

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra práva**



**Bakalářská práce**

**Problematika nezaměstnanosti v regionu  
Rychnov nad Kněžnou**

**Kateřina Ehlová**

© 2016 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Kateřina Ehlová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Problematika nezaměstnanosti v regionu Rychnov nad Kněžnou**

Název anglicky

**The issue of unemployment in the region Rychnov nad Kněžnou**

---

### Cíle práce

- obecný pohled na problematiku nezaměstnanosti
- zmapování nezaměstnanosti v regionu Rychnov nad Kněžnou
- porovnání nezaměstnanosti v uplynulých letech
- přiblížení projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji
- zhodnocení projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji

### Metodika

1. studium odborné literatury
2. studium platné právní úpravy ČR
3. studium statistických dat
4. studium internetových odkazů
5. vlastní zjištění
6. konzultace

**Doporučený rozsah práce**

30-40 stran

**Klíčová slova**

nezaměstnanost, zaměstnavatel, úřad práce, okres Rychnov nad Kněžnou, obyvatelstvo

---

**Doporučené zdroje informací**

Beneš, Roman. Vývoj nezaměstnanosti, e-polis.cz, 2003  
Buchtová, B., Nezaměstnanost, GRADA Publishing, a.s., 2013  
Mareš, P., Nezaměstnanost jako sociální problém, Praha : Sociologické nakladatelství, 1998  
Maruška, Z., Nenechte si líbit nezaměstnanost!, 2012, ISBN: 9788026024439  
Pavelka, T., Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice, Slaný: Melandrium, 2011,  
Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti  
www.springerlink.com  
Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

---

**Předběžný termín obhajoby**

2015/16 LS – PEF

**Vedoucí práce**

Ing. JUDr. Pavel Pikola, Ph.D.

**Garantující pracoviště**

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 27. 10. 2015

**JUDr. Jana Borská**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 10. 11. 2015

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 29. 02. 2016

### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Problematika nezaměstnanosti v regionu Rychnov nad Kněžnou" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Kateřina Ehlová

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Ing. Pavlu Pikolovi, Ph.D. za odbornou pomoc při zpracování mé bakalářské práce. Dále tímto děkuji svým blízkým, kteří se mnou po celou dobu studií měli trpělivost.

# Problematika nezaměstnanosti v regionu Rychnov nad Kněžnou

## Souhrn

Bakalářská práce s názvem „Problematika nezaměstnanosti v regionu Rychnov nad Kněžnou“ se v teoretické části zabývá vytvořením obecného pohledu na problematiku nezaměstnanosti a její historii. V této části práce se čtenář seznámí s typy nezaměstnanosti, s rizikovými skupinami, se sociálními a psychickými vlivy nezaměstnanosti na člověka. Dále je v této části popsán projekt „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“.

V praktické části je uvedena nezaměstnanost v regionu Rychnov nad Kněžnou podle různých hledisek a jsou porovnány tyto údaje s údaji z minulých let. Součástí práce je vyhodnocení projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“, který je financován z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Tento projekt byl ukončen v listopadu 2015.

## **Klíčová slova:** Nezaměstnanost

Zaměstnavatel

Nezaměstnaní

Úřad práce

Okres Rychnov nad Kněžnou

Obyvatelstvo

Práce

Bez práce

Typy nezaměstnanosti

# The issue of unemployment in the region Rychnov nad Kněžnou

## Summary

The Bachelor thesis named „ The issue of unemployment in the region Rychnov nad Kněžnou“ deals with – in its theoretical part – creating the general view of the unemployment problems and with its history. In the part of the thesis the reader can make acquainted with the kind of the unemployment with, with the risk groupes, with social and mental psychological influences of the unemployment on the human. Moreover, there is described the project „Special practices for the young people under 30 years of age in the Hradec Králové region“ in this part of the thesis.

The practical part contains the data of the unemployment in the region Rychnov nad Kněžnou based on the different points of view and I have compared these data with those in last years. The integral part of this thesis is the evaluation of the project „Special practices for young people under 30 years of age in the Hradec Králové region“ which has been financed due to the Operation Programe Human sources and unemployment and due to government budget of the Czech Republic. This project was finished in November 2015.

**Keywords:** Unemployment  
Employer  
The unemployed  
Labour office  
District of Rychnov nad Kněžnou  
Inhabitants  
Work  
Out of work  
Unemployment types

## Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>10</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>11</b>
2.1 Cíl práce .....	11
2.2 Metodika .....	11
<b>3 Historie nezaměstnanosti.....</b>	<b>13</b>
<b>4 Pojem nezaměstnanost a typy nezaměstnanosti .....</b>	<b>15</b>
4.1 Definice nezaměstnanosti.....	15
4.2 Měření nezaměstnanosti .....	16
4.3 Typy nezaměstnanosti .....	17
4.3.1 Podle příčiny vzniku .....	18
4.3.2 Podle délky nezaměstnanosti .....	19
4.3.3 Podle dobrovolnosti .....	21
4.3.4 Skrytá nezaměstnanost.....	22
<b>5 Rizikové skupiny .....</b>	<b>23</b>
<b>6 Vliv nezaměstnanosti na člověka .....</b>	<b>27</b>
6.1 Vliv nezaměstnanosti na fyzické zdraví.....	27
6.2 Vliv nezaměstnanosti na psychické zdraví .....	28
<b>7 Sociální důsledky nezaměstnanosti na člověka .....</b>	<b>29</b>
7.1 Ztráta sociálního statusu.....	29
7.2 Snížení životní úrovně.....	30
7.3 Sociální role .....	31
7.4 Dopady na rodinu .....	31
7.5 Sociální izolace .....	32
7.6 Sociálněpatologické jevy .....	32
<b>8 Projekt „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“ .....</b>	<b>33</b>
8.1 Obsah a cíl projektu .....	33
8.2 Cílová skupina.....	34
8.3 Průběh projektu .....	34
8.4 Finanční příspěvky účastníkům projektu a zaměstnavatelům.....	36
<b>9 Nezaměstnanost v regionu Rychnov nad Kněžnou .....</b>	<b>38</b>
9.1 Celkový roční průměr nezaměstnanosti .....	38
9.2 Celkový roční průměr nezaměstnanosti podle pohlaví .....	40
9.2.1 Celkový roční průměr nezaměstnanosti žen .....	41
9.2.2 Celkový roční průměr nezaměstnanosti mužů.....	43
9.3 Počet uchazečů a volných pracovních míst.....	45
9.4 Počet uchazečů podle věkových skupin .....	48



<b>10 Projekt „ Odborná praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“ .....</b>	<b>50</b>
10.1 Rozdělení absolventů podle pohlaví .....	51
10.2 Rozdělení absolventů podle typu vzdělání.....	51
<b>11 Zjištěné výsledky projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“ .....</b>	<b>53</b>
<b>12 Závěr s návrhy na zlepšení .....</b>	<b>57</b>
<b>13 Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>60</b>
13.1 Literatura .....	60
13.2 Internetové zdroje.....	61
13.3 Právní předpisy České republiky .....	62
<b>14 Seznam tabulek .....</b>	<b>63</b>
<b>15 Seznam grafů .....</b>	<b>63</b>
<b>16 Seznam obrázků a rozdělení .....</b>	<b>64</b>
<b>17 Přílohy .....</b>	<b>65</b>

# 1 Úvod

Jako téma bakalářské práce si autor zvolil „Problematiku nezaměstnanosti v regionu Rychnov nad Kněžnou“. Okres Rychnov nad Kněžnou je součástí Královéhradeckého kraje a s rozlohou 982 km<sup>2</sup> se podílí 21 % na celkové ploše Královéhradeckého kraje a je druhým největším okresem v kraji (za okresem Trutnov). Okres sousedí ze západu a jihozápadu s okresy Náchod a Hradec Králové Královéhradeckého kraje, z jihu a jihovýchodu s okresy Pardubice a Ústí nad Orlicí Pardubického kraje a ze severovýchodu a severu je okres omezen státní hranicí s Polskem. Z hlediska počtu obyvatel je rychnovský okres nejmenším v kraji a k 31. 12. 2015 jich zde žilo 78 926, tj. 14,3 % z celkového počtu obyvatel kraje. Region Rychnov nad Kněžnou jsem si pro bakalářskou práci vybrala nejen proto, že to je region, ve kterém mám trvalé bydliště, ale především proto, že se zde nachází jeden z výrobních závodů ŠKODA AUTO a.s.. Tento výrobní podnik je v Kvasinách a má obrovský pozitivní vliv na zaměstnanost v regionu.

Celá bakalářská práce je strukturována na dvě části, teoretickou a praktickou část.

První část bakalářské práce se zabývá teoretickou částí, která vymezuje základní pojmy týkající se daného tématu. Je zde popsána historie nezaměstnanosti, definována nezaměstnanost, vymezené typy nezaměstnanosti a rizikové skupiny. Také je zde popsán vliv nezaměstnanosti na fyzické a psychické zdraví člověka a sociální důsledky nezaměstnanosti. V této části bakalářské práce je popsán i projekt „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“. Jsou zde uvedeny názory odborníků zabývajících se problematikou nezaměstnanosti včetně citací z literatury uvedené v seznamu.

V praktické části uvádím vybrané údaje o nezaměstnanosti v regionu Rychnov nad Kněžnou v období od 2008 do 2015 a porovnání vývoje této nezaměstnanosti v celé České republice, v Královéhradeckém kraji a v regionu Rychnov nad Kněžnou. Také jsou zde uvedeny informace o projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“, o jeho průběhu a také vyhodnocení jeho přínosu pro uchazeče o zaměstnání. Tato část je obohacena o tabulky a grafy, která byly získány na Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou a dalším zdrojem statistických dat byl integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem této bakalářské práce je vytvoření obecného pohledu na problematiku nezaměstnanosti.

Práce je zahájena přiblížením historie nezaměstnanosti, definicí nezaměstnanosti, seznámením s typy nezaměstnanosti, a také vymezením rizikových skupin osob, které jsou nezaměstnaností nejvíce postiženy. Cílem práce je také posouzení vlivu nezaměstnanosti na fyzické zdraví a na psychické zdraví člověka a zjištění sociálních důsledků nezaměstnanosti, kterým nezaměstnaný člověk musí čelit – ztráta sociálního statusu, snížení životné úrovně, změně sociální role, sociální izolaci a dopadům na jeho rodinu.

Dílčím cílem bakalářské práce je zmapování nezaměstnanosti v regionu Rychnov nad Kněžnou, zjištění její výše z různých hledisek – celkový roční průměr nezaměstnanosti, celkový roční průměr nezaměstnanosti podle pohlaví, počet uchazečů na jedno pracovní místo, posouzení zjištěných údajů v kontextu s údaji o nezaměstnanosti v uplynulých letech a zjištění vývoje této nezaměstnanosti v celé České republice, v Královéhradeckém kraji a v regionu Rychnov nad Kněžnou.

Další dílčím cílem této práce je také přiblížení projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“. Tento projekt byl v listopadu 2015 ukončen, proto autor mohl provést vyhodnocení jeho přínosu a upozornit na možnosti, které by mohli přispět ke zvýšení úspěšnosti projektu v případě, že by se projekt v budoucnosti opakoval.

### **2.2 Metodika**

Před zpracováním této bakalářské práce byly použity metody studia informační zdrojů, jednalo se zejména o studium odborné literatury. Také byly prostudovány odborné časopisy. Dále bylo použito studium internetových článků a také byla prostudována zahraniční literatura. Prostudované materiály se zabývají problematikou nezaměstnanosti, vlivem nezaměstnanosti na člověka a popisem sociálních důsledků ztráty zaměstnání. Také byly studovány platné právní úpravy České republiky, které se týkají této problematiky.

Vlastní zpracování teoretické části bylo zahájeno analýzou výše uvedených zdrojů informací a vybrané vhodné části těchto zdrojů byly začleněny formou syntézy do této bakalářské práce. Teoretická část byla zaměřena na popis základních pojmů a problémů, týkajících se problematiky nezaměstnanosti.

V praktické části byla použita metoda sběru statistických dat, která se zabývá problematikou nezaměstnanosti v regionu Rychnov nad Kněžnou, v Královéhradeckém kraji a v České republice.

Velká část potřebných informací pro vyhodnocení nezaměstnanosti v regionu Rychnov nad Kněžnou byla získána formou konzultací s Ing. Petrem Richterou, ředitelem Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou. Dalším zdrojem statistických dat byl integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, kde byly získány další údaje o nezaměstnanosti v regionu Rychnov nad Kněžnou, v Královéhradeckém kraji a v České republice. Po analýze těchto informací bylo provedeno jejich kvantitativní vyhodnocení z různých hledisek. Zjištěné hodnoty o nezaměstnanosti v regionu Rychnov nad Kněžnou byly porovnány s hodnotami nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji a s hodnotami nezaměstnanosti v České republice.

Na konzultacích s paní Lenkou Bártovou, DiS., odbornou pracovnící projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“ byly autorovi poskytnuty písemné materiály a další potřebné informace o projektu, které byly důkladně prostudovány. V této práci byly popsány základní parametry projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“ a byl analyzován celkový průběh tohoto projektu. Také bylo provedeno kvantitativní vyhodnocení zjištěných výsledků projektu a kvalitativní vyhodnocení jeho úspěšnosti.

V práci je také zmíněna nastudovaná literatura, z které není citováno a daná problematika je popsána na základě autorových získaných znalostí.

### 3 Historie nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je odedávna politicky i sociálně velmi nebezpečný jev. Odstranění nezaměstnanosti by znamenalo vyřešit mnoho problémů – jak ekonomických, tak sociálních.

S problémy spojenými se zaměstnáváním svobodných lidí se setkáváme už v antice, například služební smlouva v římském právu, a po celý středověk.<sup>1</sup>

Masová nezaměstnanost se zrodila při rozkladu feudálních vztahů, v procesu původu akumulace kapitálu a ve střední Evropě po náboženských válkách. Celou Evropu zaplavili tuláci hledající práci. Společnost se musela s tímto novým jevem vypořádat. Řešení tohoto problému bylo obvykle svěřeno cechům, městům a obcím<sup>2</sup>. Odborové organizace zřizovaly v druhé polovině 19. století svépomocné pokladny pro své nezaměstnané členy v Belgii, Francii, Německu, Velké Británii a dalších zemích.<sup>3</sup>

Sociální problémy spojené se zaměstnáváním související s ochranou života, zdravím a důstojností zaměstnáváných osob. Zpravidla se řeší formou veřejnoprávního zásahu do soukromoprávní pracovní smlouvy a pomocí těm, kteří přišli o práci.<sup>4</sup>

Pomoc těm, kteří přišli o práci, se vyvíjela pozvolna v průběhu 19. století. Odbory nejprve začaly zakládat dobrovolné svépomocné pokladny na podporu nezaměstnaných a také vznikaly odborářské fondy na pomoc nezaměstnaným.<sup>5</sup>

Výraznou první pomoc při hledání zaměstnání sehrály – a dodnes sehrávají – úřady práce.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> Zaměstnávání tovaryšů a učňů ve svobodných a královských městech bylo řešeno v městských právech.

<sup>2</sup> Např. domovské právo

<sup>3</sup> **TOMEŠ IGOR**, Úvod do teorie a metodologie sociální politiky, 1. vydání, Praha 2010

<sup>4</sup> Např. sociální pojištění

<sup>5</sup> V druhé polovině 19. století se v Evropě začaly tvořit první systémy dobrovolných veřejných podpor pro případ nezaměstnanosti. První systém vznikl ve Francii v roce 1905 a byl koncipován jako celospolečenská dobrovolná podpora financovaná z Národního fondu pro nezaměstnané.

<sup>6</sup> První úřad práce vznikl ve švýcarském Bernu v roce 1888. V Rakousku-Uhersku bylo všeobecné zprostředkování práce upraveno říšským zákonem č. 57/1903. V roce 1909 vytvořila britská vláda systém sedmi pracovních úřadů pro sedm regionů. Každý úřad měl mnoho zprostředkovatelen (Kronika 2/1910), takže pokryly celé území státu.

Po první světové válce se nezaměstnanost stala závažným problémem pro celou společnost. Na trh práce přišly miliony demobilizovaných vojáků a legionářů a válečný zbrojní průmysl začal masově propouštět dosud zaměstnané. Byla to zcela nová situace, na niž evropská společnost nebyla vůbec připravena. Města s chudinskou péčí nebyla schopna zabezpečit tolik lidí bez práce. Došlo k velkému sociálnímu napětí. Tato první vlna masové nezaměstnanosti evropské státy zaskočila. Instrukce, které vznikly před první světovou válkou, byly zcela nedostatečné.<sup>7</sup>

Druhá vlna rozvoje veřejnoprávní pomoci nezaměstnaným přišla po své krizi v roce 1929, která trvala až do 1933. Řada evropských států reformovala své soustavy a rozšiřovala osobní rozsah ochrany při nezaměstnanosti na další kategorie dělníků.<sup>8</sup>

Třetí vlna reformem přišla po druhé světové válce. Tentokrát však už státy zvládaly obrovskou masu nezaměstnaných po demobilizaci vojsk, propouštění válečných zajatců a zaměstnanců zbrojního průmyslu.<sup>9</sup>

Od konce sedmdesátých let 20. století narostl tento problém do dramatických rozměrů, míra nezaměstnanosti v Evropě začala prudce růst a spolu s ní se začal zvyšovat také podíl neplnohodnotných pracovních kontraktů, které neumožňují se dostatečně proti ztrátě zaměstnání pojistit.<sup>10</sup> Jednotlivé evropské země v případě krytí rizika krátkodobé nezaměstnanosti nevykazují větší rozdíly. Všechny byly zaměřeny na pomoc těm, kteří byli postiženi právě jen krátkodobou nezaměstnaností a pomáhali jim překlenout období, než si našli nové pracovní místo. Čím déle však nezaměstnanost trvá, tím jsou výraznější rozdíly ve způsobech a úrovni zabezpečení mezi jednotlivými zeměmi, což vystupuje do popředí právě v uplynulých dvou či třech desetiletích, kdy se fenomén masové nezaměstnanosti v celé Evropě výrazně šíří. Právě vzrůstem masové nezaměstnanosti lze vysvětlit nárůst počtu těch,

---

<sup>7</sup> TOMEŠ IGOR, Úvod do teorie a metodologie sociální politiky, 1. vydání, Praha 2010

<sup>8</sup> TOMEŠ IGOR, Úvod do teorie a metodologie sociální politiky, 1. vydání, Praha 2010

<sup>9</sup> V ČSR byl přijat dekret prezidenta č. 88/1945 Sb., jímž se zavedla mimo jiné povinnost pracovat na poválečné obnově národního hospodářství.

<sup>10</sup> V zásadě existují dva typy pojištění proti riziku nezaměstnanosti. V Evropě nejrozšířenější systém je založen na povinném placení příspěvků pojištění, přičemž v některých zemích jsou z této povinnosti vyjmuty nejvyšší příjmové kategorie. Naopak v zemích, jako je Dánsko či Švédsko, funguje takzvaný Gentský model založený na dobrovolném členství v odborech, které vyplácejí dávky v nezaměstnanosti z vybraného pojistného a mohou přitom počítat s finanční podporou státu.

kterí nemají na podporu nárok. Nejlépe kryjí riziko dlouhodobé nezaměstnanosti země, jako je Švédsko, Německo a Francie, na opačném pólu stojí Velká Británie a Španělsko.<sup>11</sup>

## 4 Pojem nezaměstnanost a typy nezaměstnanosti

O práci říkáme, že je základní podmínkou existence lidské společnosti, podmínkou lidského života. To platí obecně, ale i pro každého jednotlivce.

V této kapitole je popsána definice nezaměstnanosti, měření nezaměstnanosti a typy nezaměstnanosti.

### 4.1 Definice nezaměstnanosti

Mezinárodní úřad práce v Ženevě považuje za nezaměstnaného jen uchazeče o zaměstnání, tedy občana, který není v pracovním nebo v jiném podobném vztahu, nevykonává samostatně výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně na budoucí povolání a požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání u úřadu práce v místě svého trvalého bydliště.<sup>12</sup>

Nejde tedy jen o to „nemít práci“, ale i o to „nemít placené zaměstnání“ a tedy ani „nemít příjem ze zaměstnání“.<sup>13</sup>

Pro definování pojmu „nezaměstnanost“ je třeba uvažovat výlučně o zaměstnání, které spočívá v práci na smluvním základě, přičemž smlouva zahrnuje i nárok na materiální odměnu za vykonanou práci.<sup>14</sup>

Nezaměstnanost znamená, že část práceschopného obyvatelstva nenachází zaměstnání.<sup>15</sup>

---

<sup>11</sup> KELLER JAN, Soumrak sociálního státu, 1. vydání, Praha 2005

<sup>12</sup> MATOUŠEK OLDŘÍCH A KOL., Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi, 1. vydání, Praha

<sup>13</sup> MAREŠ PETR, Nezaměstnanost jako sociální problém, 2. vydání, doplněné, Praha 1998

<sup>14</sup> MATOUŠEK OLDŘÍCH A KOL., Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi, 1. vydání, Praha

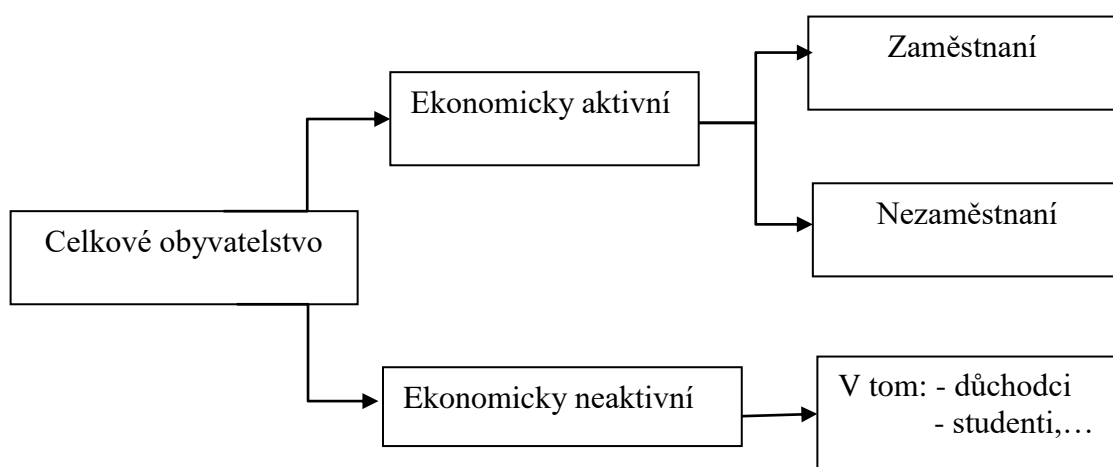
<sup>15</sup> ZLÁMAL JAROSLAV, MENDL ZDENĚK, Ekonomie nejen k maturitě 1. díl Obecná ekonomie, 1. vydání, 2007

Nezaměstnanost je obrovsky neefektivní jev. Tento jev značně snižuje celospolečenskou produktivitu práce, rozšiřuje počty sociálně slabých občanů a prohlubuje chudobu.<sup>16</sup>

## 4.2 Měření nezaměstnanosti

Pro měření nezaměstnanosti je nutné se seznámit s ekonomickým statusem, který vyjadřuje základní rozdělení obyvatelstva v produktivním a poproduktivním věku podle zařazení na trhu práce.<sup>17</sup>

**Obrázek 1 – rozdělení obyvatelstva podle zařazení na trhu práce**



**Zdroj: PAVELKA TOMÁŠ, Makroekonomie základní kurz, vlastní zpracování**

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo se člení na zaměstnané a nezaměstnané. Zaměstnané jsou osoby, které jsou starší 15-ti let a mají placené zaměstnání, nebo jsou zaměstnány ve vlastním podniku. Nezaměstnaní jsou osoby starší 15-ti let, které splňují následující tři podmínky:

- nejsou zaměstnané nebo sebezaměstnané
- aktivně hledají práci (např. přes úřad práce, zprostředkovatelný práce, prostřednictvím inzerátů...)
- jsou schopné nastoupit do práce nejpozději do 14 dnů

<sup>16</sup> MARUŠKA PETR, Nenechte si líbit nezaměstnanosti! Hospodářská krize a nezaměstnanost jsou odstranitelné., 1. vydání

<sup>17</sup> KLÍMA JAN, Makroekonomie, Praha: Alfa Publishing, 2006



Osoby, které nevyhovují kritériu zaměstnaných nebo nezaměstnaných, tvoří skupinu ekonomicky neaktivních obyvatel. Jde zejména o děti, tedy osoby mladší 15-ti let, studenty, dále také důchodce, osoby na rodičovské dovolené atd.<sup>18</sup>

Rozsah nezaměstnanosti je údaj, který by měl zajímat celou společnost. Tento rozsah se vyjadřuje prostřednictvím tzv. míry nezaměstnanosti.<sup>19</sup>

Vzorec pro výpočet míry nezaměstnanosti:<sup>20</sup>

$$n = \frac{\text{počet nezaměstnaných}}{\text{počet průceschopného obyvatelstva}} = \frac{N}{L} * 100$$

Jako makroekonomický ukazatel se nejčastěji používá:

- obecná míra nezaměstnanosti<sup>21</sup>
- specifické míry nezaměstnanosti<sup>22</sup>
- míra registrované nezaměstnanosti<sup>23</sup>
- míra ekonomické aktivity<sup>24</sup>

### 4.3 Typy nezaměstnanosti

V této kapitole je popsáno rozdělení nezaměstnanosti podle různých hledisek – podle příčiny vzniku, podle délky nezaměstnanosti a podle dobrovolnosti. Také je zde popsána skrytá nezaměstnanost.

<sup>18</sup> PAVELKA TOMÁŠ, Makroekonomie základní kurz, 2. vydání, MELANDRIUM 2007

<sup>19</sup> ZLÁMAL JAROSLAV, MENDL ZDENĚK, Ekonomie nejen k maturitě 1. díl Obecná ekonomie, 1. vydání, 2007

<sup>20</sup> n – míra nezaměstnanosti, Hodnota N je dána evidencí úřadů práce. Tyto úřady jsou prakticky detašovanými pracovišti Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, které má na starosti veškeré činnosti a návrhy zákonů ze sociální oblasti týkající se práce, pracovních sil, včetně řešení nezaměstnanosti a politiky vlády v této oblasti.

<sup>21</sup> číselník - zahrnuje nezaměstnané, jmenovatel - zahrnuje pracovní síly, tj. zaměstnané a nezaměstnané

<sup>22</sup> číselník - zahrnuje všechny nezaměstnané z dané skupiny obyvatelstva, jmenovatel - zahrnuje pracovní síly, tj. zaměstnané a nezaměstnané z téže skupiny obyvatelstva

<sup>23</sup> číselník - přesná evidence registrovaných, neumístěných uchazečů o zaměstnání, vedená úřady práce v okrese trvalého bydliště, jmenovatel - počet registrovaných, neumístěných uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce, plus počet zaměstnaných v národním hospodářství s jediným nebo hlavním zaměstnáním podle výsledku šetření

<sup>24</sup> Je ukazatel vyjadřující podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných, tedy pracovní síly, na počtu všech osob starších 15 let.

### 4.3.1 Podle příčiny vzniku

Podle příčiny vzniku rozdělujeme nezaměstnanost na nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklickou a sezónní.

- Frikční nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti existuje proto, že většinou je potřebný určitý čas nutný k vyhledání pracovního místa. Vzniká např. tehdy, když pracovník sám opustí své dosavadní zaměstnání a hledá si nové a lepší pracovní místo. Nebo když zaměstnanec dostane výpověď a opět mu určitý čas trvá, než si najde nové pracovní místo. Stejně tak studenti dokončí studium a začnou si hledat své první zaměstnání.<sup>25</sup>

Základním znakem frikční nezaměstnanosti je, že v souhrnu proti takto nezaměstnaným existují v ekonomice volná pracovní místa. Prostě jen určitou dobu trvá, než si nezaměstnaný vybere pracovní místo. To znamená, že frikčně nezaměstnaným je člověk pouze dočasně. Z důvodu neustálého pohybu v ekonomice je zřejmé, že frikční nezaměstnanost bude v ekonomice existovat vždy.

- Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vyplývá ze změn ve struktuře národního hospodářství. Je vyvolávána zejména technickým pokrokem a změnami v preferencích spotřebitelů.<sup>26</sup>

Odhaluje zásadní nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Nastává pokaždé, když roste poptávka po novém druhu práce a zároveň klesá poptávka po stávající práci, přičemž nabídka se dosud nepřizpůsobila. Strukturální nerovnováhu pozorujeme mezi povoláním nebo mezi regiony, a to díky růstu jednoho odvětví na úkor druhého.<sup>27</sup>

V souvislosti s přeměnou české ekonomiky a s postupem strukturálních změn začínají vznikat „kapsy“ strukturální nezaměstnanosti v menších městech zpravidla závislých na jednom větším podniku. Vzniká problém zejména s rekvalifikací starších pracovníků,

---

<sup>25</sup> PAVELKA TOMÁŠ, Makroekonomie základní kurz, 2. vydání, MELANDRIUM 2007

<sup>26</sup> SOJKA MILAN A KOL., Základy ekonomie, Úvod do ekonomie pro gymnázia, 1. vydání, Praha 1994

<sup>27</sup> P. A. SAMUELSON A W. D. NORDHAUS, Ekonomie 18. vydání, 1. vydání, Praha 2010

jejichž kvalifikace je zastaralá, ale jejichž přizpůsobivost je již malá a perspektivy jejich využití omezené.<sup>28</sup>

- **Cyklická nezaměstnanosti**

Je způsobena poklesem produktu, když se hospodářský cyklus nachází ve fázi kontrakce. Čím je pokles produktu větší, tím je také větší nezaměstnanost, která se projevuje prakticky v celém hospodářství. Dochází ke snižování mzdových sazeb a celková poptávka po práci je nízká. Výsledkem je další pokles poptávky po výrobcích a službách a následně snížení jejich nabídky. To má za následek další pokles produktu a ještě větší nezaměstnanost. Cyklická nezaměstnanost trvá tak dlouho, dokud produkt nezačne opět růst.<sup>29</sup>

- **Sezónní nezaměstnanost**

Pokud je cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o ní jako o sezónní nezaměstnanosti. V minulosti byla například dosti rozšířena zimní sezónní nezaměstnanost ve stavebnictví. Sezónní nezaměstnaností mohou být ovšem postiženy i služby, zejména spojené s turistikou. Sezónní nezaměstnanost je charakteristická pro zemědělské oblasti.<sup>30</sup>

#### **4.3.2 Podle délky nezaměstnanosti**

Podle délky nezaměstnanosti členíme nezaměstnanost na krátkodobou, střednědobou a dlouhodobou.

- **Krátkodobá nezaměstnanost**

Krátkodobá nezaměstnanost do tří měsíců, pokud se pohybuje okolo 3-5 %, je přirozeným jevem při restrukturalizaci podniku, odvětví či celého národního hospodářství. Nízká míra krátkodobé nezaměstnanosti vytváří příznivý tlak na zaměstnané, aby si svého dosavadního zaměstnání vážili.<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> SOJKA MILAN A KOL., Základy ekonomie, Úvod do ekonomie pro gymnázia, 1. vydání, Praha 1994

<sup>29</sup> KLÍMA JAN, Makroekonomie, Praha: Alfa Publishing, 2006

<sup>30</sup> MAREŠ PETR, Nezaměstnanost jako sociální problém, 2. vydání, doplněné, Praha 198

<sup>31</sup> TOMEŠ IGOR, Úvod do teorie a metodologie sociální politiky, 1. vydání, Praha 2010

- Střednědobá nezaměstnanost

Určitým sociálním problémem je střednědobá nezaměstnanost, která trvá zpravidla tři měsíce až jeden rok. Při rychlém technickém rozvoji nezaměstnaný ztrácí styk se svou profesí a tím postupně i svou kvalifikaci. Potřebuje pak rekvalifikaci nebo doplnění kvalifikace. K tomu je již nutná společenská podpora a pomoc.<sup>32</sup>

- Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost má nepříznivé důsledky pro nezaměstnané jedince i pro společnost.

Dlouhodobá nezaměstnanost je pro celou společnost obrovským zlem.<sup>33</sup>

Dlouhodobě nezaměstnaný je člověk, který je nezaměstnaným déle než jeden rok. Velkým problémem dlouhodobé nezaměstnanosti je fakt, že dlouhodobě nezaměstnaný jedinec ztrácí své pracovní návyky. Díky tomu jsou pro zaměstnavatele málo atraktivní a jejich šance nalézt nové pracovní místo je tím ještě více ztížena.<sup>34</sup>

K sociálním následkům dlouhodobé nezaměstnanosti pro jedince, jimiž jsou zejména snížení životní úrovně, růst napětí v jeho rodině a ve vztazích se svým okolím, deprese, ztráta motivace a pocit bezmocnosti, přistupují i zvýšené následky, jež pociťuje společnost. Jsou to zvýšené nároky na státní rozpočet<sup>35</sup>, nárůst sociálně patologických jevů i nestabilita společnosti. Proto se dlouhou nezaměstnaností ocitá v centru pozornosti.<sup>36</sup>

Je-li nezaměstnanost masová a dlouhodobá, není jen závažným problémem ekonomickým, ale také sociálním, kulturním i psychologickým.<sup>37</sup>

---

<sup>32</sup> **TOMEŠ IGOR**, Úvod do teorie a metodologie sociální politiky, 1. vydání, Praha 2010

<sup>33</sup> **ŠVARCOVÁ JENA**, Ekonomie-stručný přehled, 2011/2012 Zlín, CEED, 2001

<sup>34</sup> **PAVELKA TOMÁŠ**, Makroekonomie základní kurz, 2. vydání, MELANDRIUM 2007

<sup>35</sup> dávky v nezaměstnanosti a další podpory a sociální služby, ztráty na neodvedených daních a daňových úlevách

<sup>36</sup> **MAREŠ PETR**, Nezaměstnanost jako sociální problém, 2. vydání, doplněné, Praha 1998

<sup>37</sup> **Česká správa sociálního zabezpečení**, <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/mgr-renata-provaznikova-nezamestnanost-jako-psychologicky-problem-1-cast.htm> (staženo dne 22.11.2015)

### 4.3.3 Podle dobrovolnosti

Podle kritéria dobrovolnosti je nezaměstnanost členěna na dobrovolnou a nedobrovolnou.

Plná zaměstnanost nastává v situaci, když všichni lidé, kteří jsou schopni pracovat, za dané reálné mzdové sazby, pracují, tj. veškerá nezaměstnanost je „dobrovolná“.<sup>38</sup>

- **Dobrovolná nezaměstnanost**

Je to stav, kdy je nezaměstnaných méně nebo stejně, než je volných pracovních míst. Dobrovolně nezaměstnaní mohou dávat přednost volnému času, studiu nebo jiným činnostem před prací při stávající mzdové sazbě.<sup>39</sup>

Dobrovolná nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, kdy si nezaměstnaný hledá práci, ovšem za vyšší mzdu, než která na trhu práce převládá. Jsou-li podpory v nezaměstnanosti nízké a doba jejich poskytování krátká, je dobrovolná nezaměstnanost nízká. Nezaměstnaní lidé jsou tak motivováni k tomu, aby si rychle našli nové zaměstnání.<sup>40</sup>

- **Nedobrovolná nezaměstnanost**

Nedobrovolná nezaměstnanost postihuje zejména takové pracovníky, kteří nemají alternativní příležitosti, pro které je rekvalifikace a změna profese velmi obtížná.<sup>41</sup>

Nezaměstnaní hledají práci za takovou mzdu, která na trhu práce převládá<sup>42</sup>, avšak nemohou ji najít. Příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti jsou překážky bránící poklesu mezd. Jednou z nich bývají odbory, pokud si jako jeden z hlavních cílů vytknou prosazení vysokých mzdových sazeb.<sup>43</sup>

---

<sup>38</sup> GILLESPIE ANDREW, Přehled ekonomie: klíčová témata, pojmy a zákonitosti, 1. vydání, Praha 2002

<sup>39</sup> KLÍMA JAN, Makroekonomie, Praha: Alfa Publishing, 2006

<sup>40</sup> HOLMAN ROBERT.: Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ. 1. vydání, C.H. Beck 2000

<sup>41</sup> BROŽOVÁ DAGMAR, Společenské souvislosti trhu práce, 1. vydání, Praha 2003

<sup>42</sup> někteří z nich by akceptovali dokonce mzdu nižší

<sup>43</sup> HOLMAN ROBERT.: Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ. 1. vydání, Praha, C.H. Beck 2000

#### 4.3.4 Skrytá nezaměstnanost

Existuje také skrytá nezaměstnanost. V této souvislosti se někdy hovoří i o tzv. skryté pracovní síle, tedy o fakticky nezaměstnaných, kteří ale nejsou jako nezaměstnaní registrováni, i když zaměstnání nemají a při dostatečné nabídce by ji přijali. Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaný jedinec nehledá práci a ani se jako nezaměstnaný neregistruje na úřadu práce. Velkou část této skryté nezaměstnanosti tvoří obvykle vdané ženy a mladiství. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly (eventuálně proto, že unikly do jiného statusu – mateřství, práce v domácnosti, studia apod.), nebo si práci sami vyhledávají, bez registrace na pracovním úřadě, pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů. Skrytá nezaměstnanost je dána i tím, že z údajů o nezaměstnaných jsou často vyřazovány osoby, které jsou sice neumístěny, ale zařazeny do různých programů pro nezaměstnané (rekvalifikace, veřejné prospěšné práce apod.). Jde často svým rozsahem o významné počty osob.<sup>44</sup>

O skryté nezaměstnanosti se také hovoří v případě osob s nízkou kvalifikací, vysokým věkem nebo případně s jiným handicapem, které z těchto důvodů zůstávají neumístěny a jsou odsouvány mimo trh práce. Do této skupiny osob patří například předčasné odchody do důchodu.<sup>45</sup>

Za skrytou nezaměstnanost se může považovat i praxe v některých zemích, kde se problémy recese a krize řešily zaměstnáváním na zkrácenou pracovní dobu proti vůli pracovníka. Tento postup je někdy označován za částečnou nezaměstnanost. Může mít formu zkrácené týdenní nebo denní pracovní doby, pokud účelem tohoto zkrácení je předejít nebo omezit propouštění pracovníků. Zaměstnavatel má tak možnost udržet si pracovní vztahy s kvalifikovanými zaměstnanci.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> MAREŠ PETR, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 2. vydání, doplněné, Praha 1998

<sup>45</sup> MAREŠ PETR, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 2. vydání, doplněné, Praha 1998

<sup>46</sup> TOMĚŠ IGOR, *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*, 1. vydání, Praha 2010

## 5 Rizikové skupiny

Nezaměstnanost neohrožuje stejnou měrou všechny skupiny lidí. Existují určité okruhy osob, u nichž je ztráta zaměstnání pravděpodobnější a pro které je také těžší nalézt nové místo.

Mezi rizikové skupiny patří v našich podmínkách zejména ženy, staří lidé, absolventi škol bez praxe, nízké kvalifikované osoby, příslušníci romského etnika a zdravotně znevýhodněné osoby.

- Ženy

Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu. Je to proto, že muži nejsou zatíženi starostmi o domácnost. Zaměstnavatelé většinou nevytvářejí pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, ale dávají přednost vícesměnným provozům. S nadměrnou celodenní zaměstnaností žen je však spojena řada dalších problémů. Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence a tím narušují plynulost pracovního procesu. To pak způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat. Ekonomicky ohrožené jsou v současné době zejména neúplné rodiny. Nezaměstnanost a liberalizace cen vytvářejí pro značnou část neúplných rodin obtížnou životní a sociální situaci.<sup>47</sup>

- Starší lidé

Starší lidé prožívají ztrátu zaměstnání velmi těžce. V předdůchodovém věku má již člověk dané stereotypy, obtížně a pomaleji se přizpůsobuje životu bez zaměstnání, který navíc po letech poctivé práce vnímá jako nespravedlnost a ponížení.

Jestliže nezaměstnanému jedinci činí problém získat zaměstnání ve středním období své pracovní kariéry, v pozdním stadiu kariéry jsou jeho možnosti stále menší a menší a řada lidí musí navíc čelit krizi základních jistot. Ve velmi krátké době<sup>48</sup> se člověk, který zastával významnou funkci, může ocitnout natrvalo oddělen od výsledků mnohaletého úsilí, od svého dosavadního postavení, kolegů i přiměřeného příjmu. Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako horší „investice“ ve srovnání s mladými. To často způsobuje

---

<sup>47</sup> BUCHTOVÁ BOŽENA A KOL., Nezaměstnanost - Psychologický, ekonomický a sociální problém, 1. vydání, 2002

<sup>48</sup> někdy téměř „přes noc“

u znovu zaměstnaného staršího jedince přetrvávající pocity neuspokojení a cítí se nevyužitý. Takový člověk se pak uzavírá s pocity sebelítosti. Lidé se stávají úzkostlivě opatrnými, hlídají a promýšlejí si dopředu své jednání a chování, snaží se, pokud je to možné, nevytvářet situace, které by mohly zavdat důvod k jejich negativnímu hodnocení jeho okolím. Ovšem tím, že minimalizují riziko, se ale zmenšuje jejich kreativita v pracovním zapojení. Jejich celková aktivita je defenzivní, poskytuje především „ochranu“ proti ztrátě získaného pracovního místa.<sup>49</sup>

- Absolventi škol

Mladí lidé a absolventi škol vykazují nejvyšší nezaměstnanost ze všech demografických skupin.

Mladí lidé a absolventi škol jsou vůči ostatním uchazečům o zaměstnání znevýhodněni nedostatkem praxe, chybějícími pracovními návyky a minimem pracovních zkušeností. I přesto, že se v posledních letech (před nástupem hospodářské krize a následné recese) jejich situace výrazně zlepšila, míra nezaměstnanosti absolventů škol byla a stále je vyšší než celková míra nezaměstnanosti v ekonomice.<sup>50</sup>

Mladí lidé získávají pracovní místa celkem rychle, ale také je rychle opouštějí. Průměrná doba nezaměstnanosti je ve srovnání s dospělými osobami sotva poloviční. Průměrná doba setrvání v jedné práci je dokonce pouze dvanáctinou průměrné doby nezaměstnanosti dospělých osob.<sup>51</sup>

České vysoké školství nepokulhává ve srovnání se světem. Absolventi našich škol se výborně uplatňují v zahraničí, řada jich tam působí i na těch nejnáročnějších pracovištích. Rozdíl mezi českými a zahraničními vysokými školami je menší než na nižších úrovních vzdělávacího systému.<sup>52</sup>

Investoři přesto narážejí na kvalifikovanost kandidátů na pracovním trhu, která ne pokaždé odpovídá jejich potřebám. Obory středních i vysokých škol neodpovídají zcela

---

<sup>49</sup> **BUCHTOVÁ BOŽENA A KOL.**, Nezaměstnanost - Psychologický, ekonomický a sociální problém, 1. vydání, 2002

<sup>50</sup> **BURDOVÁ JENY A KOL.**, Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2011, 1. vydání, Praha 2012

<sup>51</sup> **P. A. SAMUELSON A W. D. NORDHAUS**, Ekonomie 18. vydání, 1. vydání, Praha 2010

<sup>52</sup> **časopis Ekonom**, 27.8 - 2.9.2015, číslo 35, Rozhovor s Pavlem Mertlíkem



poptávce na trhu práce, stejně tak systém rekvalifikace není dostačující. Pracovní trh není flexibilní a ani jazyková vybavenost uchazečů o práci není zcela uspokojivá. Navíc se odborná praxe na školách vzdaluje reálné praxi ve firmách.<sup>53</sup>

Školní příprava by měla přispět k tomu, aby přechod ze školy do světa práce byl co možná nejplynulejší tím, že by školy měly navázat užší spolupráci se zaměstnavateli v regionu při tvorbě školních vzdělávacích programů, a měly by obsah i formu výuky co nejvíce přibližovat skutečným potřebám zaměstnavatelů. Také by měly ve větší míře organizovat praxe studentů v reálném pracovním prostředí firem. Čím těsnější bude tato spolupráce, tím lépe bude moci škola reagovat na potřeby a požadavky místních zaměstnavatelů a vzdělávací systém bude lépe připravovat budoucí absolventy, zaměstnance těchto firem, schopné rychle a efektivně se adaptovat v pracovním prostředí a kvalifikovaně plnit zadané pracovní úkoly.<sup>54</sup>

- Nízce kvalifikované osoby

V současné struktuře dlouhodobě nezaměstnaných jsou největší skupinou nekvalifikovaní pracovníci, asi 1/3 všech nezaměstnaných, a část z nich je tvořena absolventy základních škol. Jde zejména o mladé lidi obtížně vzdělávacelné, kteří mají často jen malý zájem o zaměstnání. Patří sem i lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování. Jsou to alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení a další sociálně nepřizpůsobiví lidé. Převážně jde o lidi se specifickými charakteristikami rodinného a individuálního života. Zvláštní náklonnosti a charakteristiky přispívají k jejich „vydělování se“ ze společnosti a vedou k vytváření tzv. „nové třídy deklasovaných“ („new underclass<sup>55</sup>“), která žije jakoby „uvnitř systému podpor“ sociálního zabezpečení, v subkultuře trvalé závislosti na státu. Utváření této skupiny nezaměstnaných se specifickou kulturou – pasivitou, apatií a častým deviantním chováním – úzce souvisí však i s délkou nezaměstnanosti a s dalšími faktory sociálního prostředí.<sup>56</sup>

---

<sup>53</sup> **PROBYZNY.INFO**, Kvalifikovaných žadatelů o práci ubývá. Firmy musí snižovat své požadavky <http://probyznysinfo.ihned.cz/c1-63748580-kvalifikovanych-zadatelu-o-praci-ubyva-firmy-musi-snizovat-sve-pozadavky>, staženo dne 22.11.2015

<sup>54</sup> **BURDOVÁ JENY A KOL.**, Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2011, 1. vydání, Praha 2012

<sup>55</sup> v překladu nejnižší sociální vrstva

<sup>56</sup> **BUCHTOVÁ BOŽENA A KOL.**, Nezaměstnanost - Psychologický, ekonomický a sociální problém, 1. vydání, 2002

- Romové

Romové získávají zaměstnání stále obtížněji vzhledem ke stále se zvyšujícím nárokům zaměstnavatelů na úroveň vzdělání, rozsah a kvalitu jejich sociálních dovedností. Převážná část romského etnika patří mezi sociálně slabé vrstvy s velmi nízkou kvalifikací. Romské komunity tradičně nepocitovaly potřebu se vzdělávat a tato situace nadále přetrvává dodnes. Ve srovnání s muži je situace výrazně horší u dívek a žen. Kromě nízké vzdělanostní úrovně, 80% českých Romů má pouze základní vzdělání, je dalším hendikepem pracovní morálka neodpovídající požadavkům společnosti a obecně horší zdravotní stav romské populace.<sup>57</sup>

- Zdravotně znevýhodněné osoby

Zaměstnávání zdravotně postižených<sup>58</sup> a znevýhodněných osob není zákonem žádným způsobem v České republice omezeno.

Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu a kvalitu práce mají tyto lidé v současné společnosti čím dál menší šanci se uplatnit na trhu práce. Doba jejich evidence na úřadech práce převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých jedinců. Dostávají se často do bezvýchodné životní situace. Pro jejich rodiny to pak znamená starost o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka.<sup>59</sup>

Zdravotně znevýhodnění mají šanci na uplatnění v chráněných dílnách, jejich počet je ale velmi omezen.<sup>60</sup>

---

<sup>57</sup> MATOUŠEK OLDŘÍCH A KOL., Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi, 1. vydání, Praha

<sup>58</sup> V českém právu neexistuje jednotná definice osob se zdravotním postižením. Za osobu se zdravotním postižením lze považovat člověka s nárokem na některý invalidní důchod (zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění) a člověka zdravotně znevýhodněného, který sice je zdravotně postižený, ale ne nakolik, aby měl nárok na některý invalidní důchod (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Tito lidé se definují a kategorizují podle potřeby jednotlivých soustav, jinak pro potřeby zákona o sociálních službách (č. 180/2006 Sb.), jinak podle zákona o sociální podpoře (č. 117/1995 Sb.) a jinak podle zákona o sociálním zabezpečení (č. 100/1988 Sb.). Kategorizace podle zákona o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.) je:

- osoby se zdravotním postižením s těžším zdravotním postižením
- osoby se zdravotním postižením
- osoby zdravotně znevýhodněné

<sup>59</sup> BUCHTOVÁ BOŽENA A KOL., Nezaměstnanost - Psychologický, ekonomický a sociální problém, 1. vydání, 2002

<sup>60</sup> MATOUŠEK OLDŘÍCH A KOL., Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi, 1. vydání, Praha

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je nalézt zdravotně postiženým a znevýhodněným osobám vhodné zaměstnání a tak jim pomoci se začlením do pracovního procesu.<sup>61</sup>

Politika nezaměstnanosti se proto orientuje zejména na:

- zabezpečení lepší informovanosti o volných pracovních místech
- podporu vytváření nových pracovních míst
- zvyšování adaptability pracovní síly rehabilitací a rekvalifikací
- podporu technických úprav pracovního místa
- finanční podporu zaměstnavatele<sup>62</sup>

## 6 Vliv nezaměstnanosti na člověka

Nezaměstnanost má negativní důsledky, hlavně pokud je dlouhodobá (delší než jeden rok) a zejména nedobrovolná. Kromě toho, že vysoká míra nezaměstnanosti zatěžuje státní rozpočet, nezaměstnanost způsobuje problémy hlavně jednotlivcům.

Vliv nezaměstnanosti na člověka je rozdělen na vliv nezaměstnanosti na fyzické zdraví člověka a na vliv na psychické zdraví člověka.

### 6.1 Vliv nezaměstnanosti na fyzické zdraví

Již riziko ztráty zaměstnání představuje chronický stresor negativně působící na psychiku člověka. Vlastní nezaměstnanost má řadu nepříznivých vlivů na duševní i na tělesné zdraví, které mohou zpětně snižovat předpoklady člověka pro úspěšné pracovní zapojení.<sup>63</sup>

Již výzkumy prováděné v 30. letech naznačily souvislost mezi zaměstnaností a zhoršením zdravotního stavu populace. Tehdy se pozornost soustředila zejména na takové fenomény, jako byla podvýživa či nevyvážená strava a nemoci s nimi spojené. Nezaměstnanost

---

<sup>61</sup> TOMĚŠ IGOR, Úvod do teorie a metodologie sociální politiky, 1. vydání, Praha 2010

<sup>62</sup> TOMĚŠ IGOR, Úvod do teorie a metodologie sociální politiky, 1. vydání, Praha 2010

<sup>63</sup> MATOUŠEK OLDŘÍCH A KOL., Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi, 1. vydání, Praha

v 30. letech přiváděla rodiny do stavu absolutní chudoby. Byla spojena se strádáním, při kterém nedostatek nejen oblečení, ale i jídla, byl spíše pravidlem než výjimkou.<sup>64</sup>

Problém vztahu mezi fyzickým zdravím a nezaměstnaností má, podle nejrozšířenějších dnešních názorů, společného původce ve stresu atakujícím imunitní systém a kardiovaskulární systém<sup>65</sup> člověka. Ke stresu, kterým je ztráta zaměstnání provázena, se často přidávají další doprovodné zesilující faktory, jako jsou kouření, požívání alkoholu, léků a také drog.<sup>66</sup>

Nezaměstnanost by z tohoto hlediska měla nejen přímý vliv na zdravotní stav populace (jako v případě psychického zdraví), ale jevila by se i jako impuls vzniku dlouhotrvajících procesů vedoucích chronologickým zdravotním potížím člověka.<sup>67</sup>

## 6.2 Vliv nezaměstnanosti na psychické zdraví

Člověk musí vždycky žít ze své práce a jeho mzda musí přinejmenším stačit na jeho obživu.<sup>68</sup>

I když všichni po ztrátě zaměstnání neupadnou zákonitě do chudoby (rozhodně ne manažeři, lidé s úsporami, mladiství záviselí na rodině apod.), je pro ně všechny nezaměstnanost důvodem k velkým obavám a starostem. Finanční obavy ovšem nejsou jediným impulsem narušujícím psychickou rovnováhu nezaměstnaných lidí.<sup>69</sup>

Ztráta zaměstnání je nepochybně pro každého zdrojem stresu. Různí autoři se pokoušejí definovat fáze, ve kterých probíhá vyrovnání se s tímto stresem. Reakce na ztrátu zaměstnání se někdy přirovnává k reakcím na ztrátu blízkého člověka.<sup>70</sup>

První, bezprostřední reakcí na ztrátu zaměstnání bývá šok, neschopnost uvěřit a nakonec vztek, že tomu tak skutečně je. Pocity, které následují, nemusí být jen negativní. Člověk může

---

<sup>64</sup> MAREŠ PETR, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 2. vydání, doplněné, Praha 1998

<sup>65</sup> = oběhová soustava, jejím hlavním účelem je rozvádět živiny, dýchací plyny a hormony

<sup>66</sup> MAREŠ PETR, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 2. vydání, doplněné, Praha 1998

<sup>67</sup> MAREŠ PETR, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 2. vydání, doplněné, Praha 1998

<sup>68</sup> SMITH ADAM, *Pojednání o podstatě a původu bohatství národů*, Praha 2001, 6. vydání

<sup>69</sup> MAREŠ PETR, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 2. vydání, doplněné, Praha 1998

<sup>70</sup> MATOUŠEK OLDŘÍCH A KOL., *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*, 1. vydání, Praha

krátkodobě pociťovat úlevu, volnost a také dostatek volného času. Ve druhé fázi nezaměstnaný aktivně hledá nové pracovní místo a je optimistický. Pokud zaměstnání nenajde v krátké době, nebo alespoň nemá naději, že ho najde, jeho postoj se začíná měnit. Třetí fáze má charakter jakéhosi mezníku, který je dán mírou pocitu závažnosti dané situace. Nezaměstnaný člověk zjišťuje, že je ohrožen více a trvalejším způsobem, než se mu na začátku zdálo. Prožívá svou situaci jako stresovou, ztrácí pocit pohody a vnitřní rovnováhy, cítí napětí, úzkost, depresi a postupně se stává čím dál víc pesimistickým. Pokud nemůže nezaměstnaný najít práci po delší dobu, která je individuálně různě dlouhá, dostává se do fáze adaptace na styl života nezaměstnaného, který je typický rezignací, ztrátou naděje, fatalismem, pasivitou a také apatií. Člověk přestává být aktivní,<sup>71</sup> protože se domnívá, že to stejně nemá smysl, snižuje své aspirace i sebehodnocení<sup>72</sup>

## 7 Sociální důsledky nezaměstnanosti na člověka

Sociální důsledky nezaměstnanosti jsou níže rozvedeny podle různých hledisek. Jde o ztrátu sociálního statusu, snížení životní úrovně, sociální roli, dopady na rodinu, sociální izolaci a sociálněpatologické jevy.

Práce je důležitou podmínkou důstojné existence člověka. Přináší mu nejen materiální prospěch, ale také mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.

### 7.1 Ztráta sociálního statusu

Sociální status je prestiž, kterou má určitá skupina v očích jiných členů společnosti. Obvykle je spojena s charakteristickým stylem života – způsobem chování a jednání, který se od členů dané skupiny očekává. Status může mít charakter pozitivního privilegia, ale i negativního.<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup> Nezaměstnaný člověk ztrácí po určité době mnohé dosavadní schopnosti a dovednosti, a to z prostého důvodu, že je nevyužívá. Jde nejen o úbytek profesních dovedností či odborné kvalifikace, ale o celkové odvykání si od běžných zaměstnaneckých aktivit. Lépe jsou na tom v tomto směru nezaměstnaní, kteří mají možnost alternativní pracovní činnosti, např. obyvatelé venkova, kteří se v době, kdy se ocitly bez práce, intenzivně věnují svému hospodářství nebo práci na zahradě.

<sup>72</sup> VÁGNEROVÁ MARIE, Psychopatologie pro pomáhající profese, Variabilita a patologie lidské psychiky, Praha 1999

<sup>73</sup> GIDDENS ANTHONY, Sociologie, 1. vydání, Argo 1999

Převládající většina osob se shodne na tom, že jejich práce je obtížná, monotónní a rutinní a že nepřináší žádné vnitřní uspokojení, ale jen málo z nich si přeje zůstat bez práce.

Dokonce i v případech, kdy je lidem dána možnost vyjádřit se k tomu, zda dávají přednost své práci nebo nepracovnímu příjmu ve stejné či větší výši, přiklánějí se spíše k práci. Ztráta zaměstnání neznámá totiž jen ztrátu statusu spojeného obecně s faktorem „mít zaměstnání“ a konkrétně s „povahou tohoto zaměstnání“. Znamená to také přijmout nový status (nezaměstnaného), status inferiorní (podřadný).<sup>74</sup>

Člověk už není elektrikářem, prodavačem, učitelem, z hlediska profesního už není nikým. Je to totéž jako být negramotný, neschopný, ponížený. Člověk nikam nepatří a nemá nic po nikom chtít.<sup>75</sup>

## 7.2 Snížení životní úrovně

Finanční tíseň brání nezaměstnaným nejen v uspokojování kulturně definovaných potřeb určitou úrovní spotřeby zboží a služeb, ale také jim potvrzuje jejich vlastní pozici tváří v tvář konzumní společnosti, ve které je morálním závazkem udržování určité úrovně spotřeby (respectable level of consumption) a určitého životního standardu.<sup>76</sup>

Nezaměstnaní si proto obvykle snaží udržet co nejdéle většinu viditelných znaků konzumního standardu.<sup>77</sup>

---

<sup>74</sup> MAREŠ PETR, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 2. vydání, doplněné, Praha 1998

<sup>75</sup> VÁGNEROVÁ MARIE, *Psychopatologie pro pomáhající profese, Variabilita a patologie lidské psychiky*, Praha 1999

<sup>76</sup> MAREŠ PETR, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 2. vydání, doplněné, Praha 1998

<sup>77</sup> MAREŠ PETR, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 2. vydání, doplněné, Praha 1998

### 7.3 Sociální role

Sociální role je očekávané chování jedince plynoucí z jeho konkrétního sociálního postavení.

Tento pojem je založen na analogii s divadlem: jedinci jsou jako herci na jevišti, kteří v závislosti na situaci vystupují v různých sociálních rolích.<sup>78</sup>

S rolí nezaměstnaného je spojena řada povinností a očekávání sociálního, resp. institucionálního charakteru. Očekává se, že nezaměstnaný bude tyto povinnosti plnit, a pokud by tak nečinil, byl by sankcionován odmítáním, opovržením, ztrátou podpory apod.. Nezaměstnaný má svou situaci považovat za nežádoucí a hledat si novou práci. Jestliže ji nenachází, bývá považován za líného a neschopného člověka. Negativní postoje společnosti, které představují jeden ze stresorů, se zafixují a dlouhodobě nezaměstnaný člověk získává stabilní nepříznivé hodnocení, kterého se obtížně zbavuje.<sup>79</sup>

### 7.4 Dopady na rodinu

Fakt nezaměstnanosti se nedotýká pouze toho, kdo ztratil své zaměstnání, ale i jeho nejbližšího sociálního okolí, zejména jeho rodiny. Pro rodinu nezaměstnaného znamená nová situace stres a zátěž, s níž se musí potýkat. Ta může vést až k vážné rodinné krizi, případně až k rozpadu rodiny. Nejde zde pouze o finanční potíže a nutnost, aby všichni členové rodiny redukovali své materiální potřeby, ale i o změny v osobních vztazích mezi členy rodiny, které souvisejí jejich s novými rolmi v rodině. V tradičně orientovaných rodinách, pro něž je významná představa, že muž je živitelem rodiny, může např. otec se ztrátou zaměstnání přijít i o svou dominantní úlohu v rodině, kterou přebere jiný člen.<sup>80</sup>

Muži se obávají zvláště ztráty autority u svých dospívajících dětí. Ženy – zejména starší 50-ti let – uváděly v souvislosti se ztrátou práce i dočasnou výhodu, že mohou více pečovat o domácnost a o svoji rodinu.<sup>81</sup>

---

<sup>78</sup> GIDDENS ANTHONY, Sociologie, 1. vydání, Argo 1999

<sup>79</sup> VÁGNEROVÁ MARIE, Psychopatologie pro pomáhající profese, Variabilita a patologie lidské psychiky, Praha 1999

<sup>80</sup> MATOUŠEK OLDŘÍCH A KOL., Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi, 1. vydání, Praha

<sup>81</sup> BUCHTOVÁ BOŽENA A KOL., Nezaměstnanost - Psychologický, ekonomický a sociální problém, 1. vydání, 2002

## 7.5 Sociální izolace

Ztráta zaměstnání vede k sociální izolaci ve dvou směrech. Zaměstnání je významným zdrojem sociálních kontaktů i kontaktů, které se zaměstnáním přímo nesouvisí. Ztráta zaměstnání vede k jejich přerušení. V průběhu nezaměstnanosti dochází ke snížení frekvence sociálních styků a to ke vztahu k širšímu okolí, někdy i ve vztazích k rodině. Sociální izolace nemusí být vždy chápána tak, že vede k fyzickému osamotnění jednotlivců či rodin. Tento mechanismus mezi nezaměstnanými ale určitě působí, protože souvisí s volbou jejich životních strategií v období nezaměstnanosti. Sociální izolaci nezaměstnaných je třeba především chápat jako jejich izolaci od zaměstnané části populace. K té může dojít dokonce i při rozvinutém společenském životě nezaměstnaných osob.<sup>82</sup>

Ztráty kontaktů s lidmi na pracovišti i v širším prostředí je vedou k pocitu vlastního vyloučení ze společnosti. Mizí společný prostor a s ním i sdílené prožitky s ostatními zaměstnanými. Proto nezaměstnaní ztrácejí zájem se s nimi vídat. Vyhýbají se ale i nezaměstnaným, protože se podvědomě brání se s nimi ztotožnit a odmítají přijmout označení sebe sama jako nezaměstnaného – společenského outsidera.<sup>83</sup>

## 7.6 Sociálněpatologické jevy

Vysoké procento dlouhodobé nezaměstnanosti má ovšem nežádoucí vliv nejen na jednotlivce, ale i na celou společnost. Takto postiženou společnost provází zvýšený výskyt lidí se sociálněpatologickými jevy, což se může projevat zvýšenou konzumací alkoholu, nikotinu a drog (zejména u mladých lidí), vyšší nemocností a rostoucí spotřebou léků nebo také vyšším výskytem sebevražedných pokusů.

Zákeřnost této věci spočívá v tom, že z počátku může být i nezaměstnanost prožívaná jako určitá forma „dovolené“, jako období, v němž má člověk příležitost zamyslet se nad svým dosavadním životem. Později, při opakovaném neúspěchu najít si práci, narůstá pocit nemožnosti ovlivňovat osobní situaci, vzniká pesimistický postoj s pocity nepotřebnosti,

---

<sup>82</sup> EUROEKONÓM.SK, Nezamestnanosť, Sociálna izolácia

<http://www.euroekonom.sk/ekonomika/vseobecna-ekonomicka-teoria/nezamestnanost/> (staženo dne 22.11.2015)

<sup>83</sup> BROŽOVÁ DAGMAR, Společenské souvislosti trhu práce, 1. vydání, Praha 2003



marnosti a beznaděje. Průvodními jevy vysoké dlouhodobé nezaměstnanosti jsou zvýšená míra kriminality a násilí, rasových i meziskupinových konfliktů, krizí v rodině a v sociálních institucích. Nezaměstnanost provází i ztráta úcty k politickým stranám a autoritám. Vzniká tzv. třída deklasovaných, tj. lidí se zkušeností dlouhodobé nezaměstnanosti, bez kvalifikace a pracovních dovedností, kteří žijí mimo pracovní trh a jsou trvale závislí na systému podpor v nezaměstnanosti.<sup>84</sup>

## **8 Projekt „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“**

V této kapitole je popsán obsah a cíl projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“, jeho cílové skupiny, celkový průběh projektu a finanční příspěvky účastníkům projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“ i zaměstnavatelům.

Úřad práce České Republiky a krajská pobočka v Hradci Králové připravili velmi zajímavý projekt na podporu zaměstnanosti mladých lidí.

### **8.1 Obsah a cíl projektu**

Projekt „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“ je financován z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR a vychází z Prioritní osy 2 Aktivní politiky trhu práce a Oblasti podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti.

Hlavním cílem je podpořit profesní start mladých lidí poskytnutím poradenství, kvalitní pracovní praxe a zprostředkovat získání odpovídajících pracovních dovedností a specifických kompetencí pro jejich úspěšný vstup na otevřený trh práce.<sup>85</sup>

---

<sup>84</sup> **BUCHTOVÁ BOŽENA A KOL.**, NEZAMĚŠTNANOST, 2. přepracované a aktualizované vydání, 1. vydání, 2013

<sup>85</sup> Manuál pro žadatele o příspěvky v rámci projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“, reg.č. CZ.1.04/2.1.00/70.00067, [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty\\_esf/v\\_realizaci/rip/praxe\\_pro\\_mlade\\_do\\_30\\_let/manual\\_pro\\_zadatele\\_od\\_1\\_8\\_2014.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty_esf/v_realizaci/rip/praxe_pro_mlade_do_30_let/manual_pro_zadatele_od_1_8_2014.pdf), staženo 29.8.2015

## 8.2 Cílová skupina

Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání do 30 let věku bez rozdílu dosaženého stupně vzdělání. Projekt je primárně zaměřen na podporu mladých lidí bez praxe nebo s minimální pracovní zkušeností, když jejich praxe v souhrnu nepřesáhne 2 roky. Je to skupina, která je obecně považovaná za rizikovou a zároveň důležitou, neboť jde o mladé lidi, kteří stojí na začátku své profesní kariéry.

Uchazeči o zaměstnání, kteří splní podmínky cílové skupiny, mají možnost se účastnit v rámci projektu poradenských aktivit, rekvalifikací a získat odbornou praxi v délce 12 měsíců.

Uchazeči o zaměstnání zařazení do projektu by měli být umístěni na pracovní místa s alespoň minimálním potenciálem kariérního růstu u daného zaměstnavatele, která odpovídají stupni jimi dosaženého vzdělání.<sup>86</sup>

## 8.3 Průběh projektu

Projekt je založen na spolupráci Úřadu práce a zaměstnavatelů. Odborné praxe probíhají u zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce uzavře Dohodu o vyhrazení společensky účelného pracovního místa. Praxe probíhá převážně v soukromé sféře. U zaměstnavatelů ve veřejné sféře také, ale s výjimkou organizačních složek státu a státních příspěvkových organizací.<sup>87</sup>

Potencionální zaměstnavatelé mají možnost vyplnit předběžný dotazník<sup>88</sup>, který naleznou na webových stránkách Úřadu práce ČR – Krajská pobočka v Hradci Králové nebo jej obdrží od příslušných odborných pracovníků projektu a doručit ho na místně příslušné kontaktní

---

<sup>86</sup> Manuál pro žadatele o příspěvky v rámci projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“, reg.č. CZ.1.04/2.1.00/70.00067, [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty\\_esf/v\\_realizaci/rip/praxe\\_pro\\_mlade\\_do\\_30 лет/manual\\_pro\\_zadatele\\_od\\_1\\_8\\_2014.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty_esf/v_realizaci/rip/praxe_pro_mlade_do_30 лет/manual_pro_zadatele_od_1_8_2014.pdf), staženo 29.8.2015

<sup>87</sup> Regionální individuální projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji. [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty\\_esf/v\\_realizaci/rip/praxe\\_pro\\_mlade\\_do\\_30 лет](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty_esf/v_realizaci/rip/praxe_pro_mlade_do_30 лет)

<sup>88</sup> V dotazníku odpovídá zaměstnavatel na otázky ohledně osobních údajů, jako je název zaměstnavatele, IČ, počet zaměstnanců, kontaktní osoba, telefon a e-mail, dále v dotazníku odpovídá na nabízenou pozici, náplň práce, stupeň požadovaného vzdělání, zda má nějaké další požadavky, místo výkonu praxe, předpokládaná mzda, pracovní poměr a doplňující údaje

pracoviště Úřadu práce ČR, kde je dotazník zpracován a následně je zaměstnavatel vyrozuměn o dalším postupu.

Nezaměstnaní mladí lidé se o projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“ můžou dozvědět z webových stránek Úřadu práce ČR, krajské pobočky v Hradci Králové nebo osobně na Referátu projektů EU Úřadu práce ČR, Krajské pobočky v Hradci Králové a na kontaktních pracovištích Úřadu práce v Královéhradeckém kraji.

Uchazeč při vstupu do projektu musí vyplnit následující dokumenty:

- dotazník zájemce/zájemkyně o vstup do projektu <sup>89</sup>
- čestné prohlášení <sup>90</sup>
- podepsat souhlas a poučení uchazeče o zaměstnání
- poradenský list
- Dohodu o účasti klienta v projektu „Odborné praxe pro mladé v Královéhradeckém kraji“

Předmětem této dohody je úprava vzájemného vztahu mezi Úřadem práce ČR, krajskou pobočkou v Hradci Králové a jejími kontaktními pracovišti a uchazečem o zaměstnání, vymezení aktivit, jimiž se budou podílet na projektu. Účelem této dohody je pak realizace aktivit, jimiž se úřad práce a účastník podílejí na projektu určeném uchazečům o zaměstnání, kteří spadají do cílové skupiny projektu. <sup>91</sup>

Účelem této dohody je v rámci projektu poskytnout účastníkovi po individuálním zhodnocení jeho potřeb poradenské činnosti zaměřené na posouzení osobnostních předpokladů, následně zvolení vhodné rekvalifikace zahrnující teoretickou a praktickou přípravu, poskytnutí pomoci

---

<sup>89</sup>V dotazníku vyplňuje zaměstnanec osobní údaje – příjmení, jméno, titul, datum narození, bydliště, telefon, e-mail, stupeň dosaženého vzdělání, zdravotní omezení, dobu evidence na Úřadu práce, odpracovanou dobu po ukončení studia celkem v rámci dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti, významné pracovní zkušenost, zda má preferovaného zaměstnavatele, preferované zaměstnání, datum a podpis

<sup>90</sup> Prohlášení, že nemá odpracované více jak 2 roky v součtu od ukončení studia.

<sup>91</sup> Dohoda o účasti klienta v projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“, CZ.1.04/2.1.00/70.00067

s výběrem vhodného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.<sup>92</sup>

Na základě uzavřené dohody zaměstná zaměstnavatel konkrétního účastníka. Průběh odborné praxe budou v pravidelných intervalech kontrolovat zástupci realizačního týmu projektu. V rámci kontroly se budou setkávat s účastníkem projektu na krátké monitorovací schůzce. Termín schůzky bude vždy předem dohodnut tak, aby minimálně narušoval činnost zaměstnavatele.<sup>93</sup>

Po ukončení pracovního poměru poskytne zaměstnavatel zaměstnanci písemné reference pro budoucího zaměstnavatele a vystaví mu vedle běžných dokumentů Osvědčení o absolvování odborné praxe.

#### **8.4 Finanční příspěvky účastníkům projektu a zaměstnavatelům**

Účastník projektu, který se zapojí do skupinové aktivity<sup>94</sup>, nemusí za absolvování kurzu platit žádný poplatek, ale nemá nárok na proplacení jízdného a stravného. Pokud se nemůže zúčastnit, musí doložit omluvenku od lékaře.

Účastník projektu, který se zúčastní rekvalifikace<sup>95</sup>, za absolvování kurzu neplatí nic a má nárok na přímou podporu. Podpora zahrnuje úhradu cestovného<sup>96</sup> a stravného osob zařazených do rekvalifikací, kteří dojíždějí do místa konání rekvalifikace a úhradu zdravotních vyšetření nutných pro výkon některých povolání.<sup>97</sup>

---

<sup>92</sup> Dohoda o účasti klienta v projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“, CZ.1.04/2.1.00/70.00067

<sup>93</sup> Manuál pro žadatele o příspěvky v rámci projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“, reg.č. CZ.1.04/2.1.00/70.00067, [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty/esf/v\\_realizaci/rip/praxe\\_pro\\_mlade\\_do\\_30 лет/manual\\_pro\\_zadatele\\_od\\_1\\_8\\_2014.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty/esf/v_realizaci/rip/praxe_pro_mlade_do_30 лет/manual_pro_zadatele_od_1_8_2014.pdf), staženo 30.8.2015

<sup>94</sup> Např. Kurz profesní orientace, Job Club, Bilanční diagnostika, Základní dovednosti práce s PC

<sup>95</sup> Rekvalifikace umožňuje fyzickým osobám získat kvalifikaci pro nové zaměstnání nebo udržení stávajícího zaměstnání.

<sup>96</sup> Jízdné bude účastníkovi proplaceno pouze, jestliže bude účastník dojíždět z místa trvalého bydliště.

<sup>97</sup> **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, nárok na podporu při rekvalifikaci

Zaměstnavatel, který přijme na praxi účastníka projektu, může obdržet nenárokovou finanční podporu na mzdové náklady zaměstnance. O poskytnutí příspěvku a jeho výši rozhodne hodnotící komise Aktivní politiky zaměstnanosti Úřadu práce ČR.

Výše příspěvku na mzdové náklady zaměstnance může činit při plném úvazku maximálně

**Tabulka 1 – výše příspěvku na mzdové náklady**

Nejvyšší dosažené vzdělání	Hrubá mzda	Superhrubá mzda
VŠ	17 000 Kč	22 780 Kč
SŠ, DiS	15 000 Kč	20 100 Kč
ZŠ, SOU	13 000 Kč	17 420 Kč

**Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, staženo dne 29.8.2015,**  
[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty\\_esf/v\\_realizaci/rip/praxe\\_pro\\_mlade\\_do\\_30\\_let/manual\\_pro\\_zadatele\\_od\\_1\\_8\\_2014.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty_esf/v_realizaci/rip/praxe_pro_mlade_do_30_let/manual_pro_zadatele_od_1_8_2014.pdf), vlastní zpracování

Příspěvky nelze poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím, kde poskytování příspěvku na Aktivní politiku zaměstnanosti vylučuje §107, odst. 2 zákona o zaměstnanosti.<sup>98</sup>

<sup>98</sup> §107, Zákon č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti

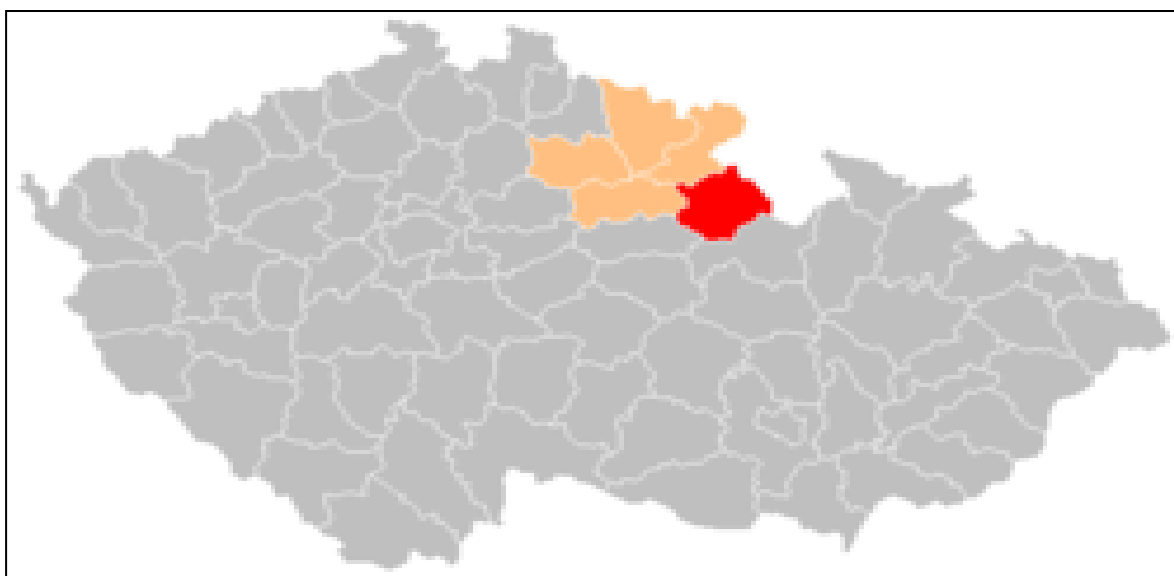
Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke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

Příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti poskytované podle částí třetí a páté nelze zaměstnavateli poskytovat na stejný účel. Příspěvky nelze poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím.

## 9 Nezaměstnanost v regionu Rychnov nad Kněžnou

V této kapitole praktické části bakalářské práce je porovnána nezaměstnanost v regionu Rychnov nad Kněžnou (na obrázku vyznačen červeně) s nezaměstnaností v celém Královéhradeckém kraji (na obrázku vyznačen oranžově), jehož součástí tento region je, i s nezaměstnaností v celé České republice.

**Obrázek 2 – mapa České republiky**



**Zdroj:** [https://www.google.cz/search?q=okres+rychnov+nad+kn%C4%9B%C5%BEnou&espv=2&biw=1280&bih=709&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ved=0ahUKEwjU05af2ufKAhVI2BoKHWFVB\\_wQsAQIMO#imgrc=bZSSZQ2hLojd2M%3A](https://www.google.cz/search?q=okres+rychnov+nad+kn%C4%9B%C5%BEnou&espv=2&biw=1280&bih=709&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ved=0ahUKEwjU05af2ufKAhVI2BoKHWFVB_wQsAQIMO#imgrc=bZSSZQ2hLojd2M%3A), staženo dne 8.2.2016

Pro srovnání je zvoleno období od počátku ekonomické krize v roce 2008 až do konce roku 2015.

Nezaměstnanost je rozvedena z následujících hledisek:

### 9.1 Celkový roční průměr nezaměstnanosti

Celkový roční průměr nezaměstnanosti je podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let k obyvatelstvu ve stejném věku (v %).

**Tabulka 2 – celkový roční průměr nezaměstnanosti v % (podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let k obyvatelstvu ve stejném věku)**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Rychnov nad Kněžnou	2,0	4,6	5,1	4,4	4,7	5,9	5,0	3,6
Královéhradecký kraj	3,2	5,1	5,7	5,5	5,7	6,8	6,7	5,3
Celkem ČR	4,1	6,1	7,0	6,7	6,8	7,7	7,7	6,6

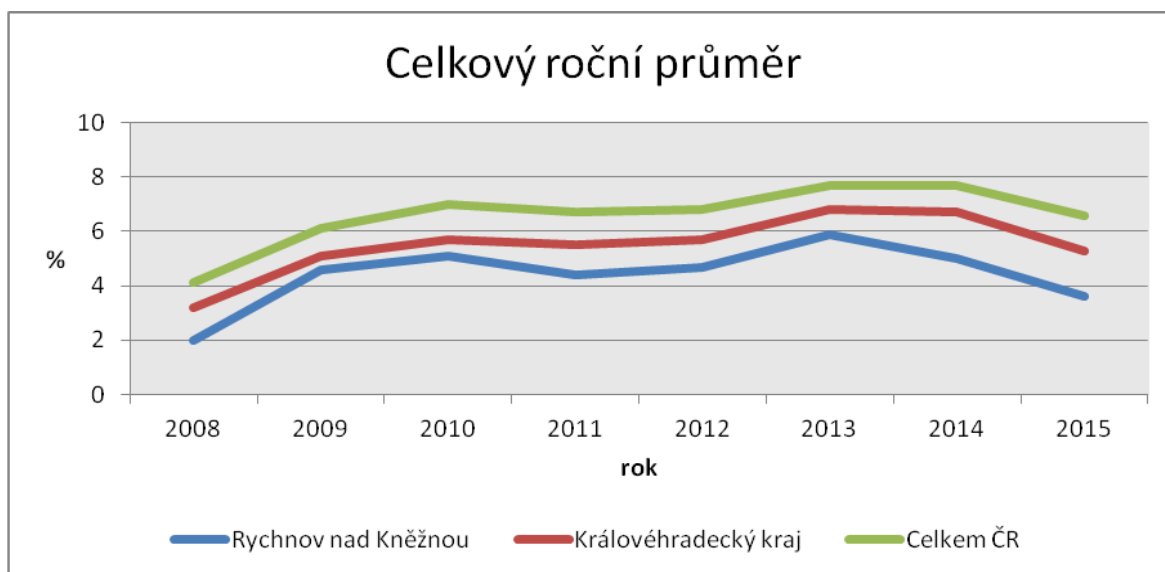
**Zdroj: konzultace na Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou, vlastní zpracování**

V regionu Rychnov nad Kněžnou byla v období 2008–2015 nejnižší nezaměstnanost v roce 2008. Po nástupu ekonomické krize v roce 2009 se nezaměstnanost zvýšila o 2,6 procentního bodu a po mírném kolísání v dalších letech v roce 2013 opět výrazně stoupla o 3,9 procentního bodu vzhledem k hodnotě z roku 2008. Po skončení ekonomické krize nezaměstnanost v roce 2015 byla hodnota nezaměstnanosti vyšší o 1,6 procentního bodu než hodnota z roku 2008.

V Královéhradeckém kraji v období 2008–2015 nejnižší nezaměstnanost také v roce 2008. Po nástupu ekonomické krize v roce 2009 se nezaměstnanost zvýšila o 1,9 procentního bodu a v roce 2013 stoupla nejvíce ze sledovaných období, tedy o 3,6 procentního bodu, vzhledem k hodnotě z roku 2008. Po skončení ekonomické krize nezaměstnanost v roce 2015 byla hodnota nezaměstnanosti vyšší o 2,1 procentního bodu než hodnota z roku 2008.

V České republice byla v období 2008–2015, stejně jako v regionu Rychnov nad Kněžnou i v Královéhradeckém kraji, nejnižší nezaměstnanost v roce 2008. Po nástupu ekonomické krize v roce 2009 se nezaměstnanost zvýšila o 2 procentní body. V roce 2013 a 2014 byla nezaměstnanost nejvyšší za celé sledované období, stoupla o 3,6 procentního bodu vzhledem k hodnotě z roku 2008. Po skončení ekonomické krize nezaměstnanost v roce 2015 byla hodnota nezaměstnanosti vyšší o 2,5 procentního bodu než hodnota z roku 2008.

**Graf 1 – vývoj celkového ročního průměru nezaměstnanosti v regionu Rychnov nad Kněžnou, v Královéhradeckém kraji a v České republice, v %**



**Zdroj: konzultace na Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou, vlastní zpracování**

Z grafického vyjádření je patrné, že ve všech sledovaných územích v nezaměstnanosti došlo po 2 letech ekonomické krize k mírnému zlepšení, ale protože došlo k dalšímu prohloubení krize, mělo to vliv i na nezaměstnanost, která se ve sledovaných územích opět zvyšovala a klesla až s ukončením ekonomické krize v roce 2015. Celková průměrná roční nezaměstnanost je nejvyšší v České republice. Průměrná roční nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji je přibližně o 1 procentní bod nižší než v České republice a průměrná roční nezaměstnanost v regionu Rychnov nad Kněžnou je přibližně o další 1 procentní bod nižší než v České republice.

Také je vidět, že v období prohloubení ekonomické krize v roce 2013, se nezaměstnanost nejvíce zvýšila v regionu Rychnov nad Kněžnou a naopak po ukončení ekonomické krize v roce 2015 se v tomto regionu nezaměstnanost nejrychleji snižovala.

## **9.2 Celkový roční průměr nezaměstnanosti podle pohlaví**

Celkový roční průměr nezaměstnanosti je podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání daného pohlaví ve věku 15-64 let k počtu obyvatel daného pohlaví ve stejném věku (v %).



## 9.2.1 Celkový roční průměr nezaměstnanosti žen

**Tabulka 3 – celkový roční průměr nezaměstnanosti žen v %, (podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání daného pohlaví ve věku 15-64 let k počtu obyvatel daného pohlaví ve stejném věku)**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Rychnov nad Kněžnou	2,4	4,8	5,5	4,9	5,3	6,4	5,6	4,1
Královéhradecký kraj	3,5	5,1	5,7	5,5	5,8	6,7	6,7	5,4
Celkem ČR	4,5	6,1	6,9	6,7	6,9	7,6	7,8	6,8

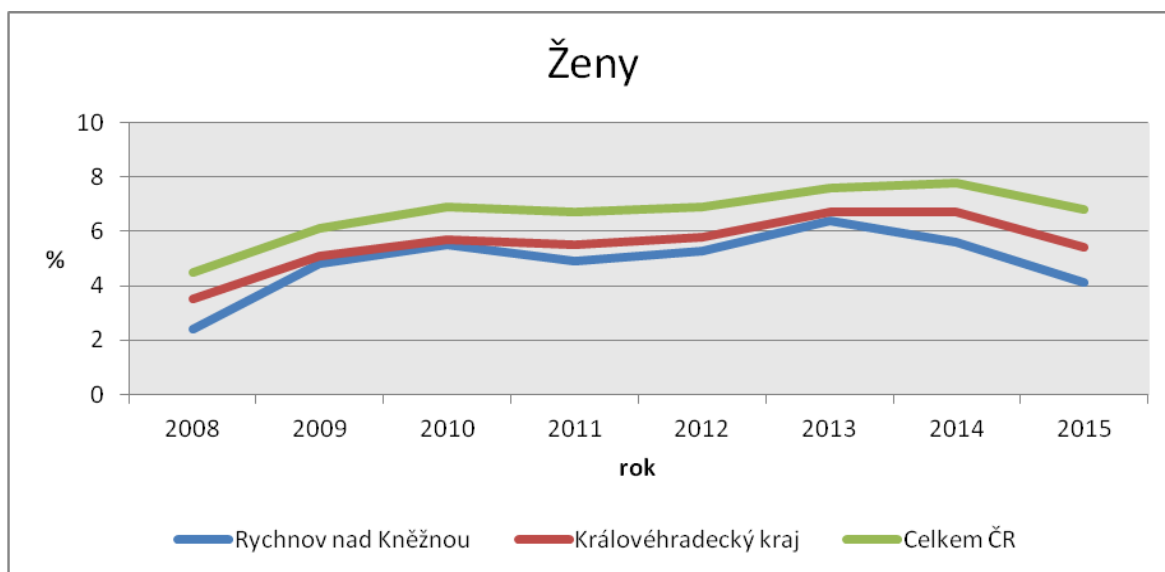
**Zdroj: konzultace na Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou, vlastní zpracování**

V roce 2008 byla v regionu Rychnov nad Kněžnou ve sledovaném v období 2008–2015 průměrná roční nezaměstnanost žen nejnižší. Po nástupu ekonomické krize v roce 2009 se tato nezaměstnanost žen zvýšila o 2,4 procentního bodu a v dalších letech kolísala, až v roce 2013 dosáhla svého vrcholu. V tomto roce byla vyšší o 4 procentní body než v roce 2008. Po skončení ekonomické krize v roce 2015 byla průměrná roční nezaměstnanost žen vyšší o 1,7 procentního bodu než hodnota roku 2008.

V Královéhradeckém kraji v období 2008–2015 byla průměrná roční nezaměstnanost žen nejnižší také v roce 2008. V roce 2009 se tato nezaměstnanost žen zvýšila o 1,6 procentního bodu, a v roce 2013 a 2014 stoupla nejvíce ze sledovaných období, tedy o 3,2 procentního bodu vzhledem k hodnotě z roku 2008. V roce 2015 průměrná roční nezaměstnanost žen mírně klesla, ale byla stále vyšší o 1,9 procentního bodu než hodnota v roce 2008.

V České republice byla v období 2008–2015, stejně jako v regionu Rychnov nad Kněžnou a Královéhradeckém kraji, nejnižší průměrná roční nezaměstnanost žen v roce 2008. V roce 2009 se tato nezaměstnanost žen zvýšila o 1,6 procentního bodu. V roce 2013 byla průměrná roční nezaměstnanost žen o 3,1 procentního bodu vyšší s porovnáním s rokem 2008, ale nejvyšší byla v roce 2014, kde její zvýšení bylo o 3,3 procentního bodu s porovnáním s rokem 2008. Po skončení ekonomické krize nezaměstnanost v roce 2015 byla hodnota nezaměstnanosti vyšší o 2,3 procentního bodu než hodnota z roku 2008.

**Graf 2 – vývoj celkového ročního průměru nezaměstnanosti žen v regionu Rychnov nad Kněžnou, v Královéhradeckém kraji a v České republice, v %**



**Zdroj: konzultace na Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou, vlastní zpracování**

Z grafu lze vysledovat, že průměrná roční nezaměstnanost žen v regionu Rychnov nad Kněžnou je v období 2009–2013 téměř stejná jako roční průměr nezaměstnanosti žen v Královéhradeckém kraji. Po tomto roce byla průměrná roční nezaměstnanost žen v regionu Rychnov nad Kněžnou o více než 1 procentní bod nižší než průměrná roční nezaměstnanost žen v Královéhradeckém kraji. Nejvyšší průměrná nezaměstnanost žen v České republice byla v roce 2014, ale v regionu Rychnov nad Kněžnou již začala klesat a byla o 2,2 procentní body nižší než celorepublikový průměr.

Z grafického znázornění je také patrné, že po nástupu ekonomické krize byl nejvyšší nárůst nezaměstnanosti žen v regionu Rychnov nad Kněžnou a naopak na konci sledovaného období se nezaměstnanost žen v tomto regionu žen snižovala nejrychleji.

V grafu můžeme také vidět, že křivka znázorňující nezaměstnanost žen v Královéhradeckém kraji téměř kopíruje křivku nezaměstnanosti žen v České republice. Tato křivka je ale posunuta zhruba o jeden procentní bod níže, než je křivka nezaměstnanosti žen v České republice. Také je patrné, že nezaměstnanost žen v regionu Rychnov nad Kněžnou

je v porovnání s nezaměstnaností žen v Královéhradeckém kraji i v celé České republice na tom nejlépe.

## 9.2.2 Celkový roční průměr nezaměstnanosti mužů

**Tabulka 4 – celkový roční průměr nezaměstnanosti mužů (podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání daného pohlaví ve věku 15-64 let k počtu obyvatel daného pohlaví ve stejném věku)**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Rychnov nad Kněžnou	1,6	4,5	4,8	4,0	4,1	5,4	4,5	3,0
Královéhradecký kraj	2,9	5,1	5,8	5,5	5,6	6,9	6,6	5,1
Celkem ČR	3,7	6,1	7,1	6,7	6,6	7,7	7,6	6,3

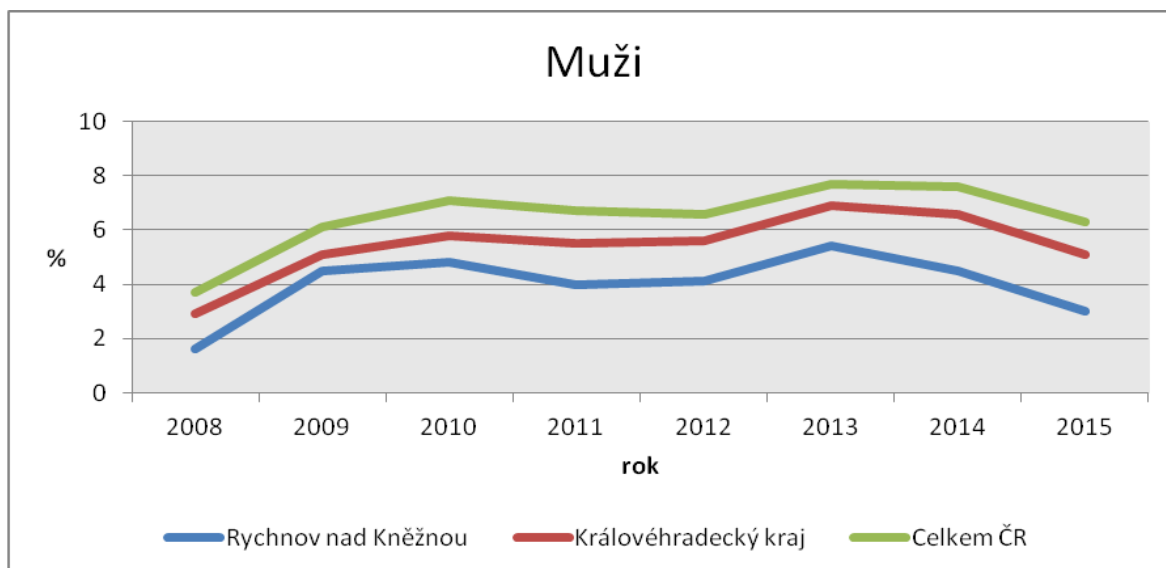
**Zdroj:** <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, staženo dne 7.2.2016, vlastní zpracování

V regionu Rychnov nad Kněžnou byla ve sledovaném období 2008–2015 průměrná roční nezaměstnanost mužů nejnižší v roce 2008. Z tabulky vyplývá, že v tomto roce byla průměrná nezaměstnanost mužů v tomto regionu pouze 1,6 %. Po nástupu ekonomické krize v roce 2009 se tato nezaměstnanost mužů zvýšila o 2,9 procentního bodu a v dalších letech kolísala, až v roce 2013 dosáhla svého vrcholu. V tomto roce byla vyšší o 3,8 procentní body než v roce 2008. Po skončení ekonomické krize v roce 2015 byla průměrná roční nezaměstnanost mužů vyšší o 1,4 procentního bodu než hodnota roku 2008.

V Královéhradeckém kraji v roce 2008 je průměrná nezaměstnanost mužů 2,9 %. V roce 2009 se zvýšila o 2,2 procentního bodu, a v roce 2013 stoupla nejvíce ze sledovaných období o 4 procentní body vzhledem k hodnotě z roku 2008. V roce 2015 průměrná roční nezaměstnanost mužů klesla, ale byla stále vyšší o 2,2 procentního bodu než hodnota z roku 2008.

V České republice byla v roce 2008 průměrná roční nezaměstnanost mužů 3,7 %. V roce 2009 se tato nezaměstnanost mužů zvýšila o 2,4 procentního bodu. V roce 2013 byla průměrná roční nezaměstnanost mužů o 4 procentní body vyšší než v roce 2008. Po ukončení ekonomické krize byla průměrná roční nezaměstnanost mužů vyšší o 2,6 procentního bodu než v roce 2008.

**Graf 3 – vývoj celkového ročního průměru nezaměstnanosti mužů v regionu Rychnov nad Kněžnou, v Královéhradeckém kraji a v České republice, v %**



**Zdroj:** <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, staženo dne 7.2.2016, vlastní zpracování

Z grafu lze vyčíst, že v roce 2008 byl roční průměr nezaměstnanosti mužů v regionu Rychnov nad Kněžnou o 1,3 procentního bodu nižší než roční průměr nezaměstnanosti mužů v Královéhradeckém kraji. V dalších dvou letech tato hodnota klesla přibližně pod 1 procentní bod, aby v následujících 4 letech vzrostla na 1,5 procentního bodu. Nejvyššího rozdílu dosáhla v roce 2014 a 2015, kdy její hodnota byla 2,1 procentního bodu. Při porovnání ročních průměrů nezaměstnanosti mužů v regionu Rychnov nad Kněžnou s ročním průměrem nezaměstnanosti mužů v České republice je vidět, že v období 2008–2013 se tento rozdíl pohybuje okolo 2,5 procentního bodu (kromě roku 2009, kdy byl jen 1,6 procentního bodu), a v letech 2014 a 2015 tento rozdíl vzrostl na 3,1, resp. 3,3 procentního bodu.

V grafickém vyjádření je možné také vidět, že nástup ekonomické krize v roce 2013 se v nezaměstnanosti mužů nejvíce projevil v regionu Rychnov nad Kněžnou a po ukončení ekonomické krize v roce 2015 se v tomto regionu nezaměstnanost mužů v porovnání s nezaměstnaností mužů v Královéhradeckém kraji v České republice snižovala nejrychleji.

Z údajů lze vyčíst, že průměrná nezaměstnanost mužů v České republice je vyšší než průměrná nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji. Průměrná nezaměstnanost mužů v regionu Rychnov nad Kněžnou je z porovnávaných území nejnižší.

### 9.3 Počet uchazečů a volných pracovních míst

**Tabulka 5 – počet uchazečů, volných pracovních a počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v regionu Rychnov nad Kněžnou**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Uchazeči	1 639	3 016	2 984	2 369	3 216	3 274	2 534	1 607
Volná místa	397	111	141	90	89	98	305	761
Počet uchazečů na jedno volné místo	4,1	27,2	21,2	26,3	36,1	33,4	8,3	2,1

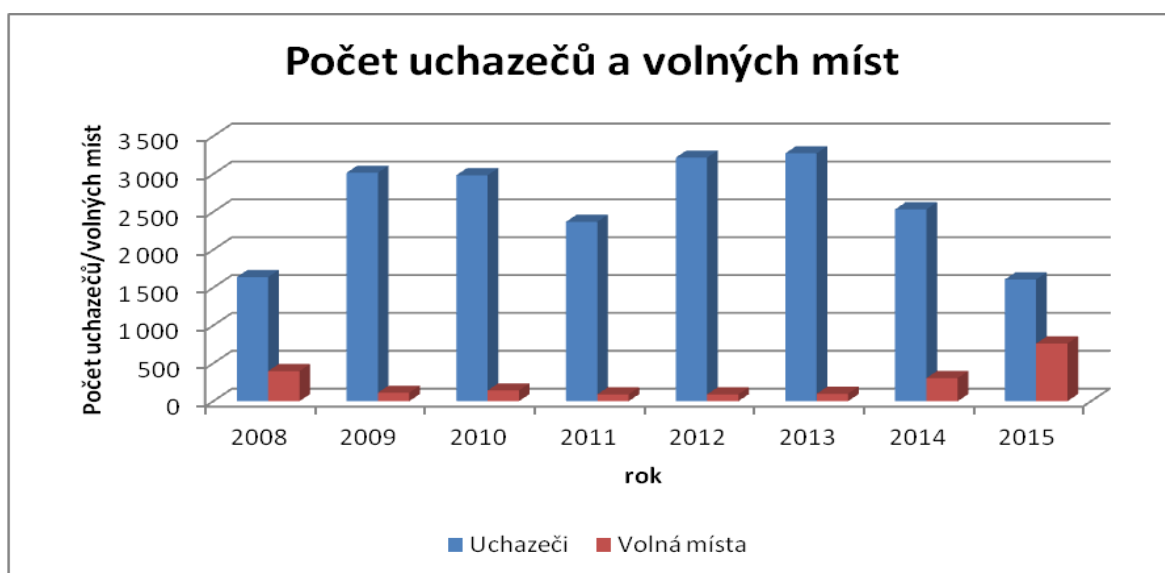
**Zdroj:** <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, staženo dne 7.2.2016, vlastní zpracování

V regionu Rychnov nad Kněžnou ve sledovaném v období 2008–2015 bylo nejvíce nezaměstnaných uchazečů v roce 2013, nejméně v roce 2015. Z tabulky vyplývá, že v roce 2008 bylo o 32 uchazečů o zaměstnání více, než v roce 2015. Po nástupu ekonomické krize v roce 2009 se nezaměstnanost v regionu Rychnov nad Kněžnou zvýšila na 3 016 uchazečů a v dalších letech kolísala, až v roce 2013 dosáhla svého vrcholu. V roce 2013 byl počet uchazečů o zaměstnání 3 216. Po skončení ekonomické krize v roce 2015 se počet uchazečů výrazně snížil a to na nejnižší počet uchazečů za celé sledované období.

Počet volných míst v regionu Rychnov nad Kněžnou za celé sledované období výrazně kolísal. V roce 2008 bylo 397 volných pracovních míst, což se s nástupem ekonomické krize změnilo a počet volných pracovních míst se během jednoho roku snížil o 286 na 111 volných pracovních míst. V roce 2012 byl nejnižší počet volných pracovních míst – pouze 89. Naopak v roce 2015 se počet volných pracovních míst zvýšil na 761, což je téměř dvojnásobek počtu volných pracovních míst z roku 2008.

Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo byl v roce 2008 4,1 uchazeče. V roce 2012 se počet uchazečů na jedno volné pracovní místo zvýšil až na 36,1 uchazečů. V roce 2015 klesl počet uchazečů na jedno volné pracovní místo na 2,1 uchazeče.

**Graf 4 – počet uchazečů a volných pracovních míst v regionu Rychnov nad Kněžnou v období 2008-2015**



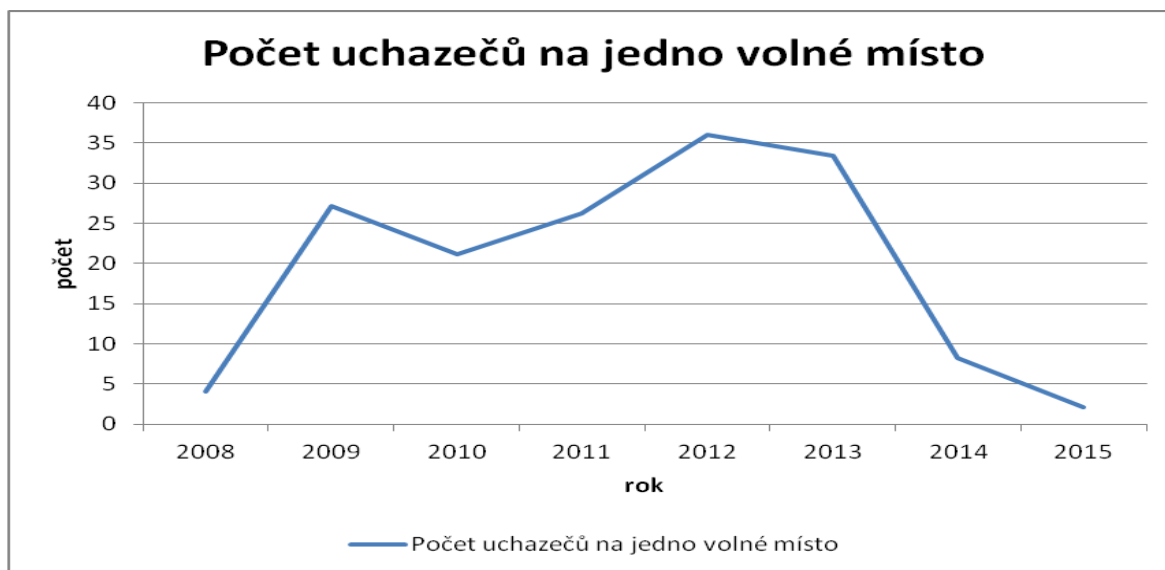
**Zdroj:** <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, staženo dne 7.2.2016, vlastní zpracování

Na počátku sledovaného období, v roce 2008, bylo v regionu Rychnov nad Kněžnou 1 639 uchazečů o volná pracovní místa. V roce 2009 počet uchazečů výrazně stoupl na 3 016. V roce 2010 se počet uchazečů mírně snížil, a v roce 2011 poklesl ještě výrazněji až na 2 369. V roce 2012 se počet uchazečů na jedno volné pracovní místo opět výrazně zvýšil a nárůst uchazečů pokračoval i v dalším roce 2013. V tomto roce bylo 3 274 uchazečů o volná pracovní místa, což byl nejvyšší počet uchazečů ve sledovaném období v regionu Rychnov nad Kněžnou. Od té doby se počet uchazečů velmi rychle snižoval a v roce 2015 dosáhl hodnoty 1 607, což byla nejnižší hodnota za celé období 2008–2015.

V roce 2008 bylo v regionu Rychnov nad Kněžnou 397 volných pracovních míst. V následujícím roce se počet volných pracovních míst výrazně snížil na 111. V roce 2010 se počet volných míst zvýšil na 141, ale ve dvou dalších letech klesl na nejnižší hodnotu ve sledovaném období. V těchto letech bylo pouze 90, resp. 89, volných pracovních míst. V roce

2014 počet volných pracovních míst vzrostl na 305 a v roce 2015 tento počet výrazně stoupl na 761, což je téměř dvojnásobek počtu volných pracovních míst roku 2008.

**Graf 5 – počet uchazečů na jedno volné místo v regionu Rychnov nad Kněžnou**



**Zdroj:** <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, staženo dne 7.2.2016, vlastní zpracování

V roce 2008 byli v regionu Rychnov nad Kněžnou zhruba 4 uchazeči na jedno volné pracovní místo. Z grafu lze vysledovat raketový nárůst počtu uchazečů v roce 2009, zhruba až na 27 uchazečů na jedno volné pracovní místo. V následujícím roce počet uchazečů na jedno volné pracovní místo mírně klesl, aby v letech 2011 a 2012 opět vzrostl. V roce 2012 dosáhl svého vrcholu - 36,1 uchazečů na jedno volné pracovní místo. V následujícím roce počet uchazečů na jedno volné pracovní místo lehce klesl. V roce 2014 však došlo k strmému poklesu na hodnotu zhruba 8 uchazečů na jedno volné pracovní místo a v dalším roce pokles pokračoval, a dosáhl hodnoty zhruba 2 uchazečů na jedno volné pracovní místo.

V roce 2015 byl nejnižší počet uchazečů za celé sledované období a počet volných pracovních míst naopak nejvyšší. V roce 2015 bylo jedno pracovní místo asi pro 2 uchazeče, oproti roku 2012, kde bylo asi pro 36 uchazečů.

## 9.4 Počet uchazečů podle věkových skupin

Počet uchazečů o volná pracovní místa v regionu Rychnov nad Kněžnou ve sledovaném v období 2008–2015 je rozdělen podle věku do tří věkových skupin: do 30 let, 30 – 50 let a nad 50 let.

**Tabulka 6 – počet uchazečů v regionu Rychnov nad Kněžnou podle věkových skupin**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
do 30 let	263	905	798	657	987	928	618	374
30 – 50 let	405	1249	1292	1099	1383	1399	1109	660
nad 50 let	236	862	894	613	846	947	807	573

**Zdroj:** <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, staženo dne 7.2.2016, vlastní zpracování

Uchazečů o volná pracovní místa ve věku do 30 let bylo v roce 2008 v regionu Rychnov nad Kněžnou celkem 263. V roce 2009 skokově vzrostl počet těchto uchazečů o 642. Nejvíce uchazečů o volná pracovní místa bylo v roce 2012, kdy jejich počet dosáhl čísla 987. Počet uchazečů se tak navýšil o 724 uchazečů s porovnáním s rokem 2008. V následujícím roce jejich počet jen mírně klesl, ale v roce 2014 byl již pokles výraznější a bylo 618 uchazečů o volná pracovní místa. V roce 2015 počet uchazečů o volná pracovní místa ve věku do 30 let klesl na 374, což se přibližuje hodnotě z roku 2008.

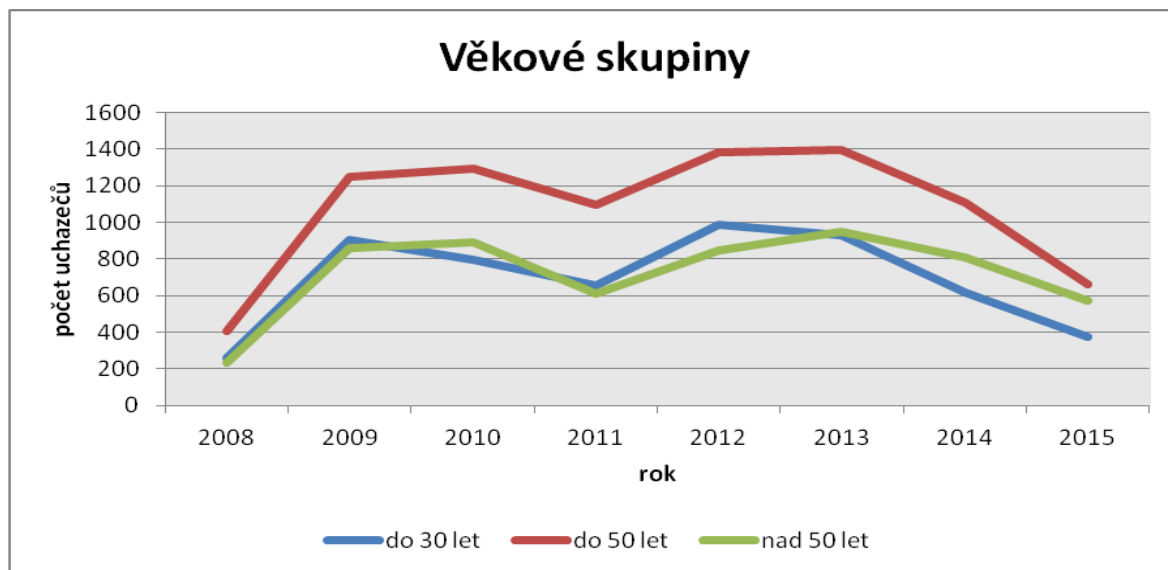
Uchazečů o volná pracovní místa ve věku 30 – 50 let bylo v regionu Rychnov nad Kněžnou nejvíce. V roce 2008 bylo 405 těchto uchazečů. S nástupem ekonomické krize v roce 2009 se počet uchazečů z této věkové skupiny zvýšil na více než trojnásobek oproti roku 2008. Nejvíce uchazečů z této věkové skupiny bylo v roce 2013 a to 1 399, což je o 994 uchazečů více než v roce 2008. V roce 2015 se počet uchazečů o volná pracovní místa ve věku 30 – 50 let v regionu Rychnov nad Kněžnou snížil a klesl na 660. S porovnáním s rokem 2008 je o 255 uchazečů více.

V roce 2008 bylo v regionu Rychnov nad Kněžnou 236 uchazečů o volná pracovní místa ve věku nad 50 let. V roce 2009 stoupl počet těchto uchazečů o 626 v porovnání s hodnotou v roce 2008. Nejvíce uchazečů o zaměstnání z této věkové skupiny bylo v roce 2013. Jejich počet byl 947 a bylo to o 711 uchazečů více než v roce 2008. V roce 2015 počet uchazečů



o volná pracovní místa ve věku nad 50 let klesl na 573, což je nejnižší hodnota od roku 2008, ale i tak je téměř 2,5 krát vyšší než v roce 2008.

**Graf 6 – počet uchazečů podle věkových skupin v regionu Rychnov nad Kněžnou**



**Zdroj:** <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, staženo dne 7.2.2016, vlastní zpracování

V grafu jsou znázorněné křivky nezaměstnanosti v regionu Rychnov nad Kněžnou podle věkových skupin. Je patrné, že uchazečů o volná pracovní místa ve věku 30 – 50 let bylo v období 2008–2015 nejvíce. Je zajímavé, že ačkoliv byly počty uchazečů o volná pracovní místa ve věku 30 – 50 let a počty uchazečů o volná pracovní místa ve věku nad 50 let v letech 2008–2013 různé, tak křivka znázorňující vývoj uchazečů o volná pracovní místa ve věku nad 50 let téměř kopíruje průběh křivky znázorňující vývoj uchazečů o volná pracovní místa ve věku 30 – 50 let. Je jen posunuta v grafu níže. To je dáno nižším počtem uchazečů o volná pracovní místa z věkové skupiny nad 50 let.

V letech 2013–2015, ke konci ekonomické krize, dochází k nejrychlejšímu poklesu počtu uchazečů o volná pracovní místa ve věkové skupině 30 – 50 let.

Z grafu lze také vysledovat, že došlo ke snížení počtu uchazečů o volná pracovní místa ve věku do 30 let již v roce 2010, na rozdíl od ostatních věkových skupin, kde k tomu došlo až o rok později.

Vývoj nezaměstnanosti skupiny do 30 let se Královéhradecký kraj pokusil ovlivnit projektem „Odborná praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“, který je vyhodnocen v následující kapitole.

## **10 Projekt „ Odborná praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“**

Projekt „Odborná praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“ byl zahájen 1. července 2013. V regionu Rychnov nad Kněžnou o projekt někteří uchazeči projevíli zájem sami, někteří byli doporučeni Úřadem práce v Rychnově nad Kněžnou, Kostelci nad Orlicí nebo Dobrušce a někteří dostali doporučení od účastníků projektu.

V projektu se v regionu Rychnov nad Kněžnou komunikovalo se 157 absolventy, ale „Dohodu o účasti klienta v projektu Odborná praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“ uzavřelo 81 absolventů. Dohodu o účasti klienta v projektu nepodepsalo 76 absolventů, kteří buď nesplnili podmínky, nedoložili smlouvy z brigád, začali studovat Vysokou školu, otěhotněly nebo si našli práci jiným způsobem.

Po vstoupení do projektu se 45 absolventů, což je více jak polovina účastníků projektu, zúčastnilo skupinových aktivit. Většinou to byli vytipovaní lidé nebo ti, kteří o to sami jevíli zájem. Job Clubu, což je orientace na trhu práce, se zúčastnilo 8 absolventů. Bilanční diagnostiky, které vede psycholog, ne osoba z Úřadu práce, 3 absolventi. Skupinového poradenství, které se konalo v Náchodě, 34 absolventů.

Rekvalifikace se zúčastnilo 7 osob, z toho 4 osoby ECDL<sup>99</sup>, 1 osoba rekvalifikace na vysokozdvížné vozíky, 1 osoba obsluha PC a 1 osoba zvolenou rekvalifikaci chovatel v Praze.

---

<sup>99</sup> **ECDL - European Computer Driving Licence** je celosvětově rozšířený vzdělávací koncept v oblasti počítačové gramotnosti a digitálních znalostí a dovedností, který vznikl za podpory Evropské komise

## 10.1 Rozdělení absolventů podle pohlaví

**Tabulka 7 – počet absolventů, kteří vstoupili do projektu v regionu Rychnov nad Kněžnou v roce 2013-2015**

	2013	2014	2015
<b>Ženy</b>	17	24	11
<b>Muži</b>	10	12	7
<b>Celkem</b>	27	36	18

**Zdroj: konzultace s Lenkou Bártovou, DiS, odbornou pracovnící Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou, vlastní zpracování**

Projekt začal 1. července 2013, ale první uchazeč se do projektu přihlásil až v září 2013. Do konce roku 2013 do projektu vstoupilo celkem 27 uchazečů, z toho 17 žen a 10 mužů. V roce 2014 do projektu vstoupilo nejvíce uchazečů a to 36. Z 36 uchazečů bylo 24 žen a 12 mužů. V roce 2015 do projektu vstoupilo pouze 18 lidí, z toho 11 žen a 7 mužů. Celkem se projektu zúčastnilo 81 lidí, z toho bylo 29 mužů a 52 žen.

Je vidět, že do projektu vstoupilo více žen než mužů. Je to dáno tím, že v regionu Rychnov nad Kněžnou je nezaměstnanost žen vyšší než nezaměstnanost mužů, a pro ženy je obtížnější sehnat vhodné zaměstnání. Konec projektu byl naplánován na 31. srpna 2015, ale projekt kvůli své úspěšnosti prodloužen do 30. listopadu 2015.

## 10.2 Rozdělení absolventů podle typu vzdělání

**Tabulka 8 – počet uchazečů podle dosaženého vzdělání v roce 2013**

	2013	2014	2015
<b>Základní</b>	1	0	0
<b>Střední</b>	16	20	11
<b>VOŠ</b>	0	5	2
<b>VŠ</b>	10	11	5
<b>Celkem</b>	27	36	18

**Zdroj: konzultace s Lenkou Bártovou, DiS, odbornou pracovnící Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou, vlastní zpracování**

V roce 2013 vstoupil do projektu jeden účastník se základním vzděláním, dále do projektu vstoupilo 16 účastníků se středním vzděláním a 10 účastníků s vysokoškolským vzděláním. Z 27 účastníků, kteří vstoupili v roce 2013 do projektu, bylo 21 účastníků mladších 24 let.

V roce 2014 vstoupilo do projektu 20 účastníků se středním vzděláním, 5 účastníků s vyšším odborným vzděláním a 11 účastníků s vysokoškolským vzděláním. Z 36 účastníků, kteří v tomto roce vstoupili do projektu, jich 23 bylo mladších 24 let.

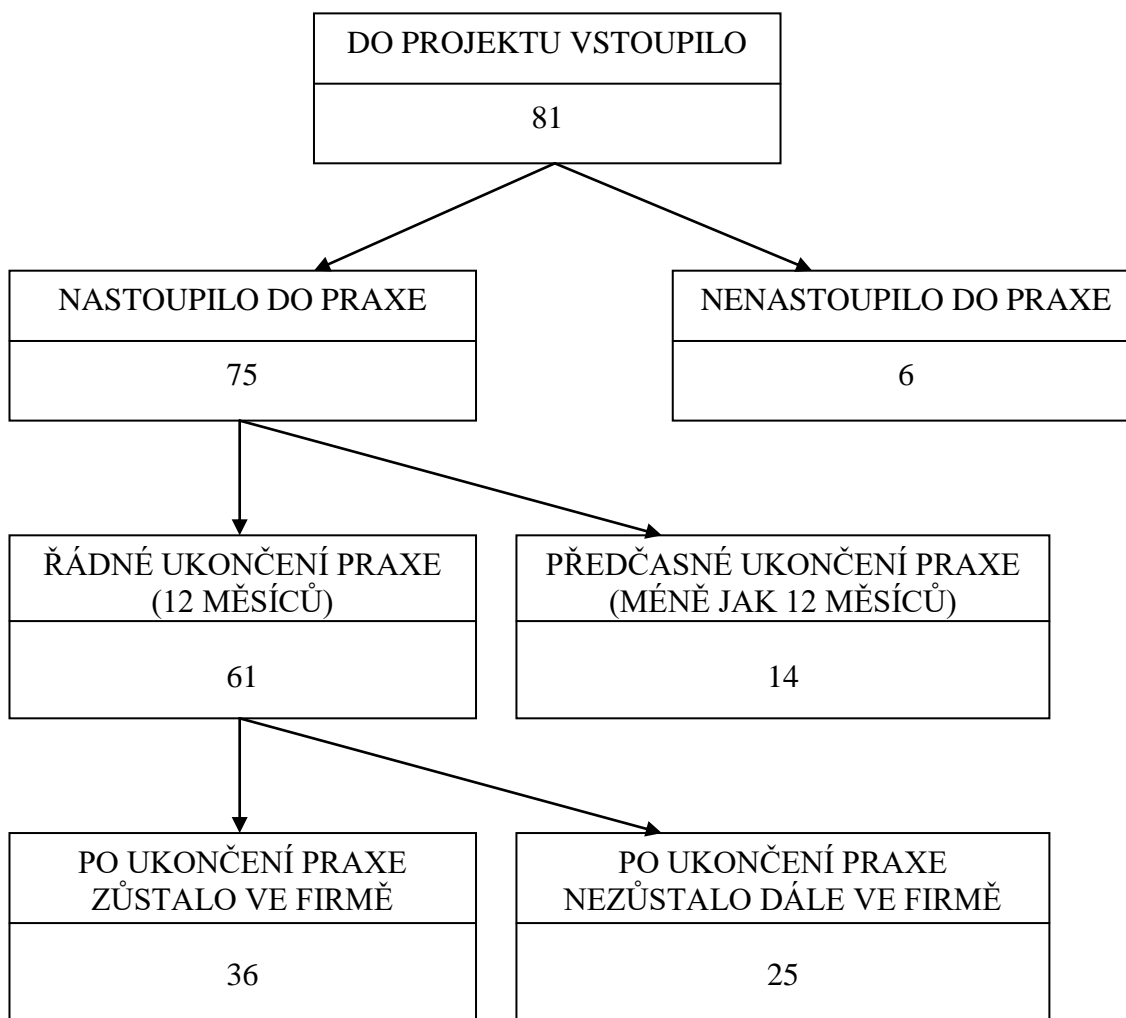
V roce 2015 vstoupilo do projektu 11 účastníků se středním vzděláním, 2 účastníci s vyšším odborným vzděláním a 5 účastníků s vysokoškolským vzděláním. Z těchto 18 účastníků, bylo 13 lidí mladších 24 let.

Celkem se do projektu přihlásil pouze 1 člověk se základním vzděláním. Nejvíce účastníků projektu bylo se středním vzděláním a těch bylo 47. S vyšším odborným vzděláním do projektu vstoupilo 7 lidí a s vysokoškolským vzděláním 26 lidí.

Do projektu vstoupilo 53 lidí mladších 24 let. Většina účastníků projektu, kteří byli mladší 24 let, byli čerství absolventi střední škol, vyšších odborných škol nebo vysokých škol.

## 11 Zjištěné výsledky projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“

Obrázek 3 – zjištěné výsledky projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“



**Zdroj:** konzultace s Lenkou Bártovou, DiS, odbornou pracovnící Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou, vlastní zpracování

„Dohodu o účasti klienta v projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“ uzavřelo 81 absolventů. Na odbornou praxi nastoupilo 75 absolventů, 6 absolventů na absolvování své odborné praxe nenastoupilo (5 absolventů si našlo jiné zaměstnání ještě před nástupem na svoji odbornou praxi a 1 absolvent raději zůstal v evidenci Úřadu práce). Odbornou praxi po 12 měsících řádně ukončilo 61 absolventů a 14 absolventů svoji odbornou praxi ukončilo předčasně. Po řádném ukončení praxe byl nabídnut další pracovní poměr

36 absolventům. Všichni tito absolventi tuto pracovní nabídku přijali a nadále zůstali pracovat ve firmě, kde jejich odborná praxe proběhla. Zbývajícím 25 absolventům, kteří sice řádně ukončili svoji odbornou praxi, tato možnost ale nabídnuta nebyla.

### Přehled pracovních pozic odborné praxe

**Tabulka 9 – pracovní pozice a počet absolventů odborné praxe v regionu Rychnov nad Kněžnou**

Pozice	Počet absolventů
Administrativní pracovník	15
Asistent	14
Obsluha PC	8
Ochránce přírody	6
Technik staveb	5
Účetní	5
Kuchař	4
Marketingová činnost	3
Prodavačka	2
Pracovník sociálních služeb	2
Učitelka	2
Expedientka	1
Fitness trenér	1
Masérka	1
Pokojská	1
Pradlena	1
Redaktorka	1
Servírka	1
Veterinární lékař	1
Zedník	1
<b>Celkem:</b>	<b>75</b>

Zdroj: konzultace s Lenkou Bártovou, DiS, odbornou pracovnící Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou, vlastní zpracování

Celkem 75 absolventů odborné praxe bylo zařazeno na 20 pracovních pozic. Nejvíce byl zájem o pozici administrativního pracovníka, a proto na tuto pozici bylo přiřazeno 15 absolventů. Dále absolventi praxe projeví velký zájem o pracovní pozici asistenta, a takto bylo umístěno 14 absolventů. Třetí nejžádanější pracovní pozice byla obsluha počítačů, kde bylo umístěno 8 absolventů. O tyto tři pozice byl veliký zájem hlavně z toho důvodu, že v regionu Rychnov nad Kněžnou je velký počet středních škol, které jsou zaměřeny na výuku v oblasti ekonomického vzdělávání nebo na vzdělávání v oblasti informačních technologií. Absolventi těchto škol potom preferují pracovní uplatnění ve svém oboru. Dále bylo 6 absolventů umístěno na pozici ochránce přírody, 5 absolventů na pozici stavební technik, 4 absolventi na pozici kuchař. Na pozici prodavačka, pracovník sociálních služeb a prodavačka byly umístěny vždy 2 absolventi. Na pracovní pozice, jako je prادلena, fitness trenér, masér, pokojská, redaktorka, expedientka, zedník a také servírka byl vždy umístěn pouze 1 absolvent.

Vlastním zjištěním bylo zjištěno, že o tyto pracovní pozice není takový zájem, protože jsou zde nižší výdělky nebo jsou to pozice fyzicky velmi namáhavé. Také na pozici veterinárního lékaře byl umístěn pouze 1 absolvent. To ale bylo proto, že na tuto pracovní pozici je vyžadováno úzce specializované odborné vysokoškolské vzdělání.

### Přehled trvání předčasně ukončených odborných praxí

**Tabulka 10 – přehled trvání předčasně ukončených odborných praxí**

Délka praxe	Počet absolventů
11 měsíců	2
10 měsíců	2
9 měsíců	1
5 měsíců	2
3 měsíce	1
2 měsíce	2
1 měsíc	2
20 dní	1
4 dny	1
<b>Celkem:</b>	<b>14</b>

**Zdroj:** konzultace s Lenkou Bártovou, DiS, odbornou pracovnící Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou, vlastní zpracování

Ze 75 absolventů, kteří nastoupili na odbornou praxi, svoji odbornou praxi předčasně ukončilo 14 absolventů. Po 11 měsících, tedy téměř po celé délce praxe, odbornou praxi předčasně ukončili 2 absolventi, po 10 měsících svoji praxi ukončili také 2 absolventi a po 9 měsících jeden absolvent. Skoro polovinou své odborné praxe prošli 2 absolventi, kteří ji ukončili po 5 měsících. Po 2 měsících ukončili odbornou praxi 2 absolventi, a po 1 měsíci také 2 absolventi. Pouze 20 dní chodil na svoji praxi 1 absolvent, a 1 absolvent chodil do své odborné praxe pouze 4 dny.

### **Přehled o další činnosti absolventů, kteří nedostali nabídku dalšího pracovního poměru**

**Tabulka 11 – další činnosti absolventů po absolvování odborné praxe**

<b>Činnost</b>	<b>Počet absolventů</b>
Stále evidovaní na ÚP	11
Nastoupili do jiného zaměstnání	7
Evidovaní na ÚP – do 6 měsíců začali pracovat	5
Těhotenství	1
Nastoupili na VŠ, denní studium	1
<b>Celkem:</b>	<b>25</b>

**Zdroj: konzultace s Lenkou Bártovou, DiS, odbornou pracovnící Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou, vlastní zpracování**

Celkem 25 absolventů, kteří řádně ukončili praxi po 12 měsících, nedostalo nabídku dalšího pracovního poměru od zaměstnavatele, kde svoji praxi vykonávali.

Hned po skončení své odborné praxe nastoupilo 7 absolventů do zaměstnání u jiného zaměstnavatele a 16 absolventů se vrátilo do evidence Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou. Z nich však do 6 měsíců začalo pracovat u jiného zaměstnavatele 5 absolventů. Zbývajících 11 absolventů je stále v evidenci Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Jedna absolventka otěhotněla a nastoupila na mateřskou dovolenou, a jeden absolvent nastoupil na denní studium na vysokou školu.



## 12 Závěr s návrhy na zlepšení

Nezaměstnanost je velký problém, nejen naší společnosti, ale i všech společností celého světa. Řešení tohoto problému je dlouhodobý úkol, nejen pro současné vlády, ale i pro všechny vlády budoucí. Naše vláda k omezení problému vytváří různé aktivní politiky zaměstnanosti.

V teoretické části práce je popsán historický vývoj nezaměstnanosti, je definována nezaměstnanost a popsány typy nezaměstnanosti. Také jsou zde vymezeny rizikové skupiny osob, které jsou nezaměstnaností nejvíce postiženy a také je zde věnován prostor vlivu nezaměstnanosti na člověka a sociálním důsledkům nezaměstnanosti. Další kapitola teoretické části práce je věnována obsahu a cíli projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“, a také je zde popsán i průběh tohoto projektu.

Nezaměstnanost se v celé naší republice liší kraj od kraje, region od regionu. Velmi záleží na poloze regionu, na jeho klimatických podmínkách a na počtu průmyslových podniků, které se v regionu nachází.

Velkou část regionu Rychnov nad Kněžnou zabírají Orlické hory, kde je zaměstnanost z velké části sezónní (lesní práce, cestovní ruch, provozování skiareálů,...). Zbylou část regionu tvoří roviny, kde se daří zemědělským činnostem a je zde vybudováno několik průmyslových podniků (ŠKODA AUTO a.s., Assa Abloy Rychnov s.r.o., Pewag s.r.o., Řetězy Vamberk spol. s.r.o.). Nejvýznamnější zaměstnavatelem v regionu je ŠKODA AUTO a.s.. Závod v Kvasinách je jedním ze tří výrobních závodů společnosti ŠKODA AUTO a.s. v České republice, který má více než 4 000 zaměstnanců. Tento závod přijal již v loňském roce kolem 300 nových zaměstnanců a v letošním roce chce přijmout dalších 1 000 kmenových zaměstnanců. Další nová pracovní místa vznikla, a ještě vzniknou, u dodavatelských firem v jeho blízkosti. ŠKODA AUTO a.s. je tedy hnací silou zaměstnanosti v regionu. Tento závod má rozhodující vliv na zaměstnanost v regionu Rychnov nad Kněžnou, ale také má také významný vliv na zaměstnanost v okolních regionech Královéhradeckého kraje. Do tohoto závodu dojíždí i lidé z Pardubického kraje a dokonce i ze sousedního Polska.

Z vlastního autorova porovnání nezaměstnanosti v regionu Rychnov nad Kněžnou s nezaměstnaností v Královéhradeckém kraji a s nezaměstnaností v celé České republice bylo zjištěno, že v regionu Rychnov nad Kněžnou je průměrná roční nezaměstnanost přibližně

o 1 procentní bod nižší než nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji. Průměrná roční nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji je o opět zhruba o 1 procentní bod nižší než nezaměstnanost v České republice. A tak region Rychnov nad Kněžnou patří k regionům s nejnižší nezaměstnaností v celé zemi.

Z vyhodnocení nezaměstnanosti v regionu podle pohlaví lze vysledovat, že průmyslové podniky regionu mají pozitivnější vliv na zaměstnanost mužů. Je to proto, že ženy pracují spíše v sezonních zaměstnáních (zemědělství, cestovní ruch, obchod,...). Vlastním šetřením na Úřadu práce bylo zjištěno, že se menší regionální firmy a živnostníci dokonce potýkají s nedostatkem kvalitní pracovní síly. Na konci roku 2015 klesl počet uchazečů na jedno volné pracovní místo na 2,1 uchazeče. To je velká pozitivní změna vzhledem k roku 2012, kdy bylo 36,1 uchazečů na jedno volné pracovní místo. A zmíněný záměr ŠKODY AUTO a.s o vytvoření nových pracovních míst povede ještě k dalšímu snížení této hodnoty.

V roce 2013 bylo v regionu 928 nezaměstnaných mladých lidí do 30 let, a proto se Královéhradecký kraj pokusil pomoci mladým lidem nalézt zaměstnání a vytvořil projekt „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“.

O tento projekt projevilo zájem v regionu Rychnov nad Kněžnou 157 uchazečů, z nichž pouze 81 vstoupilo do projektu, což je 51,6 %. Z absolventů projektu, jich 36 získalo trvalý pracovní poměr, což je 44,4% a 13 absolventů projektu nastoupilo do 6 měsíců do zaměstnání nebo na studium, což je 16%. Celkem tedy 60,4% absolventů projektu našlo své uplatnění.

Na koci roku 2015 tak bylo v regionu 374 nezaměstnaných mladých lidí do 30 let. To nízké číslo není samozřejmě jen ovlivněno pozitivním výsledkem projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“, ale také příznivou ekonomickou situací podniků a následnou jejich poptávkou po pracovní síle.

Projekt, který zabezpečil více než polovině účastníkům trvalý pracovní poměr, lze považovat za úspěšný a bylo by dobré, aby se v následujících letech tento projekt opět realizoval. Vzhledem k úspěšnosti projektu by autor navrhoval nezaměstnaným mladým lidem vstup do projektu, pokud by se projekt v budoucnu znova realizoval. Pro lepší informovanost o projektu mezi nezaměstnanými mladými lidmi by bylo dobré zvýšit jeho propagaci formou článků v regionálních denících, městských zpravodajích, formou zveřejnění na internetu

a na sociálních sítích, ale také formou osobních prezentací projektu na středních školách. Bylo by také vhodné zvýšit komunikaci se zaměstnavateli v regionu a pokusit se jich ještě více získat pro spolupráci na projektu. Je zřejmé, že pro zaměstnavatele je účast v projektu velmi výhodná – v době trvání projektu může zaměstnavatel obdržet nenárokovou finanční podporu na mzdové náklady zaměstnance a také si ověřit schopnosti a kvalitu pracovníka. Po ukončení projektu mu pak může nabídnout další pracovní poměr a získat tak ověřenou kvalitní pracovní sílu.

Návrhy na zlepšení nezaměstnanosti v regionu Rychnov nad Kněžnou jsou rozděleny podle věkových skupin.

Skupina mladých lidí do 30 let by si měla již na konci základní školní docházky velmi důkladně rozmyslet svoji budoucí profesní orientaci a zvolit střední školu, později případně i vyšší odbornou školu nebo vysokou školu, s vhodným zaměřením. Bylo by dobré, aby určité navštívili Úřad práce, kde mají detailní přehled o potřebách trhu práce v regionu, a nechali si se svojí budoucí profesní orientací poradit. V regionu je celkem dostatek volných pracovních míst, zejména pro muže, ale jsou to místa spojená s obory strojírenství, elektrotechniky, informatiky, logistiky. Nezaměstnanost žen je vyšší než nezaměstnanost mužů, a tak by se i dívky měly pokusit studovat obor, který jim není až tak blízký, ale zajistil by jim možnost lepšího uplatnění na trhu práce.

Absolventi středních škol, vyšších odborných škol a vysokých škol, kteří nemají zaměstnání, by rozhodně měli vstoupit do projektu, pokud se bude v budoucnu realizovat. Výsledky tohoto projektu jim totiž dávají velkou šanci na získání odborné praxe a naději na následné získání pracovního místa.

Nezaměstnaní lidé ve věku 30 – 50 let by se měli zaměřit na rozšiřování svojí profesní kvalifikace dalším vzděláním nebo účastí na rekvalifikačních kurzech, které by jim zajistili odbornost potřebnou pro získání pracovního místa. Svě vzděláním a zvyšování odbornosti by měli volit s ohledem na potřeby trhu práce v regionu.

Nezaměstnaní lidé ve věku nad 50 let by se měli pokusit hledat pracovní místo v menších firmách nebo u živnostníků, kteří se v tomto regionu potýkají s nedostatkem kvalifikované pracovní síly. Zde je vyšší šance na získání pracovního místa než u velkých průmyslových podniků.

## 13 Seznam použitých zdrojů

### 13.1 Literatura

1. HOLMAN, Robert. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*, 1. vydání., Praha, 360 s., C.H. Beck 2000, ISBN 80-7179-434-1
2. TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*, 1. vydání, Praha 2010, 440 s, ISBN 978-80-7367-680-3
3. MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*, 1. vydání, Praha, 352 s., ISBN 80-7367-002-X
4. KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*, Praha: Alfa Publishing, 2006, 144 s., ISBN 80-86851-27-3
5. ZLÁMAL Jaroslav, MENDEL Zdeněk. *Ekonomie nejen k maturitě 1. díl Obecná ekonomie*, 1. vydání, 2007, 128 s., ISBN 80-86686-76-0
6. KELLER, Jan. *Soumrak sociálního státu*, 1. vydání, Praha 2005, 160 s., ISBN 80-86429-41-5
7. KRUGMAN, Paul. *Skoncovat s krizí*, 1. vydání, 200 s., 2012, ISBN 978-80-7429-294-1
8. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 2. vydání, doplněné, Praha 1998, 172 s., ISBN 80-901424-9-4
9. MARUŠKA, Petr. *Nenechte si líbit nezaměstnanosti! Hospodářská krize a nezaměstnanost jsou odstranitelné.*, 1. vydání, 92 s., ISBN 978-80-260-2443-9
10. BUCHTOVÁ, Božena a kol.. *NEZAMĚSTNANOST, 2. přepracované a aktualizované vydání*, 192 s., 1. vydání, 2013, ISBN 978-80-4282-3
11. PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie základní kurz*, 2. vydání, MELANDRIUM 2007, ISBN 978-80-86175-52-2
12. P. A. SAMUELSON A W. D. NORDHAUS, *Ekonomie 18. vydání*, 1. vydání, Praha 2010, 775 s., ISBN 978-80-205-0590-3
13. ŠVARCOVÁ, Jena. *Ekonomie-stručný přehled*, 2011/2012 Zlín, CEED, 2001, 273 s., ISBN 80-902552-5-6

14. GILLESPIE, Andrew. *Přehled ekonomie: klíčová témata, pojmy a zákonitosti*, 1. vydání, Praha 2002, 104 s., ISBN 80-7178-617-9
15. SOJKA, Milan a kol. *Základy ekonomie, Úvod do ekonomie pro gymnázia*, 1. vydání, Praha 1994, 96 s., ISBN 80-7021-118-0
16. Robert M. SOLOW and John B. *Inflation, Unemployment and Monetary policy*, The MIT Press; Reprint edition, 1999, 115 s., ISBN 978-0262692229
17. BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost - Psychologický, ekonomický a sociální problém*, 1. vydání, 2002, 240 s., ISBN 80-247-9006-8
18. BURDOVÁ, Jeny a kol. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2011*, 1. vydání, Praha 2012, 99 s., ISBN 978-80-87063-93-4
19. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*, 1. vydání, Praha 2003, 140 s., ISBN 80-86429-16-4
20. MATOUŠEK O., RŮŽIČKA J., *Psychologie práce, sociologická knižnice*, Praha 1966, 285 s., ISBN 25-034-66
21. VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese, Variabilita a patologie lidské psychiky*, Praha 1999, 448 s., ISBN 80-7178-214-9
22. GIDDENS, Anthony. *Sociologie*, 1. vydání, Argo 1999, 595 s., ISBN 80-7203-124-4
23. SMITH, Adam. *Pojednání o podstatě a původu bohatství národů*, Praha 2001, 6. vydání, 976 s., ISBN 80-86389-15-4
24. Dohoda o účasti klienta v projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“, CZ.1.04/2.1.00/70.00067
25. *Časopis Ekonom*, 27.8 - 2.9.2015, číslo 35, Rozhovor s Pavlem Mertlíkem, str. 13

## 13.2 Internetové zdroje

26. ČERNAJ, Tomáš. *Euroekonom.sk*, [online], zveřejněno 6. února 2015, [online], staženo dne 16.11.2015.  
Dostupné z: <http://www.euroekonom.sk/ekonomika/vseobecna-ekonomicka-teoria/nezamestnanost/>

27. Česká správa sociálního zabezpečení, Křížová 25, 225 08 Praha 5, [online], staženo dne: 21.9.2015, Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz>
28. Český statistický úřad, Na padesátém 3268/81, [online], staženo dne: 12.11.2015, Dostupné z: <https://www.czso.cz/>
29. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Wonkova 1142/1 500 02 Hradec Králové 2, [online], staženo dne: 12.1.2016  
Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk>
30. ProByznys.info  
<http://probyznysinfo.ihned.cz/c1-63748580-kvalifikovanych-zadatelu-o-praci-ubyva-firmy-musi-snizovat-sve-pozadavky>
31. ŠKODA AUTO, a.s., pobočný závod, Kvasiny 145 [online], staženo dne: 20.1.2016, Dostupné z: <http://www.skoda-auto.cz/news/2015-09-03-kvasiny>
32. Manuál pro žadatele o příspěvky v rámci projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“, reg.č. CZ.1.04/2.1.00/70.00067, staženo dne 21.8.2015, dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty\\_esf/v\\_realizaci/rip/praxe\\_pro\\_mlade\\_do\\_30\\_let/manual\\_pro\\_zadatele\\_od\\_1\\_8\\_2014.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty_esf/v_realizaci/rip/praxe_pro_mlade_do_30_let/manual_pro_zadatele_od_1_8_2014.pdf)
33. Regionální individuální projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji, staženo dne 12.8.2015, dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty\\_esf/v\\_realizaci/rip/praxe\\_pro\\_mlade\\_do\\_30\\_let](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty_esf/v_realizaci/rip/praxe_pro_mlade_do_30_let)

### 13.3 Právní předpisy České republiky

34. ČESKO, Zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti, nárok na podporu při rekvalifikaci* [online], staženo dne 10.1.2016, dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/ZOZ\\_PLATNE\\_ZNENI\\_OD\\_1.1.2016.PDF](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.1.2016.PDF)

35. ČESKO, Zákon č. 435/2004Sb., *o zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti* [online], staženo dne 10.1.2016, dostupné z:  
[https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/ZOZ\\_PLATNE\\_ZNENI\\_OD\\_1.1.2016.PDF](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.1.2016.PDF)

## 14 Seznam tabulek

Tabulka 1 – výše příspěvku na mzdové náklady .....	37
Tabulka 2 – celkový roční průměr nezaměstnanosti v % (podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let k obyvatelstvu ve stejném věku).....	39
Tabulka 3 – celkový roční průměr nezaměstnanosti žen v %, (podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání daného pohlaví ve věku 15-64 let k počtu obyvatel daného pohlaví ve stejném věku) .....	41
Tabulka 4 – celkový roční průměr nezaměstnanosti mužů (podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání daného pohlaví ve věku 15-64 let k počtu obyvatel daného pohlaví ve stejném věku) .....	43
Tabulka 5 – počet uchazečů, volných pracovních a počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v regionu Rychnov nad Kněžnou.....	45
Tabulka 6 – počet uchazečů v regionu Rychnov nad Kněžnou podle věkových skupin.....	48
Tabulka 7 – počet absolventů, kteří vstoupili do projektu v regionu Rychnov nad Kněžnou v roce 2013-2015 .....	51
Tabulka 8 – počet uchazečů podle dosaženého vzdělání v roce 2013.....	51
Tabulka 9 – pracovní pozice a počet absolventů odborné praxe v regionu Rychnov nad Kněžnou .....	54
Tabulka 10 – přehled trvání předčasně ukončených odborných praxí .....	55
Tabulka 11 – další činnosti absolventů po absolvování odborné praxe .....	56

## 15 Seznam grafů

Graf 1 – vývoj celkového ročního průměru nezaměstnanosti v regionu Rychnov nad Kněžnou, v Královéhradeckém kraji a v České republice, v % .....	40
---	----

Graf 2 – vývoj celkového ročního průměru nezaměstnanosti žen v regionu Rychnov nad Kněžnou, v Královéhradeckém kraji a v České republice, v % .....	42
Graf 3 – vývoj celkového ročního průměru nezaměstnanosti mužů v regionu Rychnov nad Kněžnou, v Královéhradeckém kraji a v České republice, v % .....	44
Graf 4 – počet uchazečů a volných pracovních míst v regionu Rychnov nad Kněžnou v období 2008-2015 .....	46
Graf 5 – počet uchazečů na jedno volné místo v regionu Rychnov nad Kněžnou .....	47
Graf 6 – počet uchazečů podle věkových skupin v regionu Rychnov nad Kněžnou.....	49

## 16 Seznam obrázků a rozdělení

Obrázek 1 – rozdělení obyvatelstva podle zařazení na trhu práce.....	16
Obrázek 2 – mapa České republiky .....	38
Obrázek 3 – zjištěné výsledky projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji“ .....	53



## 17 Přílohy

### Příloha č. 1 – dotazník pro zájemce/-kyně o vstup do projektu



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST



Úřad práce ČR

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

#### Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji

CZ.1.04/2.1.00/70.00067

#### DOTAZNÍK ZÁJEMCE/-KYNĚ O VSTUP DO PROJEKTU

Příjmení, jméno, titul: .....

Datum narození: .....

Bydliště: .....

Telefon: .....

E-mail: .....

##### Stupeň dosaženého vzdělání:

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> základní                         | <input type="checkbox"/> vyšší odborné vzdělání |
| <input type="checkbox"/> střední odborné s výučním listem | <input type="checkbox"/> bakalářské vzdělání    |
| <input type="checkbox"/> střední odborné s maturitou      | <input type="checkbox"/> vysokoškolské vzdělání |

##### Zdravotní omezení:

- ano  
 ne

Jaké: .....

##### Doba evidence na ÚP

(v měsících): .....

##### Odpracovaná doba po ukončení studia celkem

(v měsících):

v rámci pracovních poměrů.....

v rámci dohod o pracovní činnosti (DPČ).....

v rámci dohod o provedení práce (DPP).....

Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.



evropský  
sociální  
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST



Úřad práce ČR

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

#### Významné pracovní zkušenosti

zaměstnavatel.....

pracovní poměr (PP, DPČ, DPP).....

pozice.....

pracovní náplň.....

odpracovaná doba.....

zaměstnavatel.....

pracovní poměr (PP, DPČ, DPP).....

pozice.....

pracovní náplň.....

odpracovaná doba.....

**Preferovaný zaměstnavatel** .....

**Preferované zaměstnání** .....

Prohlašuji, že veškeré uvedené údaje jsou pravdivé.

Datum: .....

Podpis: .....

Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

**Zdroj: konzultace s Lenkou Bártovou, DiS, odbornou pracovnící Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou, která autorovi materiály poskytla**

## Příloha č. 2 – dotazník pro zaměstnavatele



evropský  
sociální  
fond v ČR EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST



Úřad práce ČR

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

### Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji

CZ.1.04/2.1.00/70.00067

#### DOTAZNÍK PRO ZAMĚSTNAVATELE

Název zaměstnavatele: .....

IČ: .....

Počet zaměstnanců: .....

Kontaktní osoba: .....

Telefon: .....

E-mail: .....

**Nabízená pozice** .....

**Náplň práce** .....

#### Stupeň požadovaného vzdělání:

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> základní                         | <input type="checkbox"/> vyšší odborné vzdělání |
| <input type="checkbox"/> střední odborné s výučním listem | <input type="checkbox"/> bakalářské vzdělání    |
| <input type="checkbox"/> střední odborné s maturitou      | <input type="checkbox"/> vysokoškolské vzdělání |

**Ostatní požadavky:** .....

Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST



Úřad práce ČR

PODPORUJEME  
VAŠÍ BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

Místo výkonu praxe .....

Předpokládaná mzda .....

Pracovní poměr:

neurčitou

určitou

Doplňující údaje: .....

Základní informace o projektu naleznete na:

<http://www.esfcr.cz/projekty/odborne-praxe-pro-mlade-do-30-let-v-kralovehradeckem-kraji?highlightWords=odborn%C3%A9+praxe+pro+mlad%C3%A9>

V případě zájmu o podrobnější informace nás kontaktujte:

**Bc. Kateřina Plasová** – koordinátorka pro APZ

tel.: 950 116 584, e-mail: [katerina.plasova@hk.mpsv.cz](mailto:katerina.plasova@hk.mpsv.cz)

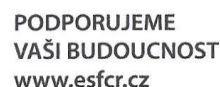
**Mgr. Kateřina Šimáková** – koordinátorka pro APZ

tel.: 950 116 586, e-mail: [katerina.simakova@hk.mpsv.cz](mailto:katerina.simakova@hk.mpsv.cz)

Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

**Zdroj: konzultace s Lenkou Bártovou, DiS, odbornou pracovnící Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou, která autorovi materiály poskytla**

### Příloha č. 3 – protokol o ukončení účasti klientka/-ky v projektu



#### Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji

CZ.1.04/2.1.00/70.00067

#### PROTOKOL O UKONČENÍ ÚČASTI KLIENTA/-KY V PROJEKTU

Klient/-ka projektu: .....

Datum narození: .....

Bydliště:.....

Datum zahájení účasti klienta/-ky v projektu  
(den podpisu Dohody o účasti klienta/-ky  
v projektu):.....

Datum ukončení účasti klienta/-ky v  
projektu:.....

Důvod ukončení účasti klienta/-ky v projektu (označte):

- Řádné ukončení (dokončení aktivit + závěrečný pohovor)
- Předčasné – vážné – rodinné důvody
- Předčasné – vážné – zdravotní důvody
- Předčasné – vážné – jiné osobní důvody
- Předčasné – z jiných důvodů (uvést důvod):.....

Zpracoval/-a:.....

Datum zpracování:.....

.....  
podpis

Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

**Zdroj: konzultace s Lenkou Bártovou, DiS, odbornou pracovnící Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou, která autorovi materiály poskytla**

## Příloha č. 4 – osvědčení o absolvování odborné praxe

			OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST		PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST <a href="http://www.esfcr.cz">www.esfcr.cz</a>
evropský sociální fond v ČR EVROPSKÁ UNIE Úřad práce ČR					
Název a sídlo firmy					
----- Projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let, registrační číslo projektu, pořadové číslo osvědčení					
<h1>OSVĚDČENÍ</h1> <h2>O ABSOLVOVÁNÍ ODBORNÉ PRAXE</h2>					
Jméno a příjmení:					
Datum narození:					
absolvoval(a)					
v době od		do		odbornou praxi	
na pracovní pozici:					
V..... dne .....					
..... mentor			..... vedoucí pracoviště		

Zdroj: konzultace s Lenkou Bártovou, DiS, odbornou pracovnící Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou, která autorovi materiály poskytla