Rovnováha na trhu práce [3]

„Trh práce spěje ke své rovnováze a udržuje se v ní obdobným způsobem jako trh zboží.“ [3, s. 276]

Nerovnováha je způsobena buď přebytkem pracovních sil – nezaměstnaností, nebo jejich nedostatkem. Toto jsou přechodné situace eliminované pohybující se reálnou mzdou. Nedostatek by se projevil při mzdě  $W_1$ , která je pod úrovní mzdy rovnovážné. Za takových okolností firmy nenalézají takové množství práce, jaké chtějí zaměstnat. Tím mezi firmami vznikne konkurence, která tlačí mzdu směrem nahoru, což způsobí, že lidé mají zájem zvětšovat nabízené množství práce. Když ale mzda roste, firmy snižují poptávané množství. Růst mzdy se zastaví, když se mzda dostane do bodu  $W_E$ , protože právě tehdy se vyrovná poptávané množství nabízenému množství práce.

Pokud se ale mzda dostane na úroveň mzdy  $W_2$ , vznikne na trhu přebytek, tedy nezaměstnanost. Konkurence, která by mezi lidmi nastala, by táhla mzdu směrem dolů na úroveň  $W_E$  a nezaměstnanost by se tím odstranila.

Na trhu práce může dojít k nerovnováze jak ze strany nabídky, tak ze strany poptávky. Ze strany nabídky je to tak, že když nabídka klesne, sníží se zaměstnanost a zvýší se reálná mzda a naopak. Změna rovnováhy ze strany poptávky vzniká tak, že rostoucí poptávka způsobuje zvyšování zaměstnanosti i reálné mzdy a naopak.

Ve skutečnosti se ale trh práce neřídí pouze podle zákona „neviditelné ruky trhu“. Například při nezaměstnanosti se nemusí stát, že snižující se mzda se dostane na úroveň mzdy rovnovážné. Nemůže totiž klesnout pod úroveň zákonné minimální mzdy, které se budou věnovat v dalších kapitolách této práce. [2], [3]



## 2 TEORIE NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost lze definovat jako projev tržní nerovnováhy, tedy nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, kdy dochází k převisu nabídky. „*Za nezaměstnaného považujeme člověka, který se uchází o zaměstnání, přičemž tento uchazeč je člověk, který:*

- *není v pracovním poměru nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, ani se nepřipravuje soustavně na povolání,*
- *požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání na územně příslušném úřadu práce v místě trvalého bydliště.*“ [6, s. 121]

Osoby splňující tyto předpoklady se pak evidují na úřadu práce (dále jen ÚP) jako nezaměstnaní a předpokládá se, že to jsou osoby, které jsou schopné a ochotné pracovat, ale nepodařilo se jim najít pracovní místo, ať už hledaly samy nebo přes ÚP. Tento předpoklad ale zkrsluje skutečnost, že úroveň registrované zaměstnanosti obsahuje lidi, kteří mohou, ale nemají zájem z rozličných důvodů pracovat. Tímto se dostáváme k pojmu **registrovaná nezaměstnanost**. Souvisí to s problémem, jak rozpoznávat, zda si nezaměstnaný člověk práci hledá nebo ne. Podle Holmana se tento problém řeší proto, že nemá smysl nazývat člověka nezaměstnaným, když si žádnou práci nehledá. Při zjišťování míry nezaměstnanosti jsou mezi nezaměstnané zařazováni ti, kteří se hlásí na pracovních úřadech. Takovýmto způsobem se zjištěná nezaměstnanost nazývá registrovanou nezaměstnaností. Registrovaná nezaměstnanost tedy nezahrnuje lidi, kteří nemají zaměstnání, protože jej nemohou nalézt, ale nezaregistrovali se na ÚP, aby jim pomohl vhodné pracovní místo zprostředkovat. Mohou to být například takoví lidé, kteří jsou nezaměstnaní krátkodobě, kdy odešli ze svého zaměstnání a mají dohodnutý nástup do jiného zaměstnání, ale třeba až za několik měsíců. Nebo mohou být naopak bez zaměstnání příliš dlouho a ztratili už důvěru v ÚP, že jim nějaké místo pomůže najít. Z tohoto důvodu bývá reálná nezaměstnanost o něco vyšší než registrovaná. Situaci také zkrslují lidé, kteří se na úřadech práce registrují, ale práci nehledají a místa, která jsou jim nabízena, odmítají proto, že chtějí žít pouze ze sociální podpory a tím nadhodnocují stav registrované nezaměstnanosti. [1], [3]

### 2.1 Výpočet nezaměstnanosti

„*Nezaměstnanost se vyjadřuje pomocí míry nezaměstnanosti.*“ [2, s. 65]. Dává do poměru počet nezaměstnaných osob k součtu zaměstnaných a nezaměstnaných osob. Tento součet můžeme označit jako ekonomicky aktivní obyvatelstvo neboli pracovní síla země. Za za-

městnané považujeme ty, kteří mají placené pracovní místo nebo sebezaměstnání, a také osoby, které nejsou v práci přítomné, ale přitom mají na zaměstnání určitou vazbu (např. nemocní lidé, ženy na mateřské dovolené apod.). Vzorec pro výpočet míry nezaměstnanosti je takový:

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

kde **n** je míra nezaměstnanosti, **N** představuje počet nezaměstnaných a **L** zastupuje ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

Tento způsob výpočtu je mezinárodně přijatou metodikou, přičemž náplň čitatele a jmenovatele tohoto zlomku má ve většině zemí odlišný obsah. Proto je složité mezinárodní porovnávání míry nezaměstnanosti. [2], [6]

## 2.2 Druhy nezaměstnanosti a její příčiny

Důležitým krokem při zkoumání trhu práce je rozlišovat druhy nezaměstnanosti a zjišťovat příčiny jejich vzniku. „*Druhy nezaměstnanosti rozlišujeme čtyři:*

- *frikční,*
- *sezónní,*
- *strukturální,*
- *cyklickou (konjunkturální).*“ [6, s. 122]

Mimo tyto druhy můžeme dále vymezit nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou. Nakonec popíšu nezaměstnanost dlouhodobou.

### 2.2.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost se někdy označuje také jako nezaměstnanost flukтуаční nebo normální. Vzniká v případě, kdy se zaměstnaný vzdá pracovního místa, protože hledá nové zaměstnání. Přitom nezáleží na důvodu, proč se pracovního místa vzdává – jestli je jeho cílem najít zaměstnání s lepšími podmínkami, nebo chce předejít ohlášenému propouštění, kdy se má jeho pracovní místo zrušit např. z důvodu racionalizačních opatření apod.

Doba trvání frikční nezaměstnanosti je závislá na době, která je potřeba k hledání nového zaměstnání. Hledání zahrnuje sbírání informací o volných místech, srovnávání různých alternativ a zahrnuje také čas potřebný k rozhodování, zda nové pracovní místo člověk přijme. Pokud zaměstnaný člověk mění zaměstnání dobrovolně, signalizuje to fakt, že

na trhu práce existují dobré podmínky. Doba trvání frikční nezaměstnanosti mívá krátkodobý charakter, zpravidla trvá do tří měsíců. Proto při poklesu úrovně nezaměstnanosti klesá absolutní počet flukтуаčně nezaměstnaných i podíl flukтуаční nezaměstnanosti na nezaměstnanosti celkové. Takovýto typ nezaměstnanosti se bere jako běžný ekonomický proces a podmínka správně fungujícího rozmíst'ování pracovních sil do různých odvětví, oblastí, podnikatelských jednotek apod.

Vysoký podíl frikční nezaměstnanosti zabírají mladí lidé, kteří vstupují na trh práce poprvé. Hledají si zaměstnání, které by pro ně bylo „ideální“, přičemž takové první zaměstnání obvykle nebývá a tak to zkoušejí vícekrát. [1], [2], [3], [6]

### 2.2.2 Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je také krátkodobá. Týká se těch odvětví, jejichž výroba závisí na počasí a nedá se zajistit souvislá produkce po celý rok. Typickými odvětvími, která sezónní nezaměstnanosti podléhají, jsou např. stavebnictví, zemědělství, povrchová těžba nerostných surovin, rybolov, lesnictví apod. Důsledky se potom projevují i v zpracovatelských odvětvích, jež na tato odvětví navazují. [1], [2], [6]

### 2.2.3 Strukturální nezaměstnanost

*„Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice, kdy se některá odvětví zmenšují a jiná naopak expandují.“* [3, s. 289] Tyto změny mají za následek klesání poptávky po určitých profesích, přičemž ale dochází k růstu poptávky po profesích jiných. Postižená odvětví se zmenšují a propouštějí zaměstnance, ale ti mají možnost najít si pracovní místo v odvětvích, která zrovna expandují. Je ale na ně kladen požadavek rekvalifikace. Není však jednoduché zaměnit starou profesi za novou, absolvovat potřebné kurzy a zvyknout si v nové profesi. Toto může být složitější pro pracovníky vyššího věku.

Kromě požadavku rekvalifikace je zde ještě druhá rovina a to rovina regionální. Jde o to, že nově vznikající provozy expandujících odvětví nebývají umisťovány do oblastí, kde dochází k propouštění pracovníků z útlumových odvětví. Tímto dochází k rostoucím požadavkům na mobilitu pracovních sil.

Na prodlužování doby tohoto druhu nezaměstnanosti mají vliv málo pružné mzdové sazby, které zamezují přesunování pracovních sil. Pokud by totiž byly mzdové sazby dostatečně pružné, rostly by v expandujících odvětvích, což by přilákalo nové pracovníky z odvětví, která jsou v útlumu a ti by byli ochotnější změnit kvalifikaci.

Strukturální nezaměstnanost je nevyhnutelnou a přirozenou vlastností každé ekonomiky, neboť strukturální změny se dějí neustále v důsledku neustálých změn struktury poptávky. Kdyby ke strukturálním změnám nedocházelo, daná ekonomika by začala zaostávat a stagnovat. [1], [2], [3], [6]

#### **2.2.4 Cyklická (konjunkturální) nezaměstnanost**

Cyklická nezaměstnanost je taková, kterou způsobují změny hospodářského cyklu. Jinými slovy jde o typickou makroekonomickou nezaměstnanost. Pokud se ekonomika dostane do fáze, kdy se projevuje hospodářský pokles, dochází ke snižování zaměstnanosti téměř ve všech odvětvích. Tím dochází k tomu, že lidé, kteří jsou propuštěni v jednom odvětví, nenalézají práci v odvětvích jiných, protože poptávka poklesla i v nich. Že má část nezaměstnanosti cyklické znaky dokazuje i tzv. Okunův zákon, který vychází ze vztahu mezi mírou nezaměstnanosti a růstem domácího produktu. Jeho autorem je americký ekonom Arthur Okun, který přišel na to, že míra nezaměstnanosti se zvyšuje, když domácí produkt roste pomalým tempem anebo když klesá a naopak – pokud roste rychle, způsobí to pokles míry nezaměstnanosti. „*V nové ekonomické realitě to znamená, že pokud se zvýší nezaměstnanost o 1%, lze očekávat snížení výstupu o 2%.*“ [4, s. 132]

Toto jsou druhy nezaměstnanosti z hlediska příčin, jež ji vyvolávají. [1], [2], [3], [6]

Nezaměstnanost se však dá rozdělit i podle jiného kritéria – podle toho, zda je tato nezaměstnanost dobrovolná či nedobrovolná:

#### **2.2.5 Dobrovolná nezaměstnanost**

Nezaměstnaný sice hledá práci, ale nedaří se mu to, protože požaduje vyšší mzdu, než jaká je na daném pracovním trhu nabízena. Délka trvání a výše tohoto druhu nezaměstnanosti se odvíjí od toho, jaké existují alternativní příležitosti. Takovou příležitostí může být zejména podpora v nezaměstnanosti. Pokud je totiž podpora vysoká a doba jejího poskytování dlouhá, dobrovolná nezaměstnanost se pohybuje na vysoké úrovni, neboť nezaměstnaní nejsou dostatečně motivováni k hledání nového zaměstnání. [3]

#### **2.2.6 Nedobrovolná nezaměstnanost**

Na rozdíl od dobrovolně nezaměstnaných nedobrovolně nezaměstnaní hledají zaměstnání za takovou mzdu, která na daném pracovním trhu převládá, přičemž někteří by se dokonce spokojili i se mzdou nižší, avšak práci stejně nemohou najít. Z toho lze odvodit, že je

to způsobeno něčím, co brání poklesu mezd. Jednou takovou překážkou mohou být odboráři, kteří prosazují vysoké mzdy. Poklesu mezd se brání i za situace, kdy se trh práce potýká s nezaměstnaností, přičemž si neuvědomují, že právě těmito mzdovými požadavky sami nedobrovolnou nezaměstnanost způsobují. Tímto jednáním škodí zaměstnancům více, než kdyby se smířili s poklesem mezd na rovnovážnou úroveň. Nedobrovolná nezaměstnanost působí na člověka více, než dobrovolná, vyvolává u něj existenční potíže a také pocit beznaděje a zklamání. To proto, že dobrovolně nezaměstnaný nepřijme zaměstnání, které není placeno tak, jak by si představoval, zatímco nedobrovolně nezaměstnaný není tolik vybíravý, ale práci stejně nenachází, i když je ochoten pracovat za mzdu, kterou daný trh nabízí, ba dokonce za mzdu nižší. Nedobrovolná nezaměstnanost může také negativně působit na lidi, kteří nedisponují alternativními příležitostmi, protože nalezení odlišného zdroje obživy nebo nutnost absolvovat rekvalifikaci pro ně není vůbec jednoduché. Další příčinou může být i zasahování státu, např. uzákoněnou minimální mzdou. [3]

#### **2.2.6.1 Zákonná minimální mzda**

Zákonná minimální mzda je taková mzda, jejíž dolní hranici stanoví stát. Pro zaměstnavatele z toho potom plyne povinnost vyplácet zaměstnancům takovou mzdu, která neklesne pod hranici této minimální mzdy. Přitom z kapitoly 2.2.6 jsme se dozvěděli, že někteří lidé na trhu práce by byli ochotni pracovat i za mzdu nižší, ale to jim není díky tomuto opatření umožněno. Toto potom vyvolává nedobrovolnou nezaměstnanost, hlavně u takových profesí, které jsou málo kvalifikované a bývají ohodnoceny nízkou mzdou. Netýká se to tedy úplně všech profesí, ale pouze takových, u kterých pozorujeme nižší rovnovážnou mzdu, než je úroveň mzdy minimální. Snad nejhorší dopad může mít minimální mzda na mladé lidi, kteří nemají praxi. Obvykle jsou zaměstnáni za velice nízkou nástupní mzdu, která se jim ale brzy zvyšuje, jakmile se zapracují a získají nutnou praxi. Uzákoněním minimální mzdy nacházejí tito lidé zaměstnání skutečně těžko.

Zákonná minimální mzda ovlivňuje rozhodování nezaměstnaných. Pokud dojde k jejímu zvýšení, je pro ně atraktivní a jsou ochotni nabízet větší množství práce, přičemž poptávané množství se sníží. Dojde tedy k převisu nabídky, který se bude zvyšovat, pokud se bude zvyšovat i minimální mzda.

Na zaměstnavatele působí existence minimální mzdy následovně. Porovnávají minimální mzdu s rovnovážnou mzdou. Tato odpovídá výši hodnoty mezního produktu práce, konkrétně jeho průměrné výši. Firmy, které chtějí maximalizovat zisk, regulují zaměstnanost

takovým způsobem, že zaměstnance, u kterých minimální mzda převyšší jejich mezní produkt práce, jednoduše propustí. Pokud by to neudělaly, ocitly by se ve ztrátě. [1], [3]

### 2.2.7 Dlouhodobá nezaměstnanost

Výše popsané druhy nezaměstnanosti mívají zpravidla krátkodobý charakter. Pokud se ale ekonomika potýká s nezaměstnaností dlouhodobou, kdy lidé marně hledají zaměstnání v řádu nikoliv měsíců, ale let, působí to mnohem vážnější problémy. Dlouhodobá nezaměstnanost způsobuje závažné sociální následky, kdy se nezaměstnaný a jeho rodina může setkat s existenčními problémy, člověk může ztratit kvalifikaci, své pracovní návyky a např. i určitou víru v sebe sama, sebeúctu apod.

Dlouhodobou nezaměstnanost může způsobit dlouhodobá ekonomická recese vyvolaná např. dlouhotrvající mzdovou strnulostí. V této souvislosti už jsem se zmínila o odborech, jejichž kolektivní mzdové dohody fixují mzdy na delší dobu, což je překážkou pro snížení mezd. Odbory nepřipustí pokles mezd, ani když se nezaměstnanost pohybuje dlouhodobě na vysoké úrovni.

Dalším faktorem, jenž může způsobovat dlouhodobou nezaměstnanost, je příliš benevolentní systém vyplácení podpor v nezaměstnanosti. O tomto problému jsem se již zmínila výše, jen bych dodala srovnání evropského systému s americkým. V zemích Evropské unie je v posledních letech situace na pracovních trzích horší než na amerických, na kterých sledujeme mnohem nižší míru nezaměstnanosti i nižší podíl nezaměstnanosti dlouhodobé. Zejména pracovní trhy západní Evropy nejsou tolik pružné jako trhy americké a navíc nezaměstnaní občané USA nedostávají tak štědré podpory, proto se více snaží zaměstnání si najít. Tímto se dostáváme k tomu, že dlouhodobá nedobrovolná nezaměstnanost se někdy může transformovat v nezaměstnanost dobrovolnou. Člověk, který je příliš dlouho bez zaměstnání, ztrácí motivaci ke hledání, dochází ke změnám v jeho způsobu života a mění se také jeho postoj k zaměstnání. Projeví se ztráta naděje, že lze zaměstnání najít a navíc se může stát, že si na život bez práce zvykne a spokojí se s pohodlnějším životem sponzorovaným státními podporami.

Podívejme se nyní na problém dlouhodobé nezaměstnanosti z úhlu pohledu potenciálních zaměstnavatelů. Pro ně je také tato skutečnost negativním jevem. Vycházejí z předpokladu, že člověk, který dlouho nepracoval, postrádá chuť pracovat a předpokládají, že tak přišel o svou odbornost a určitý smysl pro povinnost. Proto nejsou ochotni takového pracovníka přijmout do pracovního poměru.

Obecně se dá konstatovat, že čím déle je člověk nezaměstnán, tím komplikovanější je pro něj vrátit se zpět na trh práce. [1], [3]

### 3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Politiku zaměstnanosti označujeme jako činnost, jejíž snahou je dospět k rovnováze mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Dalšími cíli jsou produktivně využívat zdroje pracovních sil a zabezpečit právo na zaměstnání, jímž disponuje každý občan. Politika zaměstnanosti se snaží vytvářet ty nejlepší podmínky a předpoklady k dosažení produktivní, plné a svobodně zvolené zaměstnanosti.

Stát ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce prostřednictvím:

- **pasivní politiky zaměstnanosti**, kdy stanoví podmínky a výši hmotného zabezpečení poskytovaného uchazečům o zaměstnání a dalších sociálních transferů nezaměstnaným,
- **aktivní politiky zaměstnanosti**, tj. podporou zachování nebo vytváření jak stálých, tak i dočasných nových pracovních míst, podporou zaměstnávání mladých lidí, pomocí rekvalifikací,
- **hospodářsko-politickými opatřeními**, které nejsou přímo orientovány na trh práce, ale mají na něj významný dopad (např. investiční pobídky, podpora malého a středního podnikání, regionální programy). [6]

Dále se budu zabývat aktivní politikou zaměstnanosti (dále jen APZ).

#### 3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Nejdříve si vymezíme cíle a faktory, které APZ ovlivňují:

- 1) Vytváření rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu
- 2) Přerozdělení nezaměstnanosti ve prospěch nejvíce ohrožených skupin nezaměstnaných
- 3) Umožnění prvního kontaktu nebo také udržení kontaktu s trhem práce při jeho delším přerušení
- 4) Snaha předejít sociálnímu vyloučení a zhoršování celkové kvality života nezaměstnaných

Co se týče prvního bodu, jedná se zde o různé způsoby, jak snižovat náklady, které jsou spojeny s hledáním zaměstnání. Dále je zde snaha pomoci nezaměstnaným přizpůsobit se požadavkům pracovního trhu, sem patří např. rekvalifikační programy apod.



Druhý bod se může týkat např. dlouhodobě nezaměstnaných. Projevuje se zde snaha o zlepšování celkové kvality pracovní síly, což způsobí nárůst poptávky po této pracovní síle. Patří sem např. takové programy, které umožňují získat jedinci pracovní zkušenosti.

Cílem třetím se rozumí kvalifikace nezaměstnaných, tvoří se zejména dočasná místa, a to ve veřejném sektoru. Projevuje se zde snaha zajistit absolventům škol pracovní zkušenosti.

Čtvrtý cíl obsahuje programy, které nemusí nutně vést k vlastnímu zaměstnávání, popř. zvyšování kvalifikace. Příkladem je motivační kurz.

Dosažení těchto cílů ovlivňuje celá řada různých faktorů, jako je vhodná skladba aktivních opatření, jejich cílenost, kvalita apod. [6]

### **3.1.1 Formy APZ v České republice**

APZ je součástí státní politiky zaměstnanosti a její podstatou je podpora zřizování nových pracovních míst prostřednictvím poskytování příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnání uchazečů o zaměstnání a také uchazečům samotným. V české terminologii se jedná o tato opatření:

- společensky účelná pracovní místa, tj. podpora vzniku nových pracovních příležitostí,
- veřejně prospěšné práce,
- rekvalifikace, tj. pomoc úřadů práce získat nezaměstnaným novou potřebnou kvalifikaci,
- absolventská a praktikantská místa neboli podpora zaměstnávání absolventů a mladistvých,
- chráněné dílny a chráněná pracoviště pro občany se ZPS,
- insolvence.

Dalšími nástroji APZ v ČR jsou např. investiční pobídky, překlenovací příspěvky, příspěvky na dopravu zaměstnanců, příspěvky při přechodu na nový podnikatelský program. [6]

#### **3.1.1.1 Společensky účelná pracovní místa**

Úřady práce dávají zaměstnavatelům impulzy k tomu, aby rozšiřovali nabídku pracovních míst. Zaměstnavatelé k tomuto účelu mohou od úřadů práce obdržet příspěvek, který by měl ke zvýšení počtu přispět. Pro tvorbu společensky účelných pracovních míst (dále jen

SÚPM) se předpokládá nedostatek nabízených volných míst, a to z pohledu územního nebo profesního.

Pod pojmem SÚPM se tedy skrývá nové místo, jež je zřízeno zaměstnavatelem písemnou dohodou s úřadem práce. Minimální doba trvání jsou dva roky a jsou na něj dosazeni uchazeči, kteří nemohou jiným způsobem nalézt zaměstnání. Společensky účelným pracovním místem se taktéž rozumí takové pracovní místo, které je určeno pro toho, kdo je v evidenci úřadu práce a začne provozovat samostatnou výdělečnou činnost. [6]

### **3.1.1.2 Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce (dále jen VPP) představují takové pracovní příležitosti, které jsou zřízené pro zvláštní účely. Slouží k tomu, aby zvláště dlouhodobě nezaměstnaní a těžce umístitelní zájemci o práci našli na přechodnou dobu pracovní uplatnění. Tím by se mělo docílit toho, že nebudou spoléhat pouze na podporu v nezaměstnanosti, příp. na příjem sociálních dávek a navíc je to užitečné k zachování jejich pracovních návyků. Obvyklá pracovní místa v této oblasti se týkají úklidu obce (města), úpravy veřejných prostranství a zeleně, dále sem patří např. práce při výstavbě infrastruktury apod.

Dohoda mezi úřadem práce a zaměstnavatelem je taktéž písemná, je v ní stanovena podmínka krátkodobého pracovního umístění konkrétního uchazeče. Nejdéle může být pracovník takto zaměstnán po dobu dvanácti měsíců (po sobě následujících) ode dne nástupu do pracovního poměru.

Zaměstnavatel má šanci získat finanční příspěvek do výše reálně vzniklých mzdových nákladů, a to ještě včetně hrazeného zdravotního a sociálního pojištění. [6]

### **3.1.1.3 Rekvalifikace**

*„Úřady práce organizují rekvalifikaci v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání.“ [6, s. 194]*

Podstatou rekvalifikací je snaha zvýšit šance nezaměstnaných nalézt pracovní uplatnění pomocí změny kvalifikace. Rozlišujeme rekvalifikace, jejichž účelem je pouze rozšíření a doplnění kvalifikace a rekvalifikace, které kvalifikaci nezaměstnaného člověka změní zásadním způsobem. Pokud jde pouze o rozšíření kvalifikace, uchazeč podstoupí krátkodobý odborný kurz. V druhém případě jde o docela dlouhodobé přípravy. Těmi, kdo výuku

a praktický výcvik provádějí, jsou vzdělávací zařízení a státní či soukromé školy. Avšak za rekvalifikaci nemůžeme považovat studium středních či vysokých škol.

„Obecně jsou organizovány dva druhy rekvalifikací:

- *specifické, na konkrétní profesi s příslibem zaměstnání od zaměstnavatele,*
- *nespecifické, kdy bez příslibu konkrétního zaměstnání je účastník rekvalifikace školen na získání dovedností, které zvýší jeho uplatnitelnost na trhu práce.“ [6, s. 195]*

Pro specifickou rekvalifikaci je vhodný uchazeč vybrán úřadem práce za spolupráce se zaměstnavatelem. V případě, že uchazeč kurz absolvuje úspěšně, zaměstnavatel jej přijme do pracovního poměru. Během trvání rekvalifikačního kurzu je uchazeči vypláceno zvýšené hmotné zabezpečení.

Nespecifické rekvalifikace se provádějí na základě předpokládané poptávky na pracovním trhu a navíc podle rozboru kvalifikační struktury současných zájemců o zaměstnání.

Snahou pracovních úřadů je pomocí rekvalifikace zpřístupnit pracovní trh takovým skupinám občanů, které jsou nějakým způsobem znevýhodněny (národnostní menšiny, osamělé matky aj.). Výhodou je také to, že ÚP uhradí uchazeči částku, která se rovná nákladům vynaložených na rekvalifikaci – v plné výši uhradí kurzovné, popř. může přispět i na náklady s tím spojené, jako je např. cestovné apod. [6]

#### **3.1.1.4 Absolventská a praktikantská místa**

Jako absolventa označujeme toho, kdo úspěšně absolvoval střední, či vysokou školu a jeho doba zaměstnání poté nedosáhla dvou let.

Snaha usnadnit mladým lidem nástup do jejich prvního zaměstnání a nabytí potřebných dovedností z praxe se uskutečňuje pomocí finančních příspěvků poskytovaných zaměstnavatelům od pracovních úřadů. Takováto pracovní místa splňují požadavky odborné praxe, kterou absolventi tolik potřebují. ÚP uzavře písemnou dohodu se zaměstnavatelem, ze které plyne zaměstnavateli povinnost zaměstnat absolventa a zajistit mu tím požadavek získání odborné praxe. Úřadu práce z dohody plynou také určité povinnosti, zejména hrazení mzdových nákladů v předem dohodnuté výši. Takovouto dohodu lze uzavřít maximálně na dobu jednoho roku.

Rizikovou skupinou jsou z tohoto úhlu pohledu nejen absolventi středních a vysokých škol, ale i mladiství, kteří nedosáhli věku 18 let. Ve většině případů jde o občany, kte-

ří absolvovali pouze povinnou školní docházku anebo poté započali studium na střední škole, ale nepodařilo se jim je dokončit. Nemají tedy kvalifikaci a navíc jsou často znevýhodněni chybějícími pracovními návyky. Pro tuto skupinu existují programy určené k získání kvalifikace zaškolením, zpravidla vykonávají nějaké jednoduché povolání. [6]

### **3.1.1.5 Chráněné dílny a chráněná pracoviště pro občany se ZPS**

Pracoviště vymezená jako chráněná dílna a chráněné pracoviště jsou taková, ve kterých pracují osoby se změněnou pracovní schopností (dále jen ZPS), přičemž jich musí být minimálně 60%. Jako chráněné pracoviště můžeme také označit pracoviště v domácnosti člověka se ZPS. S aktivní politikou zaměstnanosti spojujeme taková pracoviště proto, že zaměstnavatel má možnost získat od ÚP příspěvek na vybudování popřípadě na provozování takového pracoviště, což je pro něj motivující a pracovníci se ZPS tak mají větší šanci uplatnit se na trhu práce. Základem pro vytvoření takového pracovního místa je opět písemná dohoda mezi ÚP a zaměstnavatelem. Zaměstnavatel se zaváže udržet toto pracovní místo minimálně na dva roky od okamžiku, kdy obdrží finanční příspěvek od ÚP. [6]

### **3.1.1.6 Insolvence**

Jedno z opatření APZ je ochrana zaměstnanců, jejichž zaměstnavatel upadne do platební neschopnosti. Dle zákona č. 118/2000 Sb. mají zaměstnanci, kterým zaměstnavatel nebyl schopen vyplatit mzdu z důvodu jeho platební neschopnosti, právo obdržet tyto mzdové nároky od ÚP. [6]

Z výše uvedeného vyplývá, že významnou roli v politice zaměstnanosti hrají úřady práce. Souhrn jejich základních funkcí uvádím níže.

## **3.2 Úřady práce**

*„Úřady práce jsou územní orgány státní správy na úseku zaměstnanosti. Vybaveny jsou právní subjektivitou.“* [6, s. 135]

### **3.2.1 Funkce úřadů práce**

Jednou ze základních funkcí ÚP je sledování a hodnocení situace na pracovním trhu. V návaznosti na to se sestavuje koncepce o vývoji nezaměstnanosti v příslušném územním obvodu a následně se provádí kroky vedoucí k ovlivnění poptávky a nabídky na trhu práce.

Další funkcí, jenž ÚP zastávají, jsou poradenské služby a informování občanů. Ti se od pracovního úřadu dozvídají, jaké mají možnosti, aby získali zaměstnání a rozvíjeli svou odbornou kvalifikaci. V rámci poradenství pomáhají s hledáním zaměstnání, pomáhají v otázkách volby povolání, s rekvalifikací uchazečů a snaží se pro ně zprostředkovat vhodné zaměstnání.

Poskytování informací je zaměřeno i na stranu zaměstnavatelů, kteří se prostřednictvím pracovních úřadů dozvídají o pracovních silách, které jsou k dispozici.

Důležitou součástí vykonávaných aktivit je vedení evidence, ve které jsou zaregistrováni uchazeči o zaměstnání, nalezneme v ní soupis volných pracovních pozic a také údaje o vydaných pracovních povoleních vystavených cizincům a osobám bez státní příslušnosti pracujícím v ČR, o jejichž vydání taktéž rozhoduje příslušný ÚP.

Pracovní úřady mají v kompetenci i zajišťování hmotného zabezpečení zájemcům o zaměstnání. Určí nejen kdo má na zabezpečení nárok a v jaké výši, ale také komu se má hmotné zabezpečení odejmout, zastavit, nebo kdo jej má vrátit.

Pracovní úřady nepracují samostatně, ale ve spolupráci s institucemi, které mají vliv na trh práce. Musí také kontrolovat, zda jsou dodržovány závazné právní předpisy o zaměstnanosti. [6]

Z hlediska forem APZ provádějí činnosti uvedené v kapitole 3.1.3.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 4 CHARAKTERISTIKA OKRESU BŘECLAV

Okres Břeclav je nejjihněji položeným okresem Jihomoravského kraje. Břeclavsko je krajem lužních lesů, sněhobílých skal, rozprostírají se zde rozsáhlá pole a vinice. Zároveň je krajem bohaté historie, lidových tradic a nalezneme zde mnoho historických památek, z nichž některé jsou natolik unikátní, že jsou zapsány v seznamu chráněných památek UNESCO. Břeclavský okres je obklopen na severu okresem Brno-venkov, na západě sousedí s okresem Znojmo a na severovýchodě s okresy Hodonín a Vyškov. Na jihu hraničí s Rakouskem a na jihovýchodě se Slovenskem. Tato poloha je výhodná, Břeclavsko spojuje sever a jih Evropy stejně jako napojení na silniční a železniční dopravní síť evropské dopravní infrastruktury.

Co se týče rozlohy, Břeclavsko zabírá 103 825 hektarů, z toho téměř 70 000 hektarů zaujímá zemědělská půda. Zemědělství má zde bohatou tradici, neboť jsou zde velmi příznivé půdní a klimatické podmínky. Největší pozornost se věnuje produkci obilovin, okopanin a pěstování teplomilné zeleniny, ovoce a vinné révy. V posledních letech byl zaznamenán trend obnovování vinic, jež zabírají více než 8,5 tisíc hektarů. Okres leží v teplé klimatické oblasti a patří k nejteplejším oblastem jižní Moravy, což pěstování vína velice svědčí.

Administrativně se břeclavský okres člení na 63 obcí a na 69 částí obcí. Celkem 58 obcí má pouze jednu část, čtyři obce se dělí na dvě části a město Břeclav má části tři. Celkem devět obcí má statut města, a to Břeclav, Hustopeče, Klobouky u Brna, Lanžhot, Mikulov, Podivín, Valtice, Velké Bílovice a Velké Pavlovice. Další čtyři obce mají statut městyse. Od 1. 1. 2003 působí na území okresu Břeclav tři obce s rozšířenou působností – Břeclav, Hustopeče a Mikulov.

V okrese Břeclav žije přibližně 113 tisíc obyvatel, srovnatelný počet má okres Znojmo, menší okresy v Jihomoravském kraji jsou Vyškov a Blansko.

Díky všem přírodním zajímavostem, četným historickým památkám a možnostem kulturního vyžití navštíví tento region každý rok velké množství turistů. [11], [12]

## 5 TRH PRÁCE V OKRESE BŘECLAV

### 5.1 Pracovní příležitosti

Okres Břeclav se dlouhodobě řadí k okresům s poměrně vysokou mírou registrované nezaměstnanosti.

Na základě údajů ze sčítání lidu z roku 2001 pracovalo více než 27% ekonomicky aktivního obyvatelstva břeclavského okresu v průmyslu. Zdejší průmysl je reprezentován gumárenským, plastikářským, chemickým, strojírenským, polygrafickým a potravinářským odvětvím. V oblasti obchodu a pohostinství bylo zaměstnáno 14%, ve stavebnictví téměř 10% a v zemědělství 9% ekonomicky aktivních obyvatel. Co se týče těžby, ta se v současné době zaměřuje především na ropu, zemní plyn, vápenec a šterk. [11]

V následující tabulce je uveden přehled nejvýznamnějších zaměstnavatelů okresu Břeclav, přičemž právnické osoby tvoří zhruba 20% ekonomických subjektů, zbytek tvoří fyzické osoby. Podíl malých podniků je v rámci ČR nadprůměrný.

Název organizace	Druh činnosti	Počet zaměstnanců	
		2008	2009
GUMOTEX, a. s.	výroba plast. a gumárenských výrobků	1 147	933
FRUTA Podivín, a.s.	konzervování potravin, výroba nápojů	292	179
Petr Molčík	strojírenská výroba, autodoprava, zámečnictví, výroba a prodej aut. techniky	92	0
NERIA, a. s.	kovovýroba, zámečnictví, výroba křbových kamen	154	84
LINDE+WIEMANN CZ, s. r. o.	kovovýroba, výroba nástrojů, galvanizace kovů	150	106

Tab. 1 Nejvýznamnější zaměstnavatelé

*Zdroj: Analýza trhu práce v JMK za rok 2009 [vlastní zpracování]*

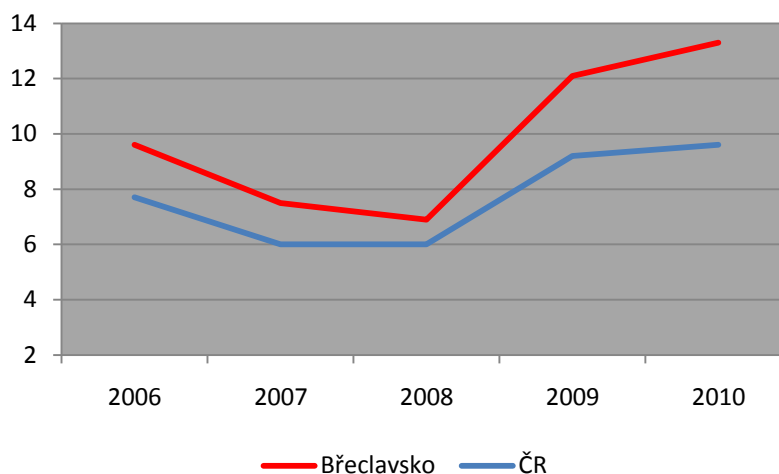
Všechny tyto podniky byly postiženy ekonomickou krizí zejména poklesem zakázek a odbytu, což se projevilo na snižování počtu zaměstnanců. Na dříve prosperující firmu Petra Molčíka byl podán insolventní návrh, došlo k propuštění všech zaměstnanců.

Ekonomický potenciál břeclavského okresu dále zvyšuje např. strojírenský podnik AGROTEC a. s. Hustopeče a v neposlední řadě zemědělské podniky jako JAVE a BELAGRA Velké Němčice, a dále vinařské podniky jako jsou VINIUM Velké Pavlovice, TANZBERG Mikulov a. s.



## 5.2 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Břeclav

Na následujícím grafu je zobrazen vývoj míry nezaměstnanosti na Břeclavsku a zároveň vývoj v ČR. Jde o procentuální stavy ke konci jednotlivých let.



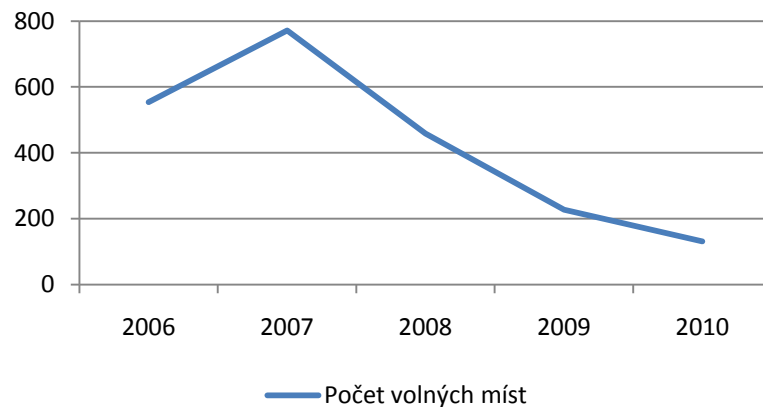
Obr. 4 *Vývoj míry nezaměstnanosti [vlastní zpracování]*

Okres Břeclav je v celorepublikovém porovnání už řadu let postižen problémem nezaměstnanosti ve větší míře. V posledním čtvrtletí roku 2008 se zastavil příznivý ekonomický vývoj, který byl v posledních letech doprovázen snižující se nezaměstnaností a růstem počtu volných pracovních míst. Finanční a ekonomická krize se na trhu práce začala projevovat postupným poklesem zaměstnanosti a růstem nezaměstnanosti ve třetím, zejména pak ve čtvrtém čtvrtletí roku 2008. Nejdříve se zdálo, že krize břeclavský region zasáhne pouze okrajově, ale lednové statistiky v roce 2009 tyto naděje vyvrátily. Některé firmy, jako např. LINDE+WIEMANN v Břeclavi přistoupily ke zkrácení pracovního týdne, a to na čtyři pracovní dny, přičemž po dohodě s odbory dostávali pracovníci náhradu mzdy ve výši 70%. Firmy také přestaly prodlužovat smlouvy na dobu určitou, jako např. břeclavský GUMOTEX. [14], [15]

Podobná situace panuje na trhu práce v podstatě pořád, i když v letošním roce jsme již zaznamenali mírné zlepšení. V dubnu klesla míra nezaměstnanosti na Břeclavsku oproti prosinci 2010 z 13,3% na 11,0% a v celé ČR z 9,6% na 8,6%. Tento příznivý vývoj zčásti ovlivňuje zahájení sezónních prací, ale jen těmto vlivům se pokles nezaměstnanosti připsat nedá. Tisíce lidí byly přijaty na nově vzniklá místa, a to převážně v elektrotechnickém a automobilovém průmyslu. Co se však týká břeclavského okresu, nezaměstnanost by se

dále tak skokově měnit neměla, jak uvedl ředitel kontaktního centra břeclovského pracovního úřadu. [10], [13], [15]

Na dalším obrázku vidíme vývoj počtu volných pracovních míst v okrese Břeclav.



Obr. 5 Počet volných pracovních míst v letech [15]

Před příchodem hospodářské recese byla tendence vývoje volných pracovních míst stoupající. Nabídka pracovních míst stoupala, především vlivem vstupu ČR do Evropské unie, ale potom přišel zlom a počet volných míst začal rapidně klesat. Zaměstnavatelé snižovali stavy zaměstnanců a nové pracovníky nepřijímali buď vůbec, nebo jen ve spíše výjimečných případech.

### 5.3 Programy aktivní politiky zaměstnanosti na Břeclavsku

Projekty, které zde uvedu, probíhají v celém Jihomoravském kraji a účastní se jich i břeclovský region. Jsou to tzv. regionální individuální projekty a jsou rozvrženy na období let 2007 až 2013. Prostředky na ně jsou získávány ze zdrojů Evropského sociálního fondu (ESF) prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) a také ze státního rozpočtu České republiky. Zmíněný Operační program se zaměřuje na snižování nezaměstnanosti pomocí aktivní politiky na trhu práce, nabízí širokou škálu rekvalifikací, snaží se začleňovat sociálně vyloučené občany zpět do společnosti a jeho cílem je i zvýšení kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci ve zmíněných oblastech. Smyslem těchto projektů tedy není jen samotná rekvalifikace, ale i motivační kurzy, poradenské činnosti apod. [16], [18]

### 5.3.1 Návrat rodičů na trh práce

Tento projekt je zaměřen na uchazeče, kteří jsou na trhu práce znevýhodněni tím, že pečují o děti do věku 15 let, včetně osob, jež jsou na rodičovské dovolené. Cílem projektu je pomoci takto znevýhodněným osobám překonat překážky pro jejich začlenění na trh práce, konkrétně překonat problém s jejich aktuálně neuplatnitelnými dovednostmi a pomoci jim zvednout ztracené sebevědomí pro návrat do zaměstnání. Z hlediska firem se snaží motivovat je k využívání pracovníků na částečný pracovní úvazek nebo jim umožnit pružnou pracovní dobu. [16]

### 5.3.2 Praxí k perspektivní kariéře

Další projekt je zaměřen na uchazeče o zaměstnání, kteří mají ukončeno úplné středoškolské vzdělání s maturitou (do 22 let věku), vyšší odborné vzdělání nebo také vysokoškolské vzdělání maximálně bakalářského stupně (do věku 24 let). Podmínkou je, že tito nesmí mít pracovní praxi delší 12 měsíců. Cílem projektu je umožnit získání odborného vzdělání a usnadnit zapojení se do pracovního procesu. Uchazeč zároveň získá mezinárodní certifikát pro obsluhu počítačů ECDL. [17]

### 5.3.3 Šance pro vás v Jihomoravském kraji

Tento projekt sleduje zvýšení šancí nezaměstnaných osob a různých rizikových skupin na trhu práce. Zahrnuje modulově nastavené motivační kurzy, poradenské činnosti, dlouhodobý motivační kurz a také rozsáhlé možnosti rekvalifikací. Po dokončení projektu by měli být jeho účastníci více motivováni, dosáhnou novou kvalifikaci a tím se zvýší jejich šance získat zaměstnání. Do projektu bude celkem zařazeno minimálně 600 osob, přičemž zájemců o zaměstnání může být maximálně 150 z tohoto počtu. Vhodné zaměstnání bude zajištěno minimálně pro 150 účastníků, z toho 40 z nich nastoupí na nově vytvořená pracovní místa, a pro dalších 40 budou vytvořena společensky účelná pracovní místa. Zbývající počet míst bude splňovat podmínky vhodného zaměstnání. [18]

### 5.3.4 Zpět na trh práce v Jihomoravském kraji

Cílovou skupinou tohoto projektu jsou uchazeči a zájemci, kteří dosáhli maximálně základní vzdělání. Snaží se odstranit překážky vstupu na trh práce pro tuto skupinu osob. Aktivita projektu jsou podobné jako u předchozího projektu, avšak navíc zahrnuje i aktivitu s názvem Specializované poradenství „Start podnikání“ Tohoto programu je možné zúčastnit se až po absolvování některého z rekvalifikačních kurzů. [20]

### 5.3.5 Vzdělání – praxe – zaměstnání

Tento projekt je zaměřen na více skupin uchazečů o zaměstnání. První skupinou jsou uchazeči, kteří mají ukončeno úplné střední vzdělání s maturitou nebo vyšší vzdělání (podmínkou je zároveň věková hranice 25 let) a uchazeči s vysokoškolským vzděláním (do 30 let), přičemž délka jejich praxe nepřesáhla 12 měsíců. Další skupinou, která se tohoto projektu může účastnit, jsou uchazeči, kteří se chtějí vrátit na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené, bez ohledu na jejich věk a opět s podmínkou praxe nepřesahující dobu 12 měsíců, nebo také ti, kteří se chtějí na trh práce vrátit nejméně po třech letech. Do tohoto projektu bude zařazeno minimálně 180 osob, přičemž pro 130 z nich bude zprostředkována odborná pracovní praxe v některé z institucí veřejné správy. Pro 30 osob bude zprostředkováno pracovní místo. [19]

### 5.3.6 Aktivní padesátka v Jihomoravském kraji

Jak už napovídá sám název, tento projekt je určen pro občany, kteří dosáhli věku 50 let a ocitli se v situaci, kdy jejich kvalifikace nevyhovuje požadavkům současného trhu práce. Pomocí vzdělávacích aktivit tohoto projektu získají tito uchazeči o zaměstnání odborné vzdělání a možnost zapojit se do pracovního procesu. Podstatnou součástí je i získání základních pracovních návyků, které jim poskytne praktická část rekvalifikace. Účastníci také projdou školením, kde obdrží osvědčení, že daný kurz úspěšně absolvovali. [9]

Toto byly konkrétní programy APZ na Břeclavsku. V příloze je zobrazen podrobný vývoj v oblasti APZ a rekvalifikací břeclavského ÚP za rok 2009, jež byl zveřejněn ve Statistické ročence trhu práce v České republice 2009, kterou zpracovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí.

## 6 DOZAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Pro účel prozkoumání současného stavu nezaměstnanosti v okrese Břeclav jsem provedla výzkumný projekt – dotazníkové šetření. Kvantitativní typ výzkumu jsem zvolila z toho důvodu, že představoval nejvhodnější, nejjednodušší a nejrychlejší možnost. Tento způsob je také nejlepší pro sběr velkého objemu dat.

Jako první jsem formulovala cíle šetření, podle nichž jsem následně sestavila hypotézy a na základě nich formulovala konkrétní otázky dotazníku. Poslední a nejdůležitější fází šetření bylo zpracování vyplněných dotazníků a formulace závěrů z něj vyplývajících.

### 6.1 Cíle šetření

Základním cílem je zjištění současného stavu trhu práce v okrese Břeclav. Je potřeba zjistit, jací jsou uchazeči o práci, jak je můžeme charakterizovat, jaký mají vztah k práci a na základě toho stanovit možné závěry a doporučení, jež by mohly být přínosné pro řešení problému nezaměstnanosti v tomto regionu.

Abych se lépe dopracovala k dosažení hlavního cíle, navrhla jsem následující dílčí cíle:

- zjistit, jak velká města z pohledu počtu obyvatel jsou problémem nezaměstnanosti nejvíce ohrožena;
- zjistit, jak uchazeči o práci vnímají užitečnost služeb ÚP;
- zjistit, které věkové skupiny se problémem nezaměstnanosti nejvíce dotýká;
- zjistit, jaké jsou mzdové nároky nezaměstnaných lidí.

#### 6.1.1 Hypotézy

Na základě dílčích cílů jsem stanovila následující hypotézy:

H<sub>1</sub>: Více než 60% nezaměstnaných žije v obci s celkovým počtem obyvatel do 2000.

H<sub>2</sub>: Méně než 30% nezaměstnaných není spokojeno se službami ÚP.

H<sub>3</sub>: Největší podíl nezaměstnaných tvoří lidé ve věku mezi 50 a 60 lety.

H<sub>4</sub>: Alespoň polovina nezaměstnaných je ochotna pracovat nejméně za mzdu 15 000 Kč.

### 6.2 Plán dotazníkového šetření

- **Volba výzkumného vzorku** - výzkumný vzorek představují nezaměstnaní, jež jsou registrováni na břeclavském pracovním úřadu.

- **Technika sběru dat** - pro sběr dat jsem zvolila kvantitativní techniku, tedy formu dotazníku, který obsahoval 16 otázek. Tyto otázky jsem se snažila formulovat co nejjednodušeji a nejsrozumitelněji. Dotazníky byly prostřednictvím břeclavského úřadu práce předány respondentům k vyplnění.
- **Metody analýzy dat** - při vyhodnocování dotazníkového šetření jsem převážně vycházela z procentuálního rozboru. Výsledky jsem pro názornost a jednodušší orientaci interpretovala pomocí výsečových sloupcových a pruhových grafů.
- **Velikost výběrového souboru** - dotazníkového průzkumu se zúčastnilo celkem 59 respondentů, různého věku, pohlaví, vzdělání. Šest dotazníků jsem musela z výzkumu vyřadit, neboť nebyly kompletně vyplněny. Konečný počet respondentů tedy činí 53.

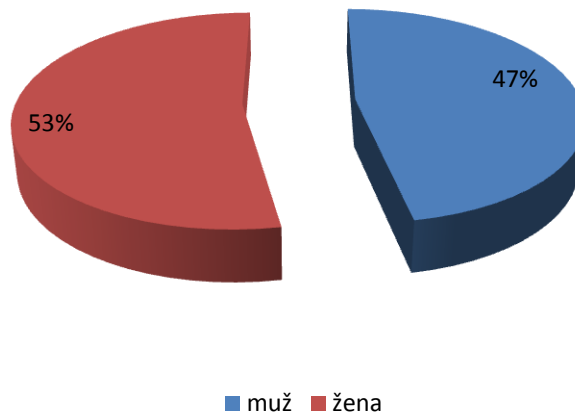
### 6.3 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Nyní se podívejme na vyhodnocení jednotlivých otázek z dotazníku, jež byl předložen nezaměstnaným osobám registrovaným na břeclavském pracovním úřadu. Samotný dotazník je umístěn v přílohách.

#### 1. Pohlaví

Z celkového počtu 53 respondentů bylo v zastoupení 24 mužů a 27 žen. Procentuálně 47% mužů a 53% žen.

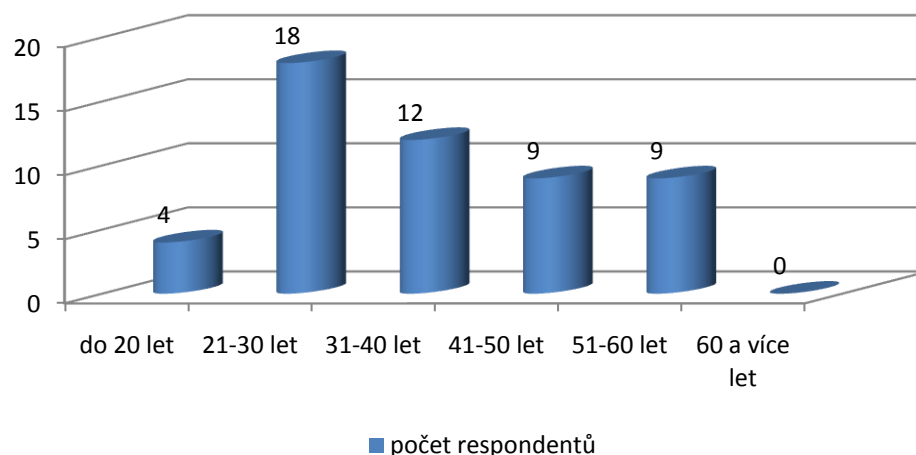
Důvodem zjišťování zastoupení těchto skupin mezi nezaměstnanými je to, že ženy bývají na trhu práce často znevýhodněny. Častým důvodem je předpokládané mateřství, což zaměstnavatelům přidává starosti s nalezením náhrady za zaměstnankyni po dobu její mateřské a rodičovské dovolené, zvyšují se mu náklady spojené se zaučením náhradní pracovní síly apod. Setkáváme se také se skutečností určitých předsudků, kdy zaměstnavatelé přijímají do pracovního poměru raději muže, coby výkonnějšího pracovníka. Přes to všechno ale přece jenom existují typicky mužská a ženská povolání.



Obr. 6 Rozdělení respondentů podle pohlaví  
[vlastní zpracování]

## 2. Kolik je Vám let?

V další otázce jsem roztřídila respondenty podle věku, každá věková skupina má totiž své specifické vlastnosti. V teoretické části je zmíněna např. problematika zaměstnávání absolventů a občanů s nedokončenou základní školní docházkou. Dalším problematickým okruhem bývají starší generace, zejména kolem 50 let věku. Ve výzkumu se tyto předpoklady potvrdily u absolventů, neboť největší počet nezaměstnaných představovali respondenti ve věku mezi 21 až 30 lety. Druhou nejpočetnější věkovou skupinu zastoupili respondenti ve věku 31 až 50 let a hned po nich respondenti v rozmezí 41 až 60 let.

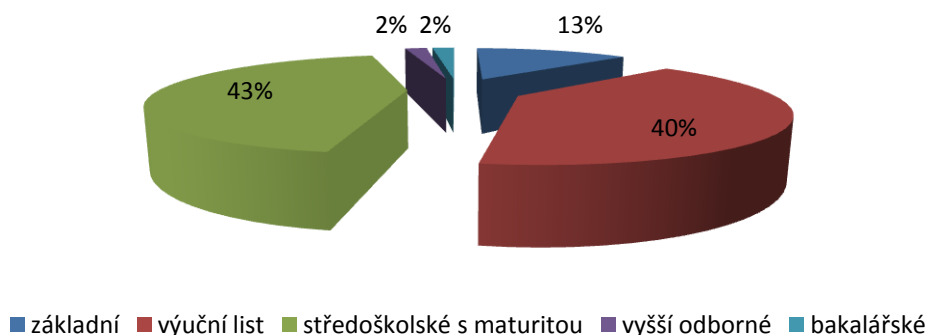


Obr. 7 Struktura uchazečů podle věku [vlastní zpracování]

Jak vidíme na obrázku, v průzkumu nebyl zaznamenán žádný respondent starší 60 let.

### 3. Jaké je Vaše nejvyšší dokončené vzdělání?

Vzdělání je jedním ze základních předpokladů pro to, jakou práci bude člověk vykonávat. V dnešní době je vzdělání s maturitou již běžnou záležitostí, proto kdo chce lépe uspět na trhu práce, měl by pokračovat ve studiu na vysoké škole. To vyplývá i z průzkumu – mezi oslovenými respondenty se neobjevil ani jeden vysokoškolsky vzdělaný uchazeč o práci, kdežto absolventi středních škol zaujmají nejvyšší podíl – 43%. Nejmenší podíl nezaměstnaných tvoří dle průzkumu uchazeči s vyšším odborným a bakalářským vzděláním. Větší skupinu tvoří uchazeči se základním vzděláním a celkem 40% nezaměstnaných vlastní výuční list. Poptávka po pracovnících z řemeslné oblasti však začíná stále více stoupat, proto se bude situace v následujících letech pravděpodobně měnit a tato skupina by se měla lépe na trhu práce uplatnit. Jedním z hlavních důvodů bude přesycení pracovního trhu vysokoškolskými absolventy, jejichž počet bude růst a počet řemeslníků tím pádem poklesne na nedostatek. Nutno také zmínit, že vysoký podíl mezi nezaměstnanými tvoří vyučení muži pracující v průmyslových odvětvích, která byla ekonomickou krizí nejvíce zasažena.



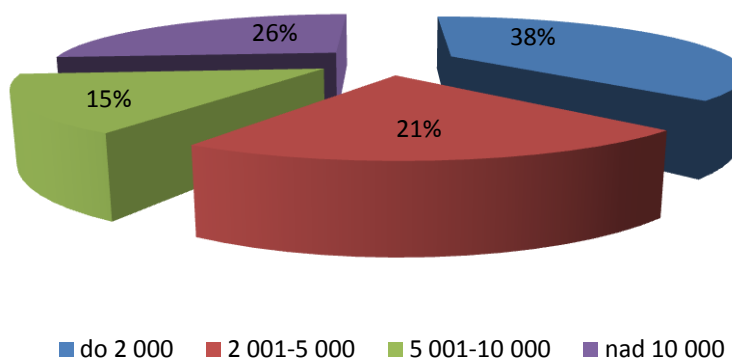
Obr. 8 Rozdělení respondentů podle dosaženého vzdělání [vlastní zpracování]

### 4. Jaký je počet obyvatel obce (města), ve které žijete?

Existuje všeobecný předpoklad, že lidé žijící ve větších městech mají více příležitostí k nalezení zaměstnání. Tento jev byl ve výzkumu částečně potvrzen – nejvyšší podíl nezaměstnaných tvoří lidé žijící v obcích s počtem obyvatel do 2 000, konkrétně 38% všech dotazovaných. S počtem obyvatel ale podíl nezaměstnaných dále neroste přímo úměrně. Největší podíl nezaměstnaných se totiž dále nachází v obcích nad 10 000 obyvatel, potom



následují obce s počtem obyvatel od 2 001 až 5000 a nejnižší procento nezaměstnaných zaznamenaly obce s počtem obyvatel mezi 5 000 a 10 000.

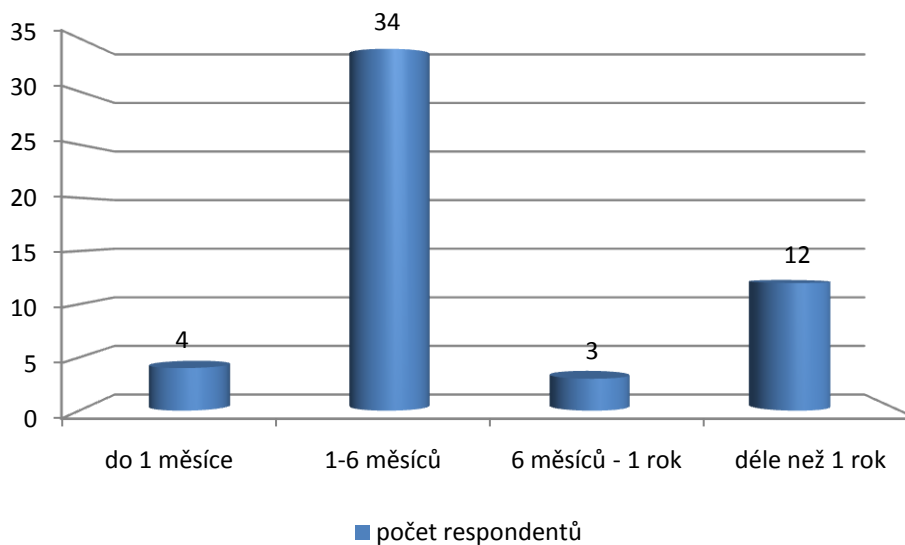


Obrázek 9 Rozložení respondentů podle velikosti obce, v níž žijí [vlastní zpracování]

### 5. Jak dlouho jste již registrován/a na úřadu práce?

Jak jsem již uvedla v teoretické části této práce, velký vliv na nezaměstnanou osobu má délka období, po kterou je bez práce. Čím déle člověk nemůže práci nalézt, tím hůře, protože postupně ztrácí naději, že nějakou práci někdy najde, ztrácí také pracovní návyky a v neposlední řadě odbornou způsobilost apod. To se poté projevuje i v postoji člověka k práci, avšak na tuto otázku jsou zaměřeny další dva body dotazníku.

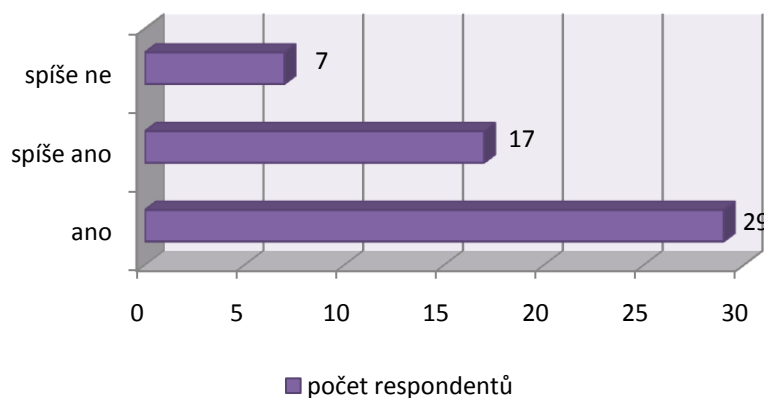
Nejvyšší počet respondentů, celkem 34 (64%), je registrován na pracovním úřadě jeden až šest měsíců. Výrazně méně je uchazečů hledající práci déle než jeden rok – celkově 12, což ale představuje 23% ze všech respondentů a to je podle mě docela vysoký podíl. Čtyři respondenti (7%) uvedli dobu nezaměstnanosti 6 měsíců – 1 rok a nejméně respondentů (6%) uvedlo dobu kratší jednoho měsíce.



Obr. 10 Uchazeči podle délky registrace na ÚP [vlastní zpracování]

#### 6. Jste spokojen/a se službami, které Vám úřad práce poskytuje?

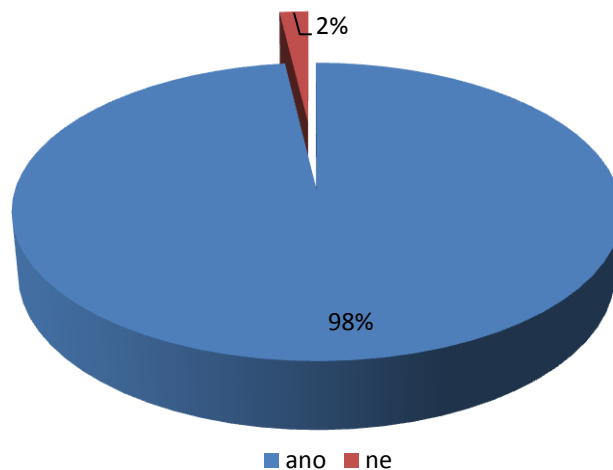
Vztah mezi ÚP a uchazečem o zaměstnání, včetně vzájemné důvěry je velice důležitým aspektem při hledání zaměstnání. Pokud člověk věří, že se mu s pomocí ÚP podaří práci nalézt, je příznivě motivován a aktivní. V opačném případě ztratí naději, zejména když je dlouhodobě nezaměstnán, a nakonec se s tímto stavem smíří a ztratí zájem pro získání zaměstnání cokoliv udělat. Výsledky této otázky jsou podle mě pozitivní – 29 respondentů (55%) je se službami pracovního úřadu spokojeno bez výhrad. 17 respondentů (32%) uvedlo odpověď „spíše ano“ a pouze 7 respondentů (13%) uvedlo odpověď „spíše ne“. K dispozici byla ještě čtvrtá možnost, tedy odpověď „ne“, ale tu však neuvedl žádný z dotazovaných.



Obr. 11 Spokojenost uchazečů se službami ÚP [vlastní zpracování]

### 7. Hledáte si práci i jinými způsoby než přes úřad práce?

Tato otázka byla položena s cílem zjistit, jaký mají respondenti vztah k práci, zda jim skutečně záleží na tom, aby byli zaměstnáni, což se projevuje, mimo jiné samostatným aktivním vyhledáváním pracovních příležitostí. 98% respondentů uvedlo, že nespolehá pouze na služby ÚP. Jaké konkrétní způsoby využívají, se dozvíme v následující otázce.



Obr. 12 *Aktivita uchazečů při hledání práce*  
[vlastní zpracování]

### 8. Jaké jiné prostředky k nalezení práce využíváte?

Respondenti měli na výběr z pěti možností odpovědí, z nichž mohli zvolit i odpovědi více. Drtivá většina všech respondentů se snaží najít si práci prostřednictvím internetu, a to celkem 89%. Druhou nejčastější cestou je využívání kontaktů svých blízkých – tuto možnost uvedlo 64% dotazovaných. Často využívaným zdrojem je i tisk, konkrétně jej uvedlo 57% dotazovaných. Pro přehlednost jsou odpovědi uvedeny v tabulce v absolutních číslech.

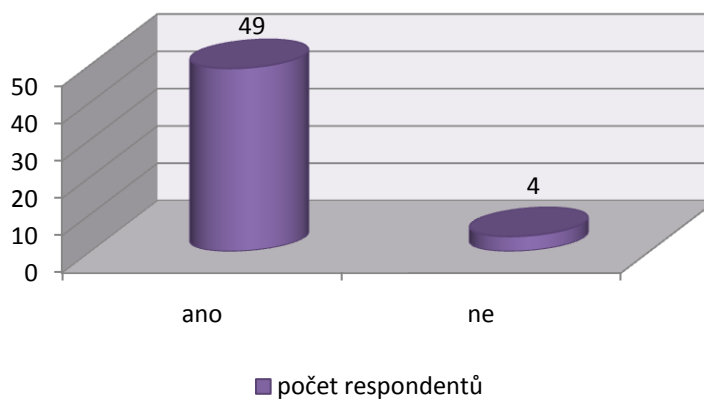
Prostředek	Počet respondentů
internet	47
známosti	34
tisk	30
žádné	1

Tab. 2 *Prostředky využívané k hledání zaměstnání* [vlastní zpracování]

Respondentům byla nabídnuta možnost uvést další prostředky, pomocí nichž se snaží práci najít, tuto možnost ale nikdo neuvedl.

### 9. Byl/a byste ochotná dojíždět za prací?

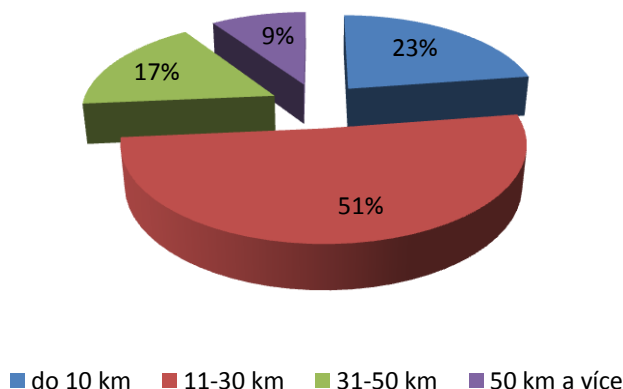
Další otázka odhalila, zda jsou respondenti ochotní za prací dojíždět, či trvají na zaměstnání v místě svého bydliště. 49 respondentů, tedy naprostá většina uvedla, že ano.



Obr. 13 *Ochota respondentů dojíždět za prací [vlastní zpracování]*

### 10. Jak daleko byste byl/a ochotný/á za prací dojíždět?

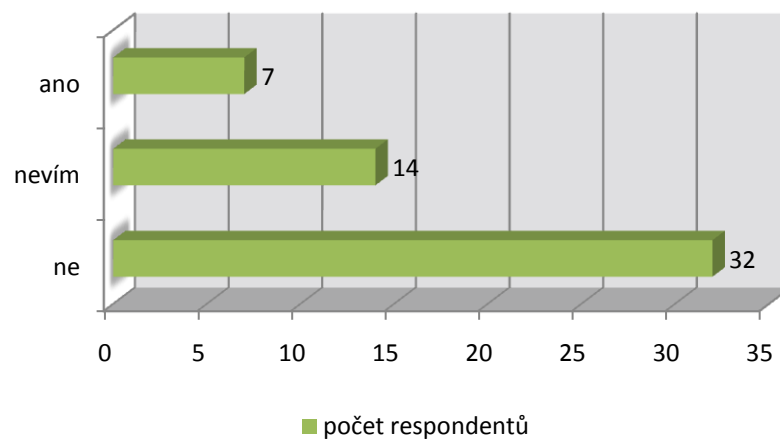
Tato otázka navazuje na otázku předchozí. Většina respondentů je ochotna za prací dojíždět, nyní zjišťujeme, jak daleko. Polovina respondentů vymezila vzdálenost možného dojíždění mezi 11 – 30 kilometry. Druhou nejpočetnější skupinou jsou respondenti ochotní dojíždět pouze do 10 kilometrů. Mobilita pracovních sil tedy není moc příznivá, což má za následek vyšší nezaměstnanost. Pouze slabá třetina respondentů je ochotna dojíždět více než 30 kilometrů.



Obr. 14 *Jak daleko jsou respondenti ochotni dojíždět za prací [vlastní zpracování]*

### 11. Přestěhoval/a byste se kvůli získání zaměstnání?

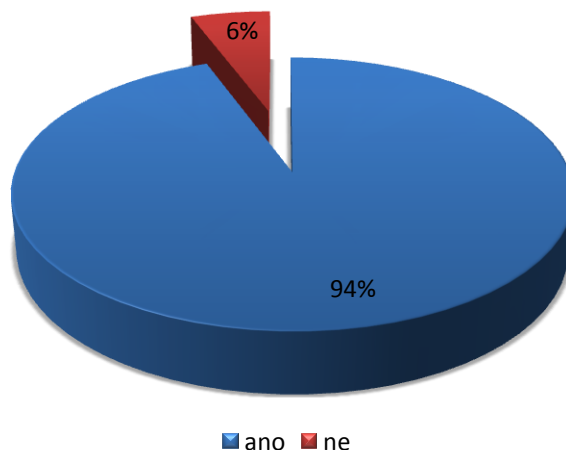
Nyní se podívejme, jestli by byli respondenti kvůli získání zaměstnání dokonce se přestěhovat. Např. v zemích USA je toto naprosto běžná záležitost, lidé se za zaměstnáním stěhují často, někdy i vícekrát za život. V naší republice to ale tak obvyklé není, což potvrdil i tento průzkum – většina respondentů, celkem 32 (61%) by se kvůli získání zaměstnání nepřestěhovala. Avšak necelá třetina uvedla, že neví, což znamená, že tuto možnost nezařadili úplně a pokud by potenciální zaměstnání splňovalo jejich představy, je možné, že by se k přestěhování rozhodli, stejně jako 13% dotazovaných, jež na tuto otázku odpověděli kladně.



Obr. 15 *Ochota respondentů přestěhovat se za zaměstnáním*  
[vlastní zpracování]

### 12. Byl/a byste ochotný/á podstoupit rekvalifikaci kvůli získání zaměstnání?

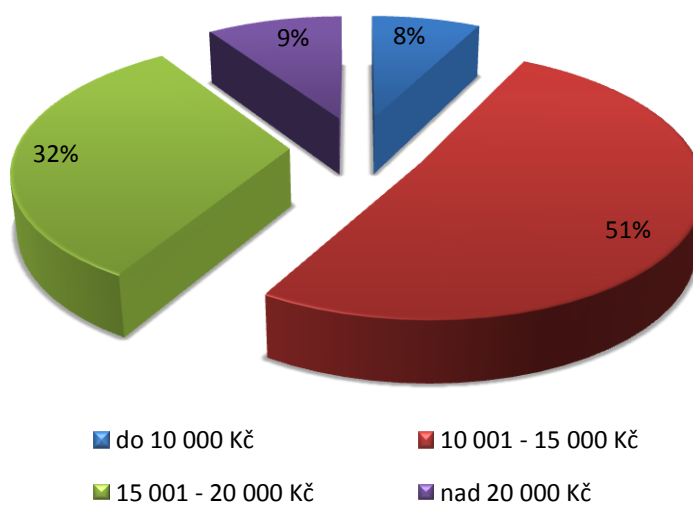
O rekvalifikaci jako nástroji APZ jsem se zmínila v kapitole 3.1.3.3. V této otázce jsem zjišťovala, jaký k ní mají přístup samotní nezaměstnaní. Výsledek hodnotím pozitivně, neboť 94% dotázaných je ochotno rekvalifikaci podstoupit.



Obr. 16 *Ochota respondentů podstoupit rekvalifikaci [vlastní zpracování]*

### 13. Za jakou minimální mzdu jste ochotný/á pracovat?

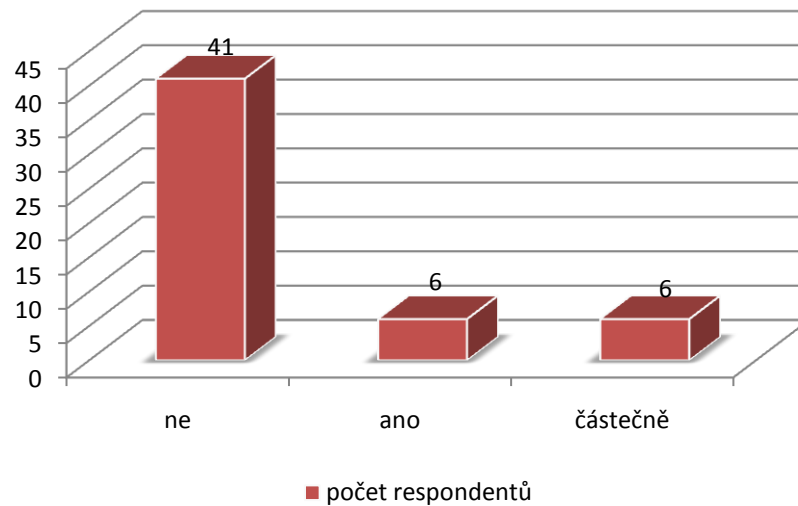
Tato otázka se týká mzdových požadavků respondentů. 51% respondentů si představuje výdělek v rozmezí 10 až 15 tisíc korun. Mzdu od 15 do 20 tisíc požaduje 32% respondentů, výrazně méně – 9% - trvá na mzdě od 20 tisíc a víc a nejmenší podíl tvoří lidé, kterým by stačila mzda do 10 tisíc korun. Když tyto skutečnosti srovnám se strukturou respondentů dle vzdělanosti, jeví se mi tyto mzdové nároky v některých případech vzhledem k dosaženému vzdělání trochu přehnané.



Obr. 17 *Mzdové požadavky respondentů [vlastní zpracování]*

#### 14. Máte nějaká zdravotní omezení?

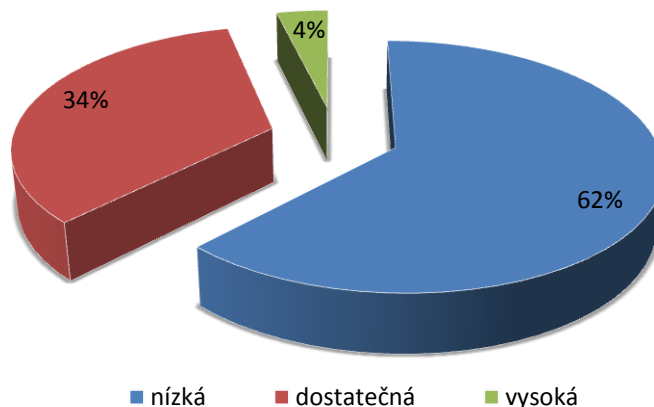
Občané se zdravotními omezeními bývají rizikovou skupinou na trhu práce z hlediska jejich umístitelnosti. Avšak průzkum ukázal, že největší skupinou mezi nezaměstnanými tvoří lidé bez zdravotních omezení.



Obr. 18 *Struktura respondentů podle zdravotního stavu*  
[vlastní zpracování]

#### 15. Jaký máte názor na výši podpory v nezaměstnanosti?

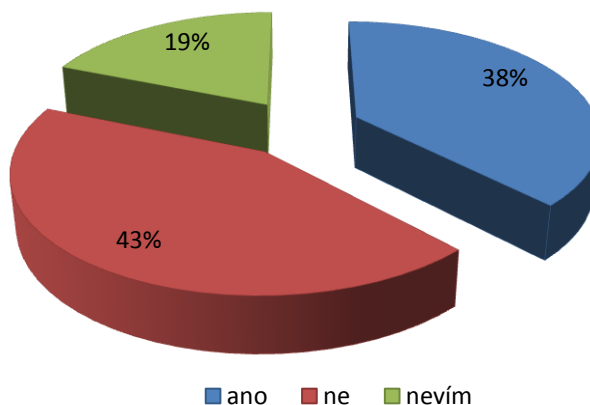
Uchazeči o zaměstnání registrovaní na ÚP mají nárok na podporu v nezaměstnanosti. Výše podpory a doba nároku na ni se určuje podle věku nezaměstnaného registrovaného na ÚP a podle výše výdělku z jeho předchozího zaměstnání. Pokud by byla podpora příliš vysoká, nezaměstnaný by nebyl motivován hledat si zaměstnání. 62% respondentů shledává výši podpory za nízkou, 34% za dostatečnou a 4% ji považují dokonce za vysokou.



Obr. 19 *Názor respondentů na výši podpory v nezaměstnanosti [vlastní zpracování]*

#### 16. Myslíte si, že důvodem ztráty zaměstnání byla hospodářská krize?

Hospodářská krize značně ovlivnila trh práce, proto mě zajímal názor samotných nezaměstnaných. 43% respondentů ztrátu zaměstnání hospodářské krizi nepřipisuje, pouze o 5% méně si však myslí, že důvodem ztráty zaměstnání byla. A téměř 1/5 respondentů uvedla, že neví.



Obr. 20 *Názor respondentů na souvislost mezi ztrátou zaměstnání a hospodářskou krizí [vlastní zpracování]*

#### 6.4 Výsledky šetření - ověření hypotéz

Po vyhodnocení jednotlivých otázek se vracím ke stanoveným hypotézám, které nyní potvrdím či vyvrátím.



**H<sub>1</sub>: Více než 60% nezaměstnaných žije v obci s celkovým počtem obyvatel do 2 000.**

První hypotéza se nepotvrdila, proto ji zamítám. V obcích s počtem obyvatel do 2 tisíc žije pouze 38% respondentů. Ovšem i tak je to většina všech dotazovaných.

**H<sub>2</sub>: Méně než 30% nezaměstnaných není spokojeno se službami ÚP.**

Druhou hypotézu mohu potvrdit – nespokojeno bylo pouze 13%, jež uvedlo možnost „spíše nespokojen“. Možnost „nespokojen“ neuvedl žádný z dotazovaných.

**H<sub>3</sub>: Největší podíl nezaměstnaných tvoří lidé ve věku mezi 50 a 60 lety.**

Dle průzkumu břeclavského pracovního trhu tvoří největší podíl mezi nezaměstnanými lidé ve věku 21 – 30 let, což pro srovnání činí dvojnásobek nezaměstnaných ve věku mezi 50 a 60 lety. Třetí hypotézu tedy vyvracím.

**H<sub>4</sub>: Alespoň polovina nezaměstnaných je ochotna pracovat nejméně za mzdu 15 000 Kč.**

Čtvrtá hypotéza se týká mzdových požadavků respondentů. Nejvíce z nich je ochotno pracovat za mzdu v rozmezí 10 – 15 tisíc, a to konkrétně 51%, hypotézu tedy musím vyvrátit.

I když byly tři ze čtyř hypotéz vyvráceny, cíl šetření byl splněn. Byly odhaleny problémové skupiny, které jsou nezaměstnaností nejvíce postiženy. Na základě tohoto šetření tedy mohu určit doporučení, která by mohla vést ke zlepšení situace na trhu práce v břeclavském okrese.

## 7 DOPORUČENÍ A NÁVRHY NA ZLEPŠENÍ SITUACE NA TRHU PRÁCE NA BŘECLAVSKU

Podle provedeného průzkumu jsem vyhodnotila následující nejvíce ohrožené skupiny na trhu práce břeclavského regionu.

Z hlediska věku jsou to lidé od 21 do 30 let. V drtivé většině jde o uchazeče z učilišť a absolventy středních škol s maturitou. Právě absolventi s maturitou jsou nejčastěji zařazováni do rekvalifikačních kurzů. Pro tuto skupinu bych navrhovala zavést příslušná opatření již během studia. Například úprava učebních osnov tak, aby byla studentům umožněna užší specializace, což by mohlo odbourat potřebu rekvalifikace. Další možností by mohla být podmínka získání potřebné praxe již během studia, což by těmto lidem výrazně zvýšilo šance na trhu práce.

Co se dále struktury vzdělanosti uchazečů týče, třetí největší skupinu tvoří lidé se základním vzděláním. Dle mého názoru by se jim mělo umožnit, aby si vzdělání doplnili, a to podle aktuálního či předvídaného požadavku pracovního trhu. Ne všichni jsou však ochotni vzdělávat se a pracovat na sobě, pro ty bych doporučila veřejně prospěšné práce pod hrozbou odebrání státní podpory.

Další výraznou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci ÚP v časovém rozmezí jednoho až šesti měsíců. Pro tyto lidi bych kromě osobního poradenství doporučila zorganizovat blok přednášek, popř. seminářů, workshopů, kde by se dozvěděli o možnostech zaměstnání, jakým způsobem mají hledat práci, informovat je o volných místech apod. Na tyto aktivity by bylo dobré zvát lidi z praxe, aby doplnili teoretickou náplň o praktickou rovinu. Těmito osobami by mohli být např. podnikatelé, kteří mají dostatek zkušeností a kteří by mohli tuto skupinu nezaměstnaných motivovat k zahájení vlastní výdělečné činnosti.

Závěrem ještě jedno doporučení, které souvisí s výzkumem nepřímo. Jak jsem uvedla v kapitole 5.1, podíl malých podniků v břeclavském okrese je v rámci ČR nadprůměrný, což svědčí o dobrých podmínkách pro podnikání. Z tohoto důvodu by bylo dobré motivovat nejen nezaměstnané, kterým jsem se věnovala v předchozím odstavci, ale i další skupiny nezaměstnaných k založení vlastní výdělečné činnosti, např. absolventy středních škol s maturitou. Z pohledu podnikatelů vidím další možnost v jejich stimulaci ke zřizování společensky účelných pracovních míst a využívání možnosti přijímat do zaměstnání účastníky specifických rekvalifikací.

## ZÁVĚR

Tuto bakalářskou práci jsem zasvětila tématu nezaměstnanosti, jakožto aktuálnímu, často diskutovanému a složitému problému s dalekosáhlými dopady na společnost. Zaměřila jsem se na okres Břeclav, jelikož odtud pocházím, tudíž mě situace na trhu práce zajímá coby potenciálního uchazeče o zaměstnání. Tuto oblast jsem si vybrala také proto, že se trvale vyznačuje vyšší mírou nezaměstnanosti ve srovnání s ostatními oblastmi v České republice.

V první části této práce jsem se soustředila na teoretické poznatky, jež se k tomuto tématu vážou. Nejdříve jsem charakterizovala trh práce, poté teorii nezaměstnanosti, tedy její měření a příčiny. Nakonec jsem se věnovala politice zaměstnanosti, zejména aktivní politice zaměstnanosti.

V části praktické jsem vybraný okres krátce charakterizovala, popsala vývoj míry nezaměstnanosti a vývoj počtu volných pracovních míst od roku 2006 po rok letošní. Do roku 2006 měla nezaměstnanost na Břeclavsku klesající charakter zejména vstupem ČR do Evropské unie, avšak koncem roku 2008 se projevila hospodářská krize, která způsobila výrazný pokles zaměstnanosti. Trh práce stagnuje prakticky pořád, i když v letošním roce jsme již zaznamenali mírné zlepšení. Následně jsem přešla ke konkrétním programům APZ, jež v břeclavském regionu v této době probíhají.

Stěžejním bodem praktické části bylo dotazníkové šetření mezi samotnými nezaměstnanými různého pohlaví, věku, vzdělání. Nejrizikovějšími skupinami na trhu práce v tomto okresu jsem vyhodnotila mladé lidi ve věku od 21 do 30 let, přičemž tito jsou buď vyučeni nebo absolvovali střední školu s maturitou. Zvýšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce vidím v jejich užší specializaci a zároveň v získání praxe již během studia.

Jako další z nejvíce ohrožených skupin jsem vyhodnotila osoby registrované na ÚP v délce jednoho až šesti měsíců. Pro tyto bych doporučila organizovat různé přednášky, semináře apod., ze kterých by načerpali informace ohledně pracovních možností, získali by přehled o volných místech, rady, jak hledat práci a jiné informace.

V posledním bodě závěrečných doporučení jsem věnovala pozornost malým podnikům, které tvoří v břeclavském regionu většinový podíl. Ty by měly být podporovány k vytváření společensky účelných pracovních míst a k zaměstnávání účastníků specifických rekvalifikací.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### Monografické publikace:

- [1] BROŽOVÁ, D. Kapitoly z ekonomie trhů práce. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.
- [2] BUCHTOVÁ, B., et al. Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. Praha : Grada, 2002. Nezaměstnanost v ekonomické teorii, s. 57-74. ISBN 80-247-9006-8.
- [3] HOLMAN, R. Ekonomie. 2. přepracované a doplněné vydání. Praha: C. H. Beck, 2001. 714 s. ISBN 80-7179-387-6.
- [4] KLOUDOVÁ, J. Makroekonomie : Základní kurz. 2. Bratislava : Bratislavská vysoká škola práva, 2008. Inflace a nezaměstnanost, s. 125-133. ISBN 978-80-89363-19-3.
- [5] KOTÝNKOVÁ, M. Trh práce na přelomu tisíciletí. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
- [6] KOTÝNKOVÁ, M.; NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
- [7] MIKULÁŠTÍK, M. Manažerská psychologie. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada, 2007. 380 s. ISBN 978-80-247-1349-6.
- [8] TULEJA, P. Základy makroekonomie. 1. vydání. Brno: Computerpress, 2006. 311 s. ISBN 80-251-0952-6.

### Internetové zdroje:

- [9] AKTIVNIPADESATKAVJMK.CZ [online]. [cit. 2011-05-16]. Dostupný z WWW: <http://aktivnipadesatkavjmk.rcv.cz/>.
- [10] BŘECLAVSKÝ DENÍK [online]. [cit. 2011-05-11]. Dostupný z WWW: [http://breclavsky.denik.cz/zpravy\\_region/lidi-bez-prace-ubylo-ostovky20110509.html](http://breclavsky.denik.cz/zpravy_region/lidi-bez-prace-ubylo-ostovky20110509.html).
- [11] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [online]. [cit. 2011-05-05]. Dostupný z WWW: [http://www2.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_breclav](http://www2.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_breclav).
- [12] EC.EUROPA.EU [online]. [cit. 2011-05-03]. Dostupný z WWW: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2753&acro=lmi&lang=cs&countryId=CZ&ionId=CZ0&nuts2Code=CZ06&nuts3Code=CZ062>.
- [13] FINANCE.CZ [online]. [cit. 2011-05-05]. Dostupný z WWW: <http://www.finance.cz/ekonomika/prace/nezamestnanost/>.
- [14] HUMPOLÍKOVÁ, D. *Www.modernibrno.cz* [online]. [cit. 2011-05-05]. Dostupný z WWW: <http://www.modernibrno.cz/aktualita.htm?aktualita=11426>.
- [15] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ [online]. [cit. 2011-05-05]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>.
- [16] NAVRATRODICUNATRHPRACE.CZ [online]. [cit. 2011-05-06]. Dostupný z WWW: <http://www.navratrodicunatrhrprace.cz/>.

- [17] PRAXIKPERSPEKTIVNÍKARIERE.CZ [online]. [cit. 2011-05-06]. Dostupný z WWW: <<http://www.praxikperspektivnikariere.cz/popis-projektu>>.
- [18] SANCEPROVASVJMK.CZ [online]. [cit. 2011-05-06]. Dostupný z WWW: <<http://sanceprovasvmk.rcv.cz/index3.html>>.
- [19] VPZ-JMK.CZ [online]. [cit. 2011-05-06]. Dostupný z WWW: <<http://www.vpz-jmk.cz/>>.
- [20] ZPETNATRHPRACEVJMK.CZ [online]. [cit. 2011-05-06]. Dostupný z WWW: <<http://zpetnatrhpracevmk.rcv.cz/index3.html>>.

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ESF	Evropský sociální fond
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce
ZPS	Osoby se změněnou pracovní schopností

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obr. 1 <i>Křivka poptávky po práci</i> .....	13
Obr. 2 <i>Křivka nabídky práce</i> .....	14
Obr. 3 <i>Rovnováha na trhu práce</i> .....	15
Obr. 4 <i>Vývoj míry nezaměstnanosti</i> .....	33
Obr. 5 <i>Počet volných pracovních míst v letech</i> .....	34
Obr. 6 <i>Rozdělení respondentů podle pohlaví</i> .....	39
Obr. 7 <i>Struktura uchazečů podle věku</i> .....	39
Obr. 8 <i>Rozdělení respondentů podle dosaženého vzdělání</i> .....	40
Obr. 9 <i>Rozložení respondentů podle velikosti obce, v níž žijí</i> .....	41
Obr. 10 <i>Uchazeči podle délky registrace na ÚP</i> .....	42
Obr. 11 <i>Spokojenost uchazečů se službami ÚP</i> .....	42
Obr. 12 <i>Aktivita uchazečů při hledání práce</i> .....	43
Obr. 13 <i>Ochota respondentů dojíždět za prací</i> .....	44
Obr. 14 <i>Jak daleko jsou respondenti ochotni dojíždět za prací</i> .....	44
Obr. 15 <i>Ochota respondentů přestěhovat se za zaměstnáním</i> .....	45
Obr. 16 <i>Ochota respondentů podstoupit rekvalifikaci</i> .....	46
Obr. 17 <i>Mzdové požadavky respondentů</i> .....	46
Obr. 18 <i>Struktura respondentů podle zdravotního stavu</i> .....	47
Obr. 19 <i>Názor respondentů na výši podpory v nezaměstnanosti</i> .....	48
Obr. 20 <i>Názor respondentů na souvislost mezi ztrátou zaměstnání a hospodářskou krizí</i> .....	48

**SEZNAM TABULEK**

Tab. 1 <i>Nejvýznamnější zaměstnavatelé</i> .....	32
Tab. 2 <i>Prostředky využívané k hledání zaměstnání</i> .....	43



## SEZNAM PŘÍLOH

P I Dotazník

P II Vývoj v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti a rekvalifikací v roce 2009 – Břeclav.

## PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

1. Jste

- muž
- žena

2. Kolik je Vám let?

- do 20 let
- 21 - 30 let
- 31 - 40 let
- 41 - 50 let
- 51 - 60 let
- 60 a více let

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- základní
- výuční list
- středoškolské s maturitou (vč. nástavby)
- vyšší odborné
- bakalářské
- vysokoškolské

4. Jaký je počet obyvatel obce (města), ve které žijete?

- do 2 000
- 2 001 – 5 000
- 5 001 – 10 000
- nad 10 000

5. Jak dlouho jste již registrován/a na úřadu práce?

- méně než 1 měsíc
- 1 – 6 měsíců
- 6 měsíců – 1 rok
- déle než 1 rok

6. Jste spokojen/a se službami, které Vám úřad práce poskytuje?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

7. Hledáte si práci i jinými způsoby než přes úřad práce?

- ano
- ne

8. Jaké jiné prostředky k nalezení práce využíváte?

- žádné
- internet
- tisk

- známosti
- jiná možnost.....

9. Byl/a byste ochotný/á dojíždět za prací?

- ano
- ne

10. Jak daleko byste byl/a ochotný/á za prací dojíždět?

- do 10 km
- 11 – 30 km
- 31 – 50 km
- 50 km a více

11. Přestěhoval/a byste se kvůli získání zaměstnání?

- ano
- ne
- nevím

12. Byl/a byste ochotný/á podstoupit rekvalifikaci kvůli získání zaměstnání?

- ano
- ne

13. Za jakou minimální mzdu jste ochotný/á pracovat?

- do 10 000 Kč
- 10 001 – 15 000 Kč
- 15 001 – 20 000 Kč
- nad 20 000 Kč

14. Máte nějaká zdravotní omezení?

- ano
- ne
- částečně

15. Jaký máte názor na výši podpory v nezaměstnanosti?

- nízká
- dostatečná
- vysoká

16. Myslíte si, že důvodem ztráty zaměstnání byla hospodářská krize?

- ano
- ne

## PŘÍLOHA P II: VÝVOJ V OBLASTI AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI A REKVALIFIKACÍ V ROCE 2009 – BŘECLAV

Měsíc	Veřejně prospěšné práce (VPP)				Společensky účelná pracovní místa u zaměstnavatele				Společensky účelná pracovní místa - vyhrazená místa				Samostatná výděl. činnost (SVČ)	
	vytvořená místa		umístění uchazečů		vytvořená místa		umístění uchazečů		vytvořená místa		umístění uchazečů		umístění uchazečů	
	stav na konci sled. měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled. měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled. měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled. měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled. měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled. měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled. měs.	celkem od poč. roku
1	19	0	16	0	34	0	31	0	63	0	63	0	37	0
2	17	0	14	0	34	0	31	0	63	0	63	0	37	0
3	17	0	14	0	34	0	31	1	63	7	63	7	42	5
4	12	8	5	1	26	0	24	3	39	8	39	8	42	7
5	32	29	27	24	26	0	25	4	36	11	36	11	41	7
6	43	40	39	38	26	0	25	4	31	11	31	11	41	9
7	41	40	39	40	26	0	25	6	24	13	24	13	43	11
8	52	51	49	51	25	0	24	6	26	18	26	18	47	17
9	52	51	48	52	15	0	14	6	19	20	19	20	46	19
10	57	57	53	58	15	0	14	6	19	26	19	26	48	23
11	52	57	49	60	15	0	14	6	18	29	18	29	46	24
12	34	61	34	64	15	0	13	7	18	29	18	29	46	24

Měsíc	Chráněné pracovní dílny - vytvoření				Chráněné pracovní místa - vytvoření				CHPM - SVČ osob se ZP		Příspěvek na provoz CHPD, CHPM a CHPM - SVČ OZP		Překlenovací příspěvek		Příspěvek na nový podnikatelský program (NPP)	
	vytvořená místa		umístění uchazečů		vytvořená místa		umístění uchazečů		umístění uchazečů		zaměstnanci		zaměstnanci		zaměstnanci	
	stav na konci sled. měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled. měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled. měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled. měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled. měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled. měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled. měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled. měs.	celkem od poč. roku
1	9	0	8	0	10	0	10	0	1	0	0	0	0	0	0	0
2	9	0	8	0	10	0	10	0	1	0	85	85	0	0	0	0
3	9	0	8	0	10	0	10	0	1	0	88	88	0	0	0	0
4	9	0	8	0	10	0	10	0	0	0	88	88	0	0	0	0
5	9	0	8	0	11	1	11	1	0	0	88	88	0	0	0	0
6	9	0	9	2	15	5	15	5	0	0	88	88	0	0	0	0
7	9	0	9	2	15	5	15	6	0	0	88	88	0	0	0	0
8	9	0	9	2	15	5	15	6	0	0	88	88	0	0	0	0
9	9	0	9	2	15	5	15	8	0	0	88	88	0	0	0	0
10	9	0	9	3	15	5	15	8	1	1	88	88	0	0	0	0
11	10	1	9	3	13	5	13	9	1	1	89	89	0	0	0	0
12	10	1	10	4	13	5	13	10	1	1	89	89	0	0	0	0

Rok	Příspěvek na zapracování		Cílené programy I. (CP *)				Projekty ESF - OP RLZ a JPD3		Projekty ESF - OP LZZ - VPP		Projekty ESF - OP LZZ - SÚPM		Projekty ESF - OP LZZ - CP (RIP)		Uchazeči v rekvalifikaci	
	zaměstnaní		vytvořená místa		umístění uchazeči		umístění uchazeči		umístění uchazeči		umístění uchazečů		umístění uchazeči		uchazečů	
	stav na konci sled.měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled.měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled.měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled.měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled.měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled.měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled.měs.	celkem od poč. roku	stav na konci sled.měs.	celkem od poč. roku
1	0	0	0	0	0	0	75	0	20	3	60	1	-	22	0	
2	0	0	0	0	0	0	75	0	20	3	60	1	-	22	0	
3	0	0	0	0	0	0	75	0	16	5	73	22	-	19	0	
4	0	0	0	0	0	0	75	0	196	186	101	56	-	92	112	
5	0	0	0	0	0	0	75	0	215	217	106	69	-	59	160	
6	0	0	0	0	0	0	75	0	215	224	122	90	-	84	271	
7	0	0	0	0	0	0	75	0	215	230	149	121	-	50	326	
8	0	0	0	0	0	0	75	0	214	231	165	144	-	90	436	
9	0	0	0	0	0	0	82	7	210	233	158	161	-	134	557	
10	0	0	0	0	0	0	82	7	207	234	170	185	0	162	707	
11	0	0	0	0	0	0	107	32	176	241	146	194	0	109	817	
12	0	0	0	0	0	0	106	32	65	248	127	203	0	23	823	

*\*) jde o regionální cílené programy - zřízení míst a úhrada mezd, nejsou zde zahrnuty CP univerzální*

**Počet osob podpořených v rámci APZ a rekvalifikací v roce 2009**

