

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Problematika nezaměstnanosti v okrese Ústí nad Orlicí**

**Viliam Daniel**

© 2017 ČZU v Praze



**Česká zemědělská univerzita v Praze  
Provozně ekonomická fakulta**

**ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE**

Autor práce:	Bc. Viliam Daniel
Studijní program:	Hospodářská politika a správa
Obor:	Veřejná správa a regionální rozvoj
Vedoucí práce:	Ing. Dana Stará, Ph.D.
Garantující pracoviště:	Katedra ekonomických teorií
Jazyk práce:	Čeština
Název práce:	<b>Problematika nezaměstnanosti v okrese Ústí nad Orlicí</b>
Název anglicky:	<b>Problems of Unemployment in District Usti nad Orlici</b>
Cíle práce:	Cílem práce je zhodnotit situaci na trhu práce v okrese Ústí nad Orlicí. Budou identifikovány hlavní faktory ovlivňující nezaměstnanost v této oblasti a specifika místního trhu práce. V rámci práce budou také vyhodnocena politika zaměstnanosti a výdaje s ní spojené v daném kraji.
Metodika:	Pro zpracování literární rešerše bude využita metoda studia odborné literatury. Informace budou získávány z českých i zahraničních zdrojů. Aktuální informace budou čerpány z odborných časopisů a internetových zdrojů. Využita budou data Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Využita bude metoda deskripce, komparace a analýzy.
Doporučený rozsah práce:	60 - 80 stran
Klíčová slova:	aktivní politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, pasivní politika zaměstnanosti, podpora, pracovní síla, rekvalifikace, trh práce, úřad práce, Ústí nad Orlicí
Doporučené zdroje informací:	<ol style="list-style-type: none"><li>1. BORJAS, G. Labor Economics. 6. vyd. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2012. 592 s. ISBN 978-007-352-320-0</li><li>2. BROŽOVÁ, D. Kapitoly z ekonomie trhů práce. 1. vyd. Praha : Oeconomica, 2012. 288 s. ISBN 978-80-245-1880-0</li><li>3. BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J. a BOLELOUCKÝ, Z. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3</li><li>4. KOTÝNKOVÁ, M. Trh práce na přelomu tisíciletí. 1. vyd. Praha: Nakladatelství</li></ol>

- Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5
5. MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1. vyd. Praha : SLON, 1999. 174 s. ISBN 80 8642-90 83.

Předběžný termín                    2016/17 LS – PEF  
obhajoby:

Elektronicky schváleno: 29. 10.  
2015

**doc. Ing. Josef Brčák, CSc.**  
Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno: 11. 11.  
2015

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**  
Děkan

#### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „*Problematika nezaměstnanosti v okrese Ústí nad Orlicí*“ jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 26. 03. 2017

---

## Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval Ing. Daně Staré, Ph.D. za odborné vedení diplomové práce, za její cenné rady, náměty a připomínky.

# Problematika nezaměstnanosti v okrese Ústí nad Orlicí

---

## Problems of Unemployment in District Usti nad Orlici

### Souhrn

Tato práce je zaměřena na problematiku nezaměstnanosti na trhu práce ve městě Ústí nad Orlicí a mikroregionu v Pardubickém kraji. Teoretická část přináší úvodní pohled do problematiky. Jsou zde shrnuty teoretické poznatky v této oblasti. Představuje průřez dostupnou literaturou na téma rysy a druhy nezaměstnanosti, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti a možnými příčiny nezaměstnanosti apod. Dále je uveden přehled s rozvedením podílu nezaměstnaných a také s přehledem největších zaměstnavatelů v jednotlivých oblastech. Praktická část přináší výsledky obecné míry v Ústí nad Orlicí a mikroregionů v letech 2010–2015. Výdaje na aktivní a pasivní politiku a přehled krajů podle nezaměstnanosti dle věku. Dotazník se zabývá postojem záměrně vybraných romských občanů zaevidovanými na Úřadu práce.

**Klíčová slova:** aktivní politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, pasivní politika zaměstnanosti, rekvalifikace, trh práce, úřad práce, Ústí nad Orlicí

### Summary

This work deals with the problem of unemployment in Ústí nad Orlicí region. The theoretical part presents an introduction to the problem. It summarises the base of theoretical knowledge of this issue. It presents the overview of available literature on the topic of unemployment, active and passive policy of employment, possible causes of unemployment etc. It presents also the summary of microregions in the Ústí nad Orlicí district with a focus on the proportion of unemployed people and an overview of the largest employers in every area. The practical part presents the results of the research conducted among the unemployed.

**Keywords:** active employment policy, unemployment, passive employment policy, requalification, labor market, employment bureau, Ústí nad Orlicí

## Obsah

<b>1 Úvod .....</b>	<b>9</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>10</b>
2.1 Cíl práce.....	10
2.2 Metodika .....	10
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>11</b>
3.1 Zaměstnanost a její měření .....	11
3.2 Rysy nezaměstnanosti.....	13
3.3 Důsledky nezaměstnanosti.....	13
3.4 Politika nezaměstnanosti.....	15
3.4.1 Aktivní politika nezaměstnanosti.....	15
3.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	18
3.5 Druhy nezaměstnanosti.....	19
3.6. Rizikové skupiny nezaměstnaných .....	22
3.7 Charakteristika okresu Ústí nad Orlicí a jeho mikroregionů .....	25
3.8 Situace Romů na trhu práce v Pardubickém kraji.....	29
3.9 Opatření na snížení nezaměstnanosti v Pardubickém kraji .....	31
<b>4 Vlastní práce.....</b>	<b>33</b>
4.1 Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v okrese Ústí nad Orlicí v letech 2010-2015 .....	33
4.1.1 Míra nezaměstnanosti Pardubického kraje a ČR v letech 2006-2016 .....	38
4.1.2 Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionu Ústí nad Orlicí.....	40
4.1.3 Míra nezaměstnanosti v Ústí nad Orlicí .....	41
4.1.3.1 Míra nezaměstnanosti podle pohlaví .....	41
4.1.3.3 Míra nezaměstnanosti podle věku v Pardubickém kraji .....	44
4.2 Politika zaměstnanosti .....	45
4.2.1 Výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v ČR .....	45
4.2.2 Podíl nezaměstnaných osob podle věku 15-64 let a krajů .....	47
4.4 Postoj dotázaných Romských respondentů.....	49
<b>5 Zhodnocení výsledků a diskuse .....</b>	<b>63</b>

<b>6 Závěr .....</b>	<b>67</b>
<b>7 Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>69</b>



## 1 Úvod

Nezaměstnanost je jeden ze stěžejných ukazatelů, které z hlediska národního hospodářství sledována. Předmět ovlivňování ze strany státu prostřednictvím politiky nezaměstnanosti. Není v ČR rovnoměrným problémem spíš naopak.

Nezaměstnanost je lidským problémem, který postihuje mnoho lidí bez ohledu na věk a sociální postavení. O práci přicházejí, řemeslníci, vysokoškoláci i lidé před důchodem. Obavy ze straty zaměstnání mají, hlavně lidé před odchodem do důchodu, kteří mají velkou praxi ale chybí jim požadované vzdělání, nebo matky které vychovávají děti sice vzdělání a praxi mají ale kvůli malým dětem jsou stále s nimi doma. Strach mají i absolventi škol, kteří se věnovali roky studiu a prostředky na něj vynaložené, nemají to kde z úročit na trhu práce.

Problematika nezaměstnanosti v regionu Ústí nad Orlicí a Pardubickém kraje. V přehledu mikroregionu s rozvedením podílu nezaměstnaných. Faktory ovlivňující nezaměstnanost v tomto regionu. Uvedené největších zaměstnavatelů v okrese Ústí nad Orlicí. Vyhodnocení politiky nezaměstnanosti a její účinnost. Porovnání míry nezaměstnanosti Pardubického kraje ve srovnání s ČR. Vývoj nezaměstnanosti Ústí nad Orlicí a mikroregionů. Míra nezaměstnanosti dle věku, pohlaví a vzdělání. V politice zaměstnanosti výdaje na aktivní a pasívní politiku zaměstnanosti. Porovnání rizikových skupin. Přehled krajů nezaměstnanosti podle věku od 15 do 64 let.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem práce je zhodnotit situaci na trhu práce v okrese v Pardubickém kraji a blíže přímo ve městě Ústí nad Orlicí a mikroregionu. Dále jsou identifikovány hlavní faktory ovlivňující nezaměstnanost v této oblasti a specifika místního trhu práce. V rámci práce bude také vyhodnocena politika zaměstnanosti v této lokalitě a její účinnost. V rámci práce budou navržena opatření, která by mohla zlepšit podmínky uspokojení poptávky po práci a uplatnění na trhu práce v této oblasti.

### **2.2 Metodika**

Zpracování teoretické části bylo použito české a zahraniční kvalifikované literatury. Informační zprávy pro praktickou část byli z internetových zdrojů. Dále byla použita data, která poskytuje Český statistický úřad a Ministerstvo práce a sociálních věcí. V předkládané diplomové práci jsou využity tyto metody: rešerše odborné literatury, analýza dat, syntéza poznatků vzorec pro tempo růstu, podílové ukazatele a dotazníkové šetření.

Teoretická část, v níž je popsána charakteristika trhu práce, politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti a důsledky nezaměstnanosti, vychází ze studia odborné literatury, publikací, zákonných norem, internetových zdrojů. Na základě jejich prostudování proběhl výběr adekvátních teoretických východisek řešení problematiky. Časová řada míry nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Ústí nad Orlicí dle MPSV (2016) byla v letech 2010, 2011, 2014 a 2015.

Teoretické poznatky byly dále aplikovány při zpracování praktické části práce. V měsíci září a říjen 2016 metodou dotazníkového šetření bylo osloveno 140 Romských nezaměstnaných uchazečů o práci zaregistrovaných na úřadu práce v Ústí nad Orlicí a v České Třebové. Odpovědělo ze 140 oslovených 101 nezaměstnaných lidí. Každý oslovený vyplnil dotazník, který obsahoval 15 otázek.

### 3 Teoretická východiska

#### 3.1 Zaměstnanost a její měření

Podle Matouška a kol., (2008, s. 116) je „nezaměstnanost stav, kdy člověk je schopný práce a ochotný pracovat a nemá zaměstnání. Většinou používaným kritériem ochoty pracovat jsou kontakty s úřadem práce a zaměstnavateli“. Dle Mareše (1994, s. 9) se nezaměstnanost stala nemalou součástí reality a pozornosti politiků, exekutivy sociálního státu, a sociálních věd. Za nezaměstnaného je považován ten, kdo nemá zaměstnání a aktivně si jej hledá. Buchtová (2002, s. 28) tvrdí, že nezaměstnanost je subjektivní pojem, který lze těžko změřit a považuje jí za nejsledovanější a nejdiskutovanější téma v tržním hospodářství. Z hlediska společenského jde o velký sociální a politický problém. V ekonomické teorii je nezaměstnaný dále specifikován jako osoba v produktivním věku, která pracovat chce a čeká, že bude znovu zaměstnána, a práci si aktivně hledá. Za nezaměstnaného je dle definice ILO považován člověk, který neodpracoval v zaměstnání ani minutu a aktivně si hledá práci, kde by nastoupil nejpozději do čtrnácti dnů. Tuto definici přebrala i Česká republika.

Podle Tuleje, Majerové, Nezvala (2012, s. 59) je potřeba pochopit vyjádření nezaměstnanost a objasnit veličiny: zaměstnaní – obyvatelstvo, které má placené zaměstnání nebo sebe zaměstnaní – nemají placené zaměstnání. Tyto dvě skupiny tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo neboli pracovní sílu. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo tvoří např. studenti, důchodci, invalidé, ženy v domácnosti, pokud nepracují.

Nezaměstnanost podle Tuleje, Majerové, Nezvala (2012, s. 74) je měřena absolutně a relativně:

- absolutně – počtem nezaměstnaných;
- relativně – mírou nezaměstnanosti jako procentního podílu nezaměstnaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu.

$$u = U/L \times 100 \quad (1)$$

kde  $u$  – míra nezaměstnanosti

$U$  – počet nezaměstnaných, kteří aktivně usilují o práci

$L$  – celkový počet pracovních sil (ekonomicky aktivní obyvatelstvo)

Tento výpočet míry nezaměstnanosti má praktické varianty, kterými se vyjadřují a měří počty nezaměstnaných. Do čitatele přijde přesná evidence registrovaných vedená úřady práce ke konci sledovaného měsíce. Do jmenovatele přijde pracovní síla, tj. počet zaměstnaných s jediným nebo hlavním zaměstnáním.

Dále jsou používány míry nezaměstnanosti, které vycházejí v metodikách Mezinárodní organizace práce a které využívá EUROSTAT tj. statistickým úřadem EU. Podle metodik jsou nezaměstnaní všechny osoby starší 15let a splňující tři podmínky – nebyli zaměstnaní, hledají si aktivně práci a jsou připraveni k nástupu do zaměstnání okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů. Pokud člověk nesplní alespoň jednu ze tří uvedených podmínek, je klasifikován jako zaměstnaný nebo ekonomicky neaktivní.

Holman (2002 s. 52) uvádí, že člověk, který si nehledá práci a nechce pracovat, by se neměl nazývat nezaměstnaným. Uchazeč o zaměstnání by se měl hlásit na úřadu práce a ten by mohl pomoci najít práci, a to je také podmínka k získání podpory v nezaměstnanosti.

Podle Pavelky (2007 s. 39) jsou zaměstnaní osoby, které jsou starší 15 let a mají placené zaměstnání. Nezaměstnaní jsou osoby starší 15 let, které splňují tři podmínky, a to: nejsou zaměstnané, aktivně práci hledají a mohou nastoupit do práce do 14 dnů.

Dle Frait, Zedníčka (1995 s. 181) Nezaměstnanost se vyjadřuje dle míry nezaměstnanosti a ta se vyjadřuje jako počet nezaměstnaných jako procento z ekonomicky aktivního obyvatelstva nebo-li pracovní síly. Rozdělit pracovní sílu můžeme podle kritérií na jednotlivé skupiny např. dle vzdělání, pohlaví, věku atd. u každé skupiny se míra nezaměstnanosti liší nejvíce u nekvalifikovaných zaměstnanců a často u mladých lidí.

Míra nezaměstnanosti dle Tomažice (2003 s. 316) je obecná a specifická. Obecná míra je závislá na faktorech ovlivňující ekonomiku např. příliv nové pracovní síly na trhu práce, cena ropy atd. Specifická míra nezaměstnanosti závisí na faktorech ovlivňující sociální kategorie např. mládež, ženy, muže atd.

### 3.2 Rysy nezaměstnanosti

Nezaměstnaná osoba s nárokem na podporu v nezaměstnanosti je taková, která v období 3 let před zaregistrováním do evidence uchazečů o zaměstnání pracovala nebo vykonávala výdělečnou činnost<sup>1</sup> po dobu alespoň 1 roku a následně zažádala úřad práce o podporu v nezaměstnanosti.

Podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti takovému nezaměstnanému je vyplácena podpora v nezaměstnanosti po dobu tří měsíců ve výši padesáti procent měsíčního čistého výdělku z posledního zaměstnání. Další tři měsíce se podpora snižuje na 45 procent. Doba vyplacení podpory je dle věku nezaměstnaného od 6 měsíců až do 1 roku. Lidem, kteří nemohou doložit své příjmy z předchozího zaměstnání, může být započtena tzv. náhradní doba zaměstnání. Náhradní dobou je doba pobírání invalidního důchodu nebo doba péče o dítě mladší 4let.

Po skončení doby vyplacení podpory v nezaměstnanosti mohou být nezaměstnanému vypláceny sociální dávky, tzv. dávky v hmotné nouzi. Ty zahrnují příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádnou okamžitou pomoc.

### 3.3 Důsledky nezaměstnanosti

Důsledky nezaměstnanosti Krebs (2010, s. 294) dělí na sociální a ekonomické a Brožová (2003, s. 101) na společenské a individuální. Z ekonomického hlediska jde o ztrátu HDP oproti stavu při plné zaměstnanosti, proto vzniká tzv. produkční mezera.

Brožová, (2003, s. 101-103) píše, že pomocí tzv. Okunova zákona může být ztráta HDP v důsledku nezaměstnanosti odhadnuta. Okunův zákon tvrdí, že s každým 1 % nárůstem nezaměstnanosti nad přirozenou míru nezaměstnanosti je spojen následný 2% pokles výroby pod potenciální možnou úroveň. Nezanedbatelné jsou také ztráty na daních a zvětšující se náklady na podporu v nezaměstnanosti a sociální dávky. Lidé nezaměstnaní jsou více ohroženi chudobou. Klesající spotřeba a úspory domácností se projevují v nižším kapitálu. S nezaměstnaností jsou spojeny problémy sociální, které se projevují příčinou ztráty sociálních, pracovních návyků. Dlouhodobá nezaměstnanost přináší v rámci rodiny

---

<sup>1</sup> Výdělečná činnost je taková činnost, ze které se odvádí pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

negativní výchovný dopad i na další generace, jelikož „život na dávkách“ se může stát zvyklostí.

Podle Krebse, (2010, s. 294-296) je neméně důležité, že nezaměstnanost má vliv na fyzické a psychické zdraví, osob nezaměstnaných, i případně celé rodiny, protože žijí ve stresu, neklidu a přetrvává u nich pocit beznaděje a méněcennosti.

Dle Brožové, (2003, s. 104) nezaměstnanost způsobuje rovněž ztrátu kvalifikace při delší pracovní nečinnosti, či ztrátu pracovních návyků a má vliv na:

- duševní zdraví;
- fyzické zdraví;
- rodina;
- sociální izolace.

Nezaměstnanost působí i na duševní zdraví při přerušení kontaktů s organizací, kde pracovník působil většinu života, může vést k pocitům smutku, zbytečnosti. Ztráta pracovního režimu, zvyklostí, vedou k adaptaci na nečinnost, lenost. Další faktory ovlivňující zdraví nezaměstnaného jsou například finanční obtíže, omezení společenských kontaktů. Přestože mají nezaměstnaní mnoho volného času, nemohou z nedostatku finančních prostředků mnoho změnit.

Dlouhodobá nezaměstnanost působí, také na fyzické zdraví při nemožnosti najít odpovídající zaměstnání vede ke stresu, který může způsobit nárůst krevního tlaku, výskyt srdečních arytmií, vznik civilizačních chorob, jako jsou diabetes, autoimunitní choroby, nádorová onemocnění. K tomuto jevu se mohou přidat další negativní faktory jako kouření, užívání alkoholu, léků a drog, v nichž nezaměstnaný může hledat únik z neuspokojivé reality.

Důsledky nezaměstnanosti nepociťují jen ti, co ztratili práci, ale i rodina nezaměstnaného. V první řadě jde o finanční důsledky, zároveň ale dochází k proměně rolí v rodině (ztráta tradiční role živitele), ztráta autority apod.

Sociální izolace nese i možnost či nutnost sociální interakce s kolegy, nadřízenými, podřízenými. To lze při ztrátě zaměstnání jen velmi obtížně nahradit volno časovými aktivitami. Lidé v práci nacházejí přátele a známé. I kdyby tyto vazby zůstaly zachovány, ztrácejí se společná témata k rozhovoru, vytrácí se společný zájem, společní známí – kolegové z práce

### **3.4 Politika nezaměstnanosti**

Politika nezaměstnanosti se zabývá aktivní a pasivní politikou.

#### **3.4.1 Aktivní politika nezaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti pomáhá vytvářet nová pracovní místa na trhu práce. Zaměřuje se hlavně na nezaměstnané osoby. Aktivní politika nezaměstnanosti používá nástroje jako je rekvalifikace, investiční pobídka, veřejně prospěšné práce, účelná pracovní místa, a příspěvek při přechodu na nové podnikatelské programy.

Jírová (1999, s. 21) tvrdí, „že hlavním úkolem státní politiky zaměstnanosti je dynamika rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, perspektivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání.“

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou uvedeny v Zákoně o zaměstnanosti 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004. Pátá část zákona se věnuje nástrojům aktivní politiky, Hlava I, § 104 - § 120. Nástroj pasivní politiky zaměstnanosti je vymezen v Zákoně o zaměstnanosti 435/2004 Sb. Třetí část zákona, Hlava III, § 39 - § 57.

Aktivní politika zaměstnanosti na trhu práce se zaměřuje, především na dlouhodobě nezaměstnané, protože u nich problém nezaměstnanosti narůstá ve společenský problém. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou poradenské služby, které poskytují úřady práce Václavíková (2009, s. 78).

Podle Krebse (2015, s. 334) nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou:

- rekvalifikace;
- veřejně prospěšné práce;
- společensky účelná pracovní místa;
- příspěvek na zapracování.

V dnešní době jsou na rekvalifikaci kladeny velké důrazy, protože jsou součástí celoživotního vzdělávání, jelikož na trhu práce jsou požadavkům práce neodpovídající vzdělání. Rekvalifikace by měly ovlivnit zaměstnanost i zaměstnatelnost svých účastníků.

Rekvalifikací si nezaměstnaný zvýší či zcela změní kvalifikaci, případně si udrží současnou. Rekvalifikace se děje dohodou mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání. Veškeré náklady za rekvalifikace hradí Úřad práce, včetně nákladů spojené s rekvalifikací. Rekvalifikaci kurzy může vykonávat pouze akreditované vzdělávací programy. Rekvalifikací rozumíme získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace.

Podle Mareše (1994, s. 71) cílem kvalifikace nezaměstnané osoby je, aby se uplatnitelná a využila na trhu. Rekvalifikaci mohou využít také lidé pouze se základním vzděláním. Po získání rekvalifikace má člověk šanci na pracovním trhu. Také zvýšení konkurenceschopnosti osoby na trhu práce prostřednictvím po absolvování rekvalifikace, kdy je šance získat zaměstnání.

Ze Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti investiční pobídky jsou dohody mezi zaměstnavateli a úřadem práce o příslibu hmotné podpory při tvorbě nových pracovních míst. Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, které vznikají pro obce nebo státní instituce. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který zaměstnavateli může poskytnout příspěvek.

Společensky účelná pracovní místa jsou vytvářena pro osoby, které nemají velkou šanci na získání pracovního uplatnění. Společenským cílem je získat pracovních návyků, dovedností, respekt před autoritou atd. Úřad práce na společensky účelná pracovní místa poskytuje příspěvek. Příspěvek na zapracování podle Krebse (2015, s. 336) dostává zaměstnavatel, který zaměstná osobu, která je evidována na Úřadu. Příspěvek zaměstnavatel dostane maximálně po dobu půl roku. Příspěvek na jednoho zaměstnance na zácvik může být roven až polovině minimální mzdy.

Rekvalifikace je důležitou součástí aktivní politiky zaměstnanosti. Rekvalifikací může projít každý i ten který dosud žádnou kvalifikaci nezískal. Cílem je uplatnění adepta o zaměstnání, nebo zvýšit šanci se uplatnit na pracovním trhu. Rekvalifikace probíhá v odborných kurzech v kratší formě jen v případě, že uchazeč si rozšiřuje nebo doplňuje nebo kvalifikaci.

Podle MPSV (2016) rekvalifikace se provádí na základě dohody mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání. Při výběru rekvalifikace se přihlíží na dosavadní kvalifikaci, získané pracovní schopnosti a zdravotnímu stavu. Rekvalifikace zájemců se provádí po dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v zájmu dalšího uplatnění na trhu práce. Smlouva může vzniknout mezi zaměstnavatelem a úřadem práce, anebo zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením. Pokud je rekvalifikace osob na základě dohody s úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, hrazeny náklady



s ní spojené. Smlouva, se uzavírá písemně, a to dle zákona, který přesně stanovuje, náležitosti které musí obsahovat.

**Formy rekvalifikace** jsou specifické nebo-li cílené – je kvalifikace za účelem získání teoretických i praktických poznatků pro výkon nové pracovní činnosti. Vychází z bezprostředních potřeb trhu práce, případně příslibu zaměstnání

- Nespecifická – rekvalifikace vychází z potřeb trhu práce

**Rekvalifikaci realizuje**-zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zákona, - zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpis. Rekvalifikace zajišťuje i hradí Úřad práce. Výše podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání. Úřad práce dále hradí tzv. kurzovné i náklady spojené s rekvalifikací, např. jízdní výdaje MPSV (2016).

### **Veřejně prospěšné práce**

Dle zákona o zaměstnanosti §112 odst.1 zákona č. 435/2004 Sb., Veřejně prospěšné práce jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, pro umístování obtížně zaměstnatelných uchazečů o zaměstnání, aby zamezili ztrátě pracovních návyků těchto nezaměstnaných na trhu práce. „Veřejně prospěšnými pracemi se chápe omezené pracovní příležitosti. Které se vykonávají např. na údržbě a úklidu veřejných prostranství, veřejných budov apod. ve prospěch obcí, státních institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 kalendářních měsíců. Veřejně prospěšné práce jsou vytvářeny na základě smlouvy s úřadem práce, který zaměstnavatelům poskytuje příspěvek. Na každého nezaměstnaného umístěného na veřejně prospěšných pracích.

Podle Urbancové (2012, s. 65) veřejně prospěšné práce jsou pracovní funkce vytvořené především pro osoby evidované na úřadu práce, většinou jsou pro dlouhodobě nezaměstnané a hůře umístitelné. Veřejně práce jsou např. údržba zeleně na veřejných prostorách, úklid hřbitovů, veřejných budov a komunikací ve prospěch obcí, státních institucí. Účelem je podpora zaměstnání a zvýšení péče z pohledu jejich problémů s uplatněním na trhu práce. Důvod pracovního neuplatnění je např. nízká kvalifikace, dlouhodobá nezaměstnanost, vyšší věk, zdraví. Pracovní smlouvy jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce. Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout příspěvek

do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení.

Dle Kršňákové (2013, s. 44) společensky účelná pracovní místa jsou směřována na nezaměstnané, kteří nemají dostatek zkušeností, kteří se vracejí na trh práce např. ženy po mateřské dovolené, osob s neuplatitelnou kvalifikací, osoby z nápravného zařízení apod. Cílem je omezení dlouhodobé nezaměstnanosti, odvrácení sociálního vyloučení, závislosti na sociálních dávkách. Společensky účelné pracovní místo si zřizuje zaměstnavatel písemnou dohodou s Úřadem práce. Úřad práce přihlíží k míře nezaměstnanosti a k nákladům souvisejících se zřízením nových pracovních míst. Pokud úřad práce schválí poskytnutí příspěvku, zaměstnavateli vzniká povinnost se vznikem nového pracovního místa zachovat pracovní místo minimálně po dobu dvou let ode dne jeho obsazení.

Kalíšková (2014, 29) tvrdí, že cílem příspěvku na zapracování je poskytnout zaměstnavatelům motivaci zaměstnat osoby zaevidované na úřadu práce do pracovního poměru. Takovým lidem se úřad věnuje při získání zaměstnání, většinou se jedná o lidi se zdravotním hendikepem, osobám do 20 let a nad 50 let věku atd.

### **3.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politika zaměstnanosti se podle Jírové (1999, s. 28) podílí na zajištění sociálních podmínek pro nezaměstnané občany. To znamená zejména vyplácení dávek v nezaměstnanosti. Cílem pasivní politiky zaměstnanosti je poskytovat nezaměstnaným osobám při ztrátě zaměstnání po určitou dobu náhradu za ztrátu příjmu. Výše podpory v nezaměstnanosti by však neměla přesahovat výši minimální mzdy, jelikož to by u nezaměstnaných vedlo ke ztrátě motivace ke hledání zaměstnání. Je možno říci, že v současné době existuje relativně nízký rozdíl mezi výší minimální mzdy a výší hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti. I když se tento rozdíl poněkud zvýšil ve prospěch pracovních příjmů, stále to ještě nestačí ke stimulaci některých nezaměstnaných pro vyvíjení žádoucí aktivity k zařazení do pracovního procesu. Podpora v nezaměstnanosti by měla být v takové výši, aby motivovala nezaměstnané k hledání zaměstnání.

Dle zákona o zaměstnanosti, č. 435/2004 Sb. Vyplácení podpor v nezaměstnanosti je časově omezené a výše podpory se vypočítává z poslední mzdy. Nárok na podporu

v nezaměstnanosti zaniká uplynutím podpůrní doby, ukončením evidence uchazeče nebo vyřazením z evidence uchazečů. Po zániku nároku na podporu v nezaměstnanosti si nezaměstnaný může zažádat o vyplácení dávek sociální pomoci. Jejich výše není nezávislá na předešlém výdělku, ale zaručuje příjem alespoň ve výši životního minima. To zahrnuje finanční prostředky nezbytně nutné na domácnost a zajištění životních potřeb. Pod hranicí životního minima hovoříme o stavu hmotné nouze.

Podle Jírové (1993, s. 29) se vyskytují dvě formy podpory příjmu. Za prvé je to systém pojištění v nezaměstnanosti v České republice vyjadřující systém podpor a životní úrovně.<sup>2</sup> Za druhé je to systém státní pomoci v nezaměstnanosti v České republice zahrnující v systému dávek sociální pomoci. Např. odchod do důchodu předčasně z důvodu nepříznivé situace na trhu práce.

### 3.5 Druhy nezaměstnanosti

Je nezbytné si uvědomit, že část míry nezaměstnanosti je ekonomicky přirozená, neboť reflektuje strukturální charakteristiky trhu práce a zboží. Její příčinou je fluktuace pracovníků, ekonomické změny, vznik a zánik pracovních míst. Za míru odpovídající plně zaměstnanosti je považována nezaměstnanost na úrovni přibližně 2-6 %. Překročení této hranice, jak směrem dolů, tak i směrem nahoru, bývá většinou považováno za nežádoucí.

Hlavním kritériem pro posouzení typu nezaměstnanosti je její délka, podle níž dělíme nezaměstnanost, na frikční, strukturální, cyklickou, skrytou, neúplnou, nepravou, dobrovolnou a dlouhodobou.

Frikční nezaměstnanost podle Buchtové (2002, s. 56) znamená, že hledání zaměstnání zabere určitý čas z toho důvodu, že lidé často nechtějí přijmout hned první nabídku, protože očekávají nabídky lepší a chtějí si vybírat. Taková nezaměstnanost (někdy označovaná jako dobrovolná) je důsledkem neustálého pohybu osob mezi

---

<sup>2</sup> Na podporu v nezaměstnanosti v ČR má právo ten, kdo je v evidenci úřadu práce a během posledních tří let vykoval zaměstnávání po dobu 12-měsíců. Délka výplaty podpory: do 50 let 6 měsíců, od 50 do 55 let 9 měsíců, nad 55 let 12 měsíců. Horní hranicí je 2,5 násobek životního minima jednotlivce staršího 26 let. Při účasti na rekvalifikaci horní hranicí je 2,8 násobek životního minima jednotlivce staršího 26 let. Výše podpory: 50 % příjmu po dobu prvních 3 měsíců, 45 % příjmu po zbývajících dobu, 60 % příjmu po dobu rekvalifikace. Zdroj: (MPSV)

pracovními místy a regiony. Doba nezaměstnanosti je dána časem potřebným k nalezení jiného pracovního místa a zpravidla nepřekročí tři měsíce. Slovák (2008, s. 8) uvádí, že tato nezaměstnanost není brána jako závažný problém, protože nezaměstnaní po určité době práci nalézají.

Dle Mareše (1994, s. 9) frikční nezaměstnanost vzniká, pokud zaměstnaný člověk se vzdá dobrovolně svého pracovního místa, protože si hledá jiné pracovní uplatnění kvůli lepším pracovním podmínkám, nebo chce předejít očekávanému propuštění. Pokud zaměstnaný člověk dobrovolně hledá nové pracovní místo, znamená to, že na trhu práce existují dobré podmínky pro zaměstnání.

Buchtová, (2002, s. 57) uvádí, že strukturální nezaměstnanost velmi často vzniká vlivem strukturálních změn v ekonomice. Poptávka po určitých profesích a oborech upadá a po jiných naopak expanduje, což je důvodem, proč celková nezaměstnanost klesá nebo roste. Ukazatelem je vysoký počet volných míst, na která nemá nezaměstnaný vhodnou kvalifikaci. Tento typ nezaměstnanosti může být příčinou problémů v pohybu pracovní síly a o regionální rozdíly míry nezaměstnanosti. Rekvalifikace nezaměstnaných je vhodným nástrojem, jak tento typ nezaměstnanosti řešit.

Podle Mareše a kol. (2002, s. 18, 20) je to typický proces pro vyspělé průmyslové zóny. Řada zaměstnaných ztrácí své zaměstnání nejen kvůli rozpadu neefektivních podniků a institucí, ale také v důsledku likvidace umělé přezaměstnanosti. Občané, kteří se stanou nezaměstnanými, se vyznačují určitým věkem, pohlavím, zkušenostmi, dovednostmi. Struktura nabídky práce se jen pomalu a těžce přizpůsobuje měnící se struktuře poptávky po pracovních silách. Potom se hovoří o nezaměstnanosti strukturální jako o výsledku nerovnováhy pracovních sil pohotových pro práci a požadavků zaměstnavatelů.

Buchtová (2002, s. 57) tvrdí, že cyklická nezaměstnanost vzniká s poklesem výkonu ekonomiky a je důsledkem nedostatečné poptávky po statcích a po pracovní síle. V období ekonomických poklesů tato složka narůstá, naopak při růstu výkonnosti ekonomiky je potlačována.

Podle Mareše a kol. (2002, s. 18-25) je cyklická nezaměstnanost do jisté míry pravidelná a spojená s přírodním cyklem, jedná se o sezónní nezaměstnanost. Je to charakteristický model nezaměstnanosti 19. a počátku 20. století. Sezónní nezaměstnaností mohou být postiženy i služby spojené s turistikou. Skrytá nezaměstnanost je nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný člověk si nehledá práci a ani se jako nezaměstnaný neregistruje. Někdy se hovoří o tzv. skryté pracovní síle čili o nezaměstnaných, kteří nejsou registrováni jako nezaměstnaní, zaměstnání by přijali při dostatečné nabídce. Velkou část skryté nezaměstnanosti tvoří vdané ženy a mladiství. Jde o lidi, kteří na hledání práce rezignovali – např. z důvodu mateřství, práce v domácnosti, studia, návyku na sociální dávky atd., nebo o lidi, kteří si práci vyhledávají přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě. Do skryté nezaměstnanosti jsou z údajů o nezaměstnaných často zařazovány osoby, které se účastní různých programů pro nezaměstnané (např. rekvalifikace, veřejně prospěšné práce atd.). O skryté nezaměstnanosti se také hovoří v případě osob s nízkou kvalitací či vysokým věkem. Patří sem např. předčasné odchody do důchodu nebo lidé s handicapem, kteří zůstávají odsouváni mimo trh práce.

Dle Mareše (2002, s. 29) v případě neúplné zaměstnanosti jde o lidi, kteří musejí akceptovat práci na neúplný pracovní úvazek nebo práci nevyužívající plně jejich schopností a kvalitací. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu nebo dělení pracovního místa, kdy se o jednu pracovní pozici dělí dvě osoby. V posledních letech nabývají v zemích EU, ale i v USA, značného rozšíření specifických forem zaměstnaneckých poměrů. Jde např. o zavádění čtyřdenního pracovního týdne a snižování počtu pracovních hodin spolu s poklesem výdělku tak, aby vzniklo co nejvíce pracovních míst a aby trh práce zaměstnal především mladé nezaměstnané.

V případě nepravé nezaměstnanosti jde o osoby nezaměstnané, které se snaží spíše čerpat v podporu v nezaměstnanosti. Nehledají si práci a přijmout práci odmítají. Patří sem také osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale souběžně pracují nelegálně, neformálně, tzv. na černo. Mareš (2002, s. 29) dále uvádí, že dobrovolná nezaměstnanost je stav, kdy zaměstnanec nechce pracovat a akceptovat mzdu, kterou mu zaměstnavatel nabídne. Nezaměstnanost v této podobě může být dlouhodobá či se projevovat jako frikční.

Dlouhodobá nezaměstnanost je definována jako nezaměstnanost trvající déle než 1 rok. Podle Holmana (2005, s. 302-305) je dlouhodobá nezaměstnanost skutečným problémem. Pokud se nepodaří delší dobu najít práci, člověk se dostane problémů, a to do ekonomických, sociálních a psychologických potíží, mezi něž patří například ztráta společenské schopnosti komunikace, ztráta kvalifikace, až po důvěru v sám sebe. Dlouhodobá nezaměstnanost se někdy mění na dobrovolnou, protože nezaměstnaný se na ni adaptuje a časem zjišťuje, že se dá vyžít i z podpory, pokud se uskromní. Člověk časem dává přednost pohodlnějšímu životu, pokud ztrácí víru v lepší časy. Pokud dlouhodobě nenalezne práci větší počet lidí, má to pochopitelně negativní ekonomické dopady.

### **3.6. Rizikové skupiny nezaměstnaných**

Podle Mareše (2004, s. 25) existují rizikové skupiny obyvatel, které jsou dlouhodobě nezaměstnané. Většinou jde o uchazeče s různými handicapy. Nejčastěji se jedná o kumulaci vyšší věk – nevyhovující zdravotní stav, vyšší věk – nedostatečná kvalifikace a nízká kvalifikace – vyšší věk – zdravotní omezení.

Dle Zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti se jedná o jedince s vyšším rizikem k nezaměstnanosti. Těmto lidem by se měla věnovat zvýšená pozornost a měli by být prioritou úřadu práce.

Mareš, Vyhlídal, Sirovátka (2004 s. 31) hovoří o jednotlivých lidech, kterým chybí pracovní návyky, nemají vzdělání, neodpovídají požadavkům trhu práce, nebo mají nízkou motivaci. Také sem patří ženy, plnicí mateřskou roli, osoby pečující o hendikepované občany. Dále příslušníci romských etnik, jejichž vzdělání je minimální. Všechny vyjmenované rizikové skupiny jsou ohroženy, každá skupina z jiné příčiny. U některých osob z nedostatečné praxe, nebo jejich zklamáním nabízenou mzdou a chybějícími pracovními návyky. Rodiče pečující o děti do 15 let věku nejsou pro zaměstnavatele perspektivní z důvodu častých nemocí dětí. Podle Kotíkové, (2003, s. 128) osoby staršího věku jsou hůře zaměstnatelné, protože se očekává zhoršení jejich zdravotního stavu. Tito lidé se hůře vyrovnávají se ztrátou zaměstnání před důchodem.

Podle Mareše (2002, s. 115) v České republice tvoří dlouhodobě nezaměstnaní (tj. déle než 12 měsíců) více než polovinu počtu lidí bez práce. Nezaměstnanost postihuje

hlavně obyvatele venkova, kteří nechtějí za prací dojíždět do jiného kraje, lidi před důchodem, občany s nízkým vzděláním a kvalifikací a zdravotně hendikepované občany.

Kuchař (2007, str. 139) dělí rizikové skupiny. Věková skupina do 30 let jsou absolventi škol, ucházejí se o první zaměstnání. Tato věková skupina většinou nemá praxi, zkušenosti a pracovní návyky. Mladší osoby, pokud si včas neosvojí pracovní návyky, ponесou v pozdějším věku negativní důsledky nejen pro sebe, ale i pro společnost. Podle Mareše (2002, s. 115) je u mladých nezaměstnaných je velký předpoklad, že si nevytvoří pracovní návyky, pokud nenajdou zaměstnání.

Další skupinou dle Buchtové a kol. (2002, s. 62) jsou osoby starší 50 let, pro něž je ztráta zaměstnání nejtěživější. Například člověk, který pracoval desítky let v jednom zaměstnání a náhle o něj přišel, se cítí bezradný a nejistý. Takovému člověku se rázem zhroutí celý svět a ocitá se v izolaci své rodiny. Starší osoby se velmi těžce přizpůsobují novým situacím. Většinou mnoho let vykonávali jednu pracovní profesi, a proto mají omezené pracovní zkušenosti. Zaměstnavatelé upřednostňují mladší věkové skupiny, protože požadují práci s výpočetní technikou, znalosti jazyků a flexibilitu, což může u starších pracovníků znamenat velký problém. U lidí starších 50 let je také větší pravděpodobnost závažnějších zdravotních problémů. Další skupinou jsou ženy pro zaměstnavatele často nevýhodou. Ženy při mateřství jsou až na čtyři léta vyloučeny z pracovního poměru a je nutno za ně po dobu mateřství najít náhradu. Po mateřství bývají ženy s dětmi doma po dobu nemoci dítěte. Proto jsou často upřednostňováni muži. Ženy s malými dětmi shánějí uplatnění obtížně. Často potřebují práci na jednu směnu nebo na zkrácený pracovní úvazek. Vzhledem k těmto skutečnostem dochází i k tomu, že mladé ženy odkládají mateřství do pozdějšího věku.

Zdravotně postižení lidé jsou osoby se sníženou pracovní schopností. Pro tyto hendikepované lidi je práce velmi důležitá, neboť jim dává smysl života a pocit, že jsou prospěšní. Zaměstnání však často hledají velmi obtížně. Podle Píchové, I. a kol., (2004, s. 204) jsou zdravotně postižení lidé vedeni v evidenci na úřadech práce déle než zdraví lidé. Podle §24, odst. 2. zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, mají firmy povinnost zaměstnávat minimálně 4 % osob se ZPS, pokud zaměstnávají více než 25 zaměstnanců. Firmy, které zaměstnávají osoby se ZPS, si také mohou snížit daň z příjmu. Stát zvýhodňuje tzv. chráněné dílny, kde zaměstnávají osoby se ZPS. Dále lidé bez kvalifikace patří do skupiny převážně dlouhodobě nezaměstnaných. Patří sem osoby

obtížně vzdělavatelné s malým zájmem pracovat. Jedná se často o osoby s nežádoucím chováním, například alkoholicí, recidivisté a sociálně nepřizpůsobiví.

Romské etnikum na pracovním trhu dle Mareše (2002, s. 215) obtížně získává práci. Převážná většina romského etnika absolvuje pouze základní vzdělání. Značná část z nich nedokončí ani základní docházku, šance na trhu práce je tedy minimální. Krajští koordinátoři pro romské záležitosti tvrdí, nezaměstnanost ve vyloučených lokalitách dosahuje výše 70 až 100 procent. Přesný podíl Romů mezi nezaměstnanými nelze určit, protože k romské národnosti se hlásí jen minimální počet lidí, který neodpovídá skutečnosti. Ve vyloučených lokalitách žije velký počet osob v produktivním věku, důchodci s neodpracovanými léty, ženy v domácnosti s malými dětmi a osoby sankčně vyřazené z evidence pro neplnění povinností vyplývajících z evidence. Dlouhodobě nezaměstnaní jsou často i několik let závislí na dávkách.

Jakoubek, M. a L. Budilová (2001, s. 74) tvrdí, že lidé bez práce a pravidelných příjmů vzniká pro ně velké riziko zadlužování, může dojít až ke ztrátě schopností dluh splácet. Tento problém s hospodařením s penězi je alarmující. Problém je vysoká míra romské nezaměstnanosti v rámci celé společnosti, která vede k vysoké kriminalitě převážně mladé romské generace. Překážky, které brání nezaměstnaným Romům najít zaměstnání, můžeme rozdělit na vnitřní a vnější. Vnější překážky vidíme v předsudcích proti zaměstnávání Romů. Velkým problémem jsou sociální dávky a výše minimální mzdy, které nemotivují nezaměstnané lidi bez vzdělání k hledání legální práce. Finančně výhodnější je zaevidovat se na úřadu práce a přivydělávat si tzv. na černo nebo v lepších případech pracovat na pracovní smlouvu do výše poloviny minimální mzdy. V téhle strategii mladí lidé spatřují výhody, a proto raději po ukončení základního vzdělání ve studiu nepokračují a zajistí si příjem z úřadu práce. V České republice se setkáváme s tzv. sociální pastí, kdy dávky jsou stejně vysoké a v některých případech dokonce vyšší než minimální mzda za práci. V současné době vidíme fenomén stěhování Romů z měst do odlehlých končin obcí, kde je větší šance získat bydlení a menší šance se zaměstnat.

Dle Příručky pro sociální integraci (2004, s. 41) vnitřním problémem je zadluženost jednotlivců a rodin. Nevyplatí se jim legálně pracovat, poněvadž mají exekuce, a tím by většina mzdy byla odebrána na exekuční dluhy. Pokud jsou zadlužené osoby na sociálních dávkách, dluh je splácen minimálně a ještě mají zadlužené osoby čas např.



na práci na černo. Další překážky jsou minimální vzdělanost, zdravotní stav, špatné nebo žádné pracovní návyky.

### **3.7 Charakteristika okresu Ústí nad Orlicí a jeho mikroregionů**

Podle ČSÚ (2016) okres Ústí nad Orlicí vznikl v roce 1960 sloučením bývalých okresů Lanškroun a Ústí nad Orlicí, převážné části okresů Vysoké Mýto a Žamberk, a části okresu Litomyšl. Rozlohou 1 267 km<sup>2</sup> je druhým po okrese Svitavy největším městem v Pardubickém kraji s hustotou zalidnění 109 obyvatel na km<sup>2</sup>. Okres zahrnuje 115 obcí, z toho 10 měst a dva městyse. Z celkového počtu 138 179 obyvatel k 31. 12. 2015 tvořily ženy 50,5 %. Vlivem převahy počtu vystěhovalých nad přistěhovalými se počet obyvatel okresu snižuje. Nejvyšším místem Pardubického kraje je Králický Sněžník s nadmořskou výškou 1 424 m, do okresu také zasahují Orlické hory s vrcholky Suchý vrch 995 m. n. m., Buková hora 958 m. n. m. a výběžkem Králického Sněžníku. V jednotlivých mikroregionech jsou odlišné klimatické poměry způsobené podnebím s měnící se nadmořskou výškou. Nejteplejší a nejsušší je oblast Vysokomýtska na západě. Průměrná teplota vzduchu je zde 8 °C a srážky jsou 650–700 mm. Na východě oblast Lanškrounska je studenější v průměru o 1 °C a srážky jsou o 100 mm vyšší. V oblastech Králicko a Žamberecko je chladnější klima s průměrnými teplotami jen 4–5 °C a průměr dešťových srážek převyšuje 900 mm. Hydrologické poměry: Okres se nachází z větší části v povodí Labe, východní část leží v povodí Moravy. Okresem protékají řeky Tichá Orlice, Divoká Orlice, Třebovka a Moravská Sázava. Dále se zde nachází Pastvinská nádrž o rozloze 110 ha. Zemědělství se zaměřuje na chov skotu a rostlinnou výrobu. Okres se podílí 36 % na ekologicky obhospodařované půdě. Zemědělská půda okresu tvoří 748,2 km<sup>2</sup>, z toho orná půda 465,0 km<sup>2</sup>, trvalé travní porosty 246,0 km<sup>2</sup> a vodní plochy 13,8 km<sup>2</sup>. Na lesní půdu připadá 31,8 % rozlohy okresu. Z hlediska dopravní infrastruktury je v okrese rozvinutá především železniční síť. Hlavní trati jsou elektrifikované, v roce 2008 byla dokončena elektrifikace trati Letohrad – Lichkov. V roce 2015 proběhla přestavba nádraží v Ústí nad Orlicí. Nejvýznamnějším dopravním nákladním železničním uzlem je Česká Třebová.

Podle ČSÚ (2016) k vyhledávaným turistickým místům patří zříceniny hradů Lanšperk, Litice a Žampach. Na Vysokomýtsku je dominantou rekonstruovaný areál zámku v Nových Hradech. V Letohradě je velký zájem o muzeum. Velkou pozoruhodností

Králík a okolí jsou pevnosti, vybudované před 2. světovou válkou. Mezi chráněné krajinné oblasti patří Orlické hory, Národní přírodní rezervace Králícký Sněžník a také území Divoké Orlice u Klášterce nad Orlicí a Tiché Orlice u Chocně. Mezi přírodní parky patří Lanškrounské rybníky, Jeřáb u Červené Vody a Suchý vrch.

Dle MPSV (2016) nabídky práce v mikroregionu Lanškroun jsou většinou v elektrotechnickém a strojírenském průmyslu, zemědělství, papírenskému průmyslu, obchodu a službách. Na Lanškrounsku žilo ke konci roku 2015 celkem 15 430 lidí ve věku 15-64 let. Společnost AVX s.r.o., je zde nejvýznamnějším zaměstnavatelem. Zaměstnání v této společnosti nachází více než 3 000 obyvatel. AVX se zabývá vývojem a výrobou mikroelektroniky. Další větší firma je SCHOTT CR, s r.o. Tato firma vyrábí výrobky do automobilového průmyslu. Zaměstnává přibližně 500 zaměstnanců. Dále v Lanškrouně působí společnost INA s.r.o., která je součástí koncernu Schaffler. Do konce 2015 bylo zde zaměstnáno přibližně 650 osob. Další je společnost je FOREZ s.r.o. Zabývá se výrobou automobilových dílů. Mezi další významné zaměstnavatele patří Zemědělsko-obchodní družstvo Žichlínek. ORPA PAPÍR a.s. je papírenská výroba, která zaměstnává cca 200 zaměstnanců.

Na konci roku dle MPSV (2016) žilo v roce 2015 v mikroregionu Vysokomytka 12 821 aktivních osob ve věku 15-64 let. Centrem zaměstnanosti je zde město Vysoké Mýto. Strojírenský průmysl převládá. Nezaměstnaní mohou najít práci v obchodu a službách, potravinářském průmyslu. Podnik Iveco a.s. je nejvýznamnějším zaměstnavatelem v celém okrese. Tato společnost patří mezi nejvýznamnější mezinárodní koncerny v silniční dopravě. Ve Vysokém Mýtě vytváří přibližně 3000 pracovních míst. Společnost NOPEK a.s. zastupuje potravinářský průmysl, který vyrábí pekařské a cukrářské produkty. Tato firma zaměstnává více jak 350 zaměstnanců. Společnost TOMIL s.r.o. se zabývá výrobou drogistických a kosmetických výrobků. U této firmy je zaměstnáno více než 200 zaměstnanců. Podnik Mikroelektronika spol. s.r.o. vyrábí zařízení pro elektronický výdej jízdenek pro veřejnou dopravu.

Dle MPSV (2016) v Chocni, Ústí nad Orlicí, Žamberk, Letohrad, Česká Třebová, Králíky, Jablonné nad Orlicí.

V roce 2015 žilo v Chocni celkem 9 905 obyvatel ve věku 15-64 let. Rozvíjí se zde strojírenský a potravinářský průmysl, stejně jako zemědělství. Podnik Autoneum CZ s.r.o. vznikl v roce 2011 odloučením od podniku Rieter CZ s.r.o. a vyrábí součástky

do vozidel. Podnik C.I.E.B Kahovec, spol. s.r.o. v Brandýse nad Orlicí vyrábí sedadla do motorových vozidel. Tento podnik zaměstnává 130 lidí. OSEVA UNI, a.s. v Chocni se výrobou osiv a krmných směsí.

Ke konci roku 2015 dle MPSV (2016) v Ústí nad Orlicí žilo 13 056 obyvatel ve věku 15-64 let. Volná místa jsou soustředěna na strojírenství, stavebnictví, obchod a služby nebo zdravotnictví. RIETER CZ spol. s r.o., je nejvýznamnějším zaměstnavatelem, zabývá se výrobou strojních zařízení pro textilní průmysl. KONZUM poskytuje více než 500 pracovních míst v maloobchodních potravinářských prodejnách. Dalším zaměstnavatelem v okrese je Orlickoústecká nemocnice. Společnost SOR Libchavy spol. s.r.o. se zabývá výrobou motorových vozidel. Město Ústí nad Orlicí nabízí volná místa ve veřejné správě a okresních pobočkách Úřadu práce. Vzhledem velké nabídce základních a středních škol mohou nalézt pedagogové.

Dle MPSV (2016) na konci roku 2015 zde žilo 8 766 osob ve věku 15-64 let. Žamberecko je oblast zaměřená na strojírenství, zemědělství a také zdravotnictví. Strojírenským podnikem je Bühler CZ s.r.o., který vyrábí stroje pro potravinářský průmysl. Práci zde nachází přes 400 osob. V oblasti dopravy a logistiky působí společnost Šmídl s.r.o., která sídlí v Žamberku. Oblast zdravotnictví, reprezentuje odborný léčebný ústav Albertinum v Žamberku. Zemědělskou výrobou, hlavně produkcí mléka, rostlinné výroby a opravou zemědělské techniky se zabývá společnost Kunvaldská, a.s. se sídlem v Kunvaldě. Významným zaměstnavatelem je společnost ZES SILKO, s.r.o. v Žamberku, která se zabývá výrobou kompenzačních kondenzátorů a rozvaděčů.

V roce 2015 dle MPSV (2016) zde žilo 8 721 osob ve věku 15-64 let. Je zde zastoupen především průmysl textilní, potravinářský, zemědělství, výroba elektrotechniky. Společnost OEZ s.r.o. v Letohradě s 1600 zaměstnanci působí na trhu již 75 let. Vyrábí elektrotechnické součástky nízkého napětí. Společnosti BAPA s.r.o., zaměstnává 200 zaměstnanců, kteří vyrábějí bagety a sendviče. Pekárna Letohrad s.r.o. vyrábí pekařské výrobky. Společnost Dietfurt, s.r.o. se zabývá tkáním látek. KLAS Nekoř a.s. je největším zemědělským podnikem, specializuje se na prodej zemědělské techniky. Podnik Bocus a.s. se zaměřuje především na živočišnou výrobu. Oblastní charita se sídlem v Ústí nad Orlicí zaměstnává více než 50 zaměstnanců.

Dle MPSV (2016) ke konci roku 2015 bydlelo zde celkem 13 055 obyvatel ve věku 15–64 let. Česká Třebová je známá jako největší nákladní železniční uzel v Evropě.

Největší zaměstnavatelé v České Třebové jsou společnosti KORADO a.s., ČD, SŽDC a.s., ČD Cargo, a.s., Metrans, a.s. CZ LOKO, a.s., BÖHM PLAST-TECHNIK.

V roce 2015 v Králíkách dle MPSV (2016) bylo celkem 6 283 obyvatel ve věku 15-64 let. K velkým zaměstnavatelům patří především OMB composites EU a.s., působící v oblasti výroby plastových dílů pro automobilový průmysl. Dále zde působí společnost INCOT, spol. s.r.o. se sídlem v Králíkách. Tato společnost se specializuje na výrobu v textilním průmyslu, například bavlněných tkanin pro africké a arabské trhy. INTERCOLOR a.s. je textilním podnikem v Červené Vodě. Pekárny Falta, s.r.o. jsou producenty pekařských výrobků.

V roce 2015 dle ČSÚ (2016) zde bylo 4 299 osob ve věku 15-64 let. V Jablonném nad Orlicí má své sídlo většina významných podniků. Isolit-Bravo, spol. s.r.o. je největším zaměstnavatelem, je to společnost zabývající se výrobou plastových součástek pro automobily a výrobou elektrických spotřebičů pod značkou Bravo. Zaměstnávají přes 500 zaměstnanců. Společnost Dřevotvar družstvo se zabývá výrobou dřevěného nábytku. Zaměstnává okolo 200 osob. VAKSTAV spol. s.r.o. je dalším větším podnikem se zaměřením příprava betonových směsí. Společnost Schulte Automotive Wiring s.r.o., se zaměřuje na výrobu elektrických kabelů pro automobily. Společnost FLEXCON vyrábí a dodává kabelové svazky. Ve společnosti LUX, s.r.o. pracuje přes 100 zaměstnanců, kteří vyrábějí jednoúčelové stroje.

Dle ČSÚ (2016) obyvatelstvo v okrese k 31.12 2015 žilo 138 179 obyvatel, z toho 69 773 žen. Na prvním místě v počtu obyvatel je Česká Třebová s 15 710 obyvateli, na druhém místě je město Ústí nad Orlicí s 14 226 obyvateli, potom následuje Vysoké Mýto s 12 404 obyvateli. Nejmenší obec se nazývá Pustina s 65 obyvateli k 1. 1. 2016. V období druhé světové války v okrese Ústí nad Orlicí došlo k velkému snížení počtu obyvatel. V roce 1930 tu žilo ještě 155 436 obyvatel, o dvacet let později v roce 1950 už cca o dvacet tisíc obyvatel méně. To bylo způsobeno odsunem Němců v letech 1945-1946. Průměrný věk obyvatel ke dni 31. 12. 2015 byl 41,6 let. Z toho 66 % obyvatelstva tvoří občané ve věku 15-64 let. Dětskou složku obyvatelstva tvoří 15,7 % a zbylých 18,3 % tvoří obyvatelé nad 65 let.

Podle (ČSÚ) k 31. 12. 2014 žilo v okrese 2965 cizinců. Nejpočetnější skupinu tvořili Poláci, celkem 847 obyvatel. Druhou skupinou byli Slováci, celkem 808 obyvatel. Další skupinou byli také Ukrajinci s 583 obyvateli. Dále v okrese žijí také občané z Vietnamu

s celkem 236 obyvateli, z Bulharska pochází 27 obyvatel a 464 cizinců přišlo z ostatních zemí. To jsou cizinci v okrese Ústí nad Orlicí žijící legálně. Počet nelegálních přistěhovalců se odhaduje na dvojnásobek.

Úřad práce podle Dvořákové, (2007, s 86) je úřad práce územním orgánem státní správy v oblasti zaměstnanosti. Úřad práce má právní subjektivitu a ředitele jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních věcí. Hlavní činností úřadu je vytvářet koncepcce zaměstnanosti na trhu práce a přijímat opatření v oblasti zaměstnanosti pomáhají občanům. Funkce úřadu práce je informovat a nabízet vhodné zaměstnání, nabídky rekvalifikací a zdroje zaměstnání. Dále úřad poskytuje poradenské služby, vede evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání. Rozhoduje o přiznání či nepřiznání podpory v nezaměstnanosti či o vyřazení z evidence uchazečů. Celkem 17 úřadů práce se nachází v Pardubickém kraji ve městech Česká Třebová, Hlinsko, Holic, Chrudim, Králupy, Lanškroun, Litomyšl, Moravská Třebová, Pardubice, Polička, Přelouč, Skuteč, Svitavy, Třemošnice, Ústí nad Orlicí, Vysoké Mýto a Žamberk. Tyto úřady sledují stav na trhu práce a vývoj zaměstnanosti, informují o volných pracovních místech a nabídkách rekvalifikací. Zprostředkovávají zaměstnání, nabízejí poradenské služby a vedou evidenci uchazečů o zaměstnání a evidenci pracovních povolení pro cizince. Úřady práce mají v kompetenci rozhodnout o vyřazení z evidence, zastavení nebo vrácení hmotné dávky zabezpečení. Úřad práce nabízí širokou nabídku kurzů, např. základy počítačové gramotnosti, účetnictví, řídičské a svářečské oprávnění apod. Ženy většinou absolvují kurzy rekvalifikace na pedikérku, kadeřnici, kosmetičku apod.

### **3.8 Situace Romů na trhu práce v Pardubickém kraji**

Ze Zprávy o stavu romské menšiny v ČR a Studie sektorů nestátních neziskových organizací v Pardubickém kraji (2013) studie vypracovaná pro ministerstvo práce určila v Pardubickém kraji 15 lokalit, které lze označit za romská ghetta. Odhadem v nich žije až 800 lidí. Jsou to místa, v Pardubicích, Ústí nad Orlicí, České Třebové, Svitavách, Vysokém Mýtě, Chrudimi. Tato místa byla vybrána podle požadavků obcí. Za ghetta výzkum označil například městskou ubytovnu pro neplatiče v Češkově ulici a dva městské

bytové domy v ulici K Vinici a Husově ulici v Pardubicích, dva bytové domy na sídlišti v České Třebové, kde dříve bydleli sovětští vojáci, domy u nádraží v Revoluční ulici v Chrudimi nebo lokalitu ve Vysokém Mýtě. Až na výjimky jde o městské budovy, které jsou v dobrém stavu, ale obývají je v naprosté většině Romové, převážně nezaměstnaní. Základním předpokladem sociálně vyloučených Romů je zlepšení jejich pozice na trhu práce. Tento cíl se nedaří, míra nezaměstnanosti Romů se od roku 1989 zvyšuje. Opatření na profesní vzdělávání a zaměstnanosti Romů, je participace Romů na trhu práce je velmi nepříjemně nízká ve srovnání s většinovou populací. Větší míra nezaměstnanosti v romské populaci negativně ovlivňuje i postoje většinové společnosti vůči Romům. Většinová společnost vidí příčinu nezaměstnanosti v Romech a v jejich neochotě pracovat. Majorita nepřipouští systémové překážky či diskriminace na trhu práce.

**Tabulka 1 Počet romských obyvatel sociálně vyloučených romských lokalit v Pardubickém kraji v roce 2012**

	počet vyloučených lokalit	odhadovaný počet min-max	
		min	max
Pardubice	3	278	400
Chrudim	2	366	425
Ústí n/Orlicí	4	317	400
V. Mýto	3	317	400
Č. Třebová	1	151	200
Svitavy	2	41	75
Celkem	15	1234	1650

Zdroj: První regionální rozvojová a. s. na základě MPSV (2013)

Podle tabulky 1 velikost vyloučených romských lokalit v Pardubickém kraji při v porovnání s okresy Pardubického kraje. Z celkové počtu 15 lokalit v kraji jich je 6 do 25 romských obyvatel, 3 lokality s 25 až 50, 1 lokality s 51 až 100, 2 lokality s 101 až 300 a 3 lokality s počtem romských obyvatel nad 301. Porovnáním počtu nezaměstnaných Romů počtem romských obyvatel sociálně vyloučených romských lokalit lze říci, že průměrná míra nezaměstnanosti je v těchto lokalitách asi 94,5 %. Tento údaj odpovídá i odhadům míry nezaměstnanosti v jednotlivých sociálně vyloučených romských lokalitách, které se pohybovaly v rozmezí od 90 % do 100 %.

### **3.9 Opatření na snížení nezaměstnanosti v Pardubickém kraji**

Podle Jirové (1999, s. 55) přestože v posledních letech dochází k poklesu míry nezaměstnanosti, je tento problém, stále aktuálním a sledovaným tématem. Velkým problémem je vysoký počet dlouhodobě nezaměstnaných. Proto by byla možná řešení, která by mohla pomoci, ke zlepšení nezaměstnanosti na trhu práce:

- úpravy systému sociálních dávek;
- podpora mobility na trhu práce;
- boj proti šedé ekonomice.

#### **Úpravy systému sociálních dávek**

Možné doporučení na řešení nezaměstnanosti je snížení dávek, které jsou příliš štědré a zneužitelné. Oddělit výše minimální mzdy a sociálních dávek je nezbytností pro změnu v systému vyplacení sociálních dávek. Což by mohlo vést k motivaci si hledat práci. Podpora v nezaměstnanosti je na vysoké úrovni, což nemotivuje nezaměstnané k hledání práce. Podpora v nezaměstnanosti se blíží minimální mzdě, a proto se vyplatí nehledat práci. Tato motivace je jen na určitou dobu, protože doba podpory v nezaměstnanosti je vyplácena omezeně.

Štědrý systém vyplacení sociálních dávek je také velkou příčinou nezaměstnanosti. Nezaměstnaní, hlavně s nízkou kvalifikací si práci nehledají a jsou závislí na sociálních dávkách. Nekvalifikovaní osoby pracují za minimální mzdu. Vzhledem sociálním dávkám se nezaměstnaní přibližují minimální mzdě, a to je důvod proč si práci nehledají.

#### **Podpora mobility na trhu práce**

V České republice se setkáváme s neochotou stěhovat se nebo dojíždět za prací do jiného regionu. Opustit okolí a rodinné zázemí pro dlouhodobě nezaměstnané je nereálné, sehnat si bydlení v regionu s nízkou nezaměstnaností, protože v těchto oblastech jsou ceny nemovitostí často vysoké.

## Boj proti šedé ekonomice

Práce tzv. na černo je za poměrně rozšířená. Přesný počet nelegálně pracujících domácích občanů a také cizinců lze však jen těžko odhadnout. Nelegální zaměstnávání je rozšířeno zvláště v odvětvích, která vyžadují manuální a mnohdy i fyzicky náročnou práci, často pouze za minimální mzdu. Zaměstnavatelé zaměstnávají pracovníky nelegálně především z důvodu, že chtějí ušetřit. V ČR je totiž se zaměstnáváním pracovníků spojena povinnost platit za zaměstnance sociální a zdravotní pojištění a také zaměstnanec je povinen platit vysoké daňové odvody a pojištění. V případě, že zaměstnavatel přijme zaměstnance nelegálně, nemusí tyto odvody platit, čímž se sníží jeho náklady. Zaměstnanec navíc také nemusí platit žádné odvody a vydělá si tedy větší částku, než kdyby byl legálně zaměstnán. Nelegálními zaměstnanci se mohou stát jednak domácí občané, ale také cizinci, kteří jsou často i na území ČR nelegálně. Nelegální práci je třeba odstranit hned z několika důvodů. Negativně působí na nezaměstnanost, kterou nelegální zaměstnávání zvyšuje. Dále také nelegální zaměstnanci neplatí daně z příjmů, sociální a zdravotní pojištění. Dochází tím pádem ke snižování příjmů státu, který následně nemá dostatek peněz na přerozdělování.

Boj proti nelegálnímu zaměstnávání by měl být veden směrem častější kontroly na pracovištích a to zejména na těch, kde je vysoká pravděpodobnost výskytu nelegálních zaměstnanců, jako jsou například stavební firmy. Zaměstnavatele by od najímání nelegálních pracovníků mohly také odradit vysoké pokuty<sup>3</sup>, které by museli při zjištění tohoto přestupku zaplatit. Dle mého názoru by měl být hlavní krok udělán v oblastech snížení sazeb sociálního a zdravotní pojištění, které platí zaměstnavatel a také zaměstnanec. Pro zaměstnavatele by to znamenalo pokles nákladů v souvislosti se zaměstnáváním pracovníků. Nižší částka, kterou by zaměstnáváním pracovníků na černo ušetřil ve spojitosti s hrozící vysokou pokutou za nelegální zaměstnávání pracovníků, by mohla zaměstnavatele vést k rozhodnutí od nelegálního zaměstnávání upustit a raději přijmout zaměstnance legálně. Takovéto snížení nákladů na mzdy, by také mohlo vést zaměstnavatele k rozhodnutí vytvářet nová pracovní místa, nebo počet vytvářených míst ještě zvýšit. Větší počet pracovních míst by se projevil poklesem nezaměstnanosti.

---

<sup>3</sup> V současné době jsou pokuty pro zaměstnavatele, který zaměstnává pracovníky na černo pouze ve výši 2 000 000 Kč. Data dostupná na WWW:  
[http://www.aspi.cz/download.php?FNAME=1194613059.upl&ANAME=PaM\\_11\\_07\\_\(47\\_48\).pdf](http://www.aspi.cz/download.php?FNAME=1194613059.upl&ANAME=PaM_11_07_(47_48).pdf).



## 4 Vlastní práce

Práce se zabývá hodnocením nezaměstnanosti v Ústeckoorlickém kraji a jeho mikroregionů s porovnáním Pardubického kraje s ČR. Důraz je kladen na míru nezaměstnanosti lidí od 15 do 64 let. K vyjádření míry nezaměstnanosti lidí jsou použity grafy s daty zejména Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky.

### 4.1 Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v okrese Ústí nad Orlicí v letech 2010-2015

Dle MPSV (2016) Okres Ústí nad Orlicí je rozdělen do devíti mikroregionů. Ústeckoorlicko, Vysokomýtsko, Českotřebovsko, Choceňsko, Letohradsko, Lanškrounsko, Žamberecko, Kralicko a Jablonsko. Analýza vývoje nezaměstnanosti v mikroregionech umožňuje poznat části okresu a najít oblasti s velkou mírou nezaměstnanosti.

#### Lanškrounsko

Tabulka popisuje nezaměstnanost v mikroregionu Lanškroun v letech 2010–2015.

**Tabulka 2** Nezaměstnanost v mikroregionu Lanškroun v letech 2010-2015

Rok	počet dosažitelných uchazečů	počet VM	počet uchazečů na 1 VM	míra nezaměstnanosti v %
31. 12. 2010	1048	54	19	9,4
31. 12. 2011	854	48	18	7,7
31. 12. 2014	781	116	7	5
31. 12. 2015	611	183	3	4

Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2016)

Lanškrounský mikroregion vykazovalo míru nezaměstnanosti 9,4 % ke konci roku 2010. V tomto roce se nezměnil počet volných míst a počet uchazečů. Ke zlepšení došlo v roce 2011, kdy mikroregion měl nižší míru nezaměstnanosti než Žamberecko. Míra nezaměstnanosti dosáhla míru 7,7 % a počet 854 nezaměstnaných. Později na konci roku 2014 byla míra 5 % nezaměstnanosti. Zdvojnásobil se počet volných pracovních míst. Mohlo se obsadit přesně 116 volných míst. Míra nezaměstnanosti byla 4 % v roce 2015,

což byla druhá nejnižší v mikroregionu. Počet adeptů o zaměstnání se skoro o sto padesát snížil a vzrostl na 183 volných pracovních míst. Týdeník Ekonom (2015)

Do budoucna se očekává kladný vývoj. Společnost SCHOTT CR, s.r.o. bude od roku 2017 nabízet přibližně tři sta nových pracovních míst. Volná místa nabídnou především u obsluhy strojů. Společnosti INA Lanškroun s.r.o. v roce 2016 získala od vlády investiční pobídku ve výši 255 milionu korun na vybavení novými stroji a vybudování výrobní haly ve Svitavách, kde vznikne až 900 pracovních míst. Negativem mikroregionu je špatné dopravní spojení. Parlamentní Listy (2016).

### Vysokomýtsko

Vysoké Mýto je součástí mikroregionu v okrese Ústí nad Orlicí, situace popsána míry nezaměstnanosti v tabulce 2.

**Tabulka 3 Nezaměstnanost v mikroregionu Vysoké Mýto v letech 2010-2015**

Rok	počet dosažitelných uchazečů	počet VM	počet uchazečů na 1 VM	míra nezaměstnanosti v %
31. 12. 2010	1 060	59	18	11,3
31. 12. 2011	875	97	9	9,3
31. 12. 2014	635	231	3	4,9
31. 12. 2015	530	203	3	4,1

Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2016)

Nejhorší situace ve sledovaném období byla v roce 2010, kdy míra nezaměstnanosti dosáhla 11,3 %. Postupně se nezaměstnanost se snížila na míru 4,1 % v roce 2015. Největší zaměstnavatel firma Iveco a.s. v roce 2015 vyrobila rekordní počet autobusů. (Hospodářská komora ČR, 2015). Velkou příležitostí pro rozvoj Vysokomýtska je vybudování silnice R35. Se zahájením výstavby se počítá na podzim roku 2017. Tato silnice by mohla být přínosem pro lepší možnost dojíždění za prací a napomoci dalšímu rozvoji v regionu Dopravní noviny (2015).

## Choceňsko

Město Choceň je popsána tabulce 3 jako mikroregion okresu Ústeckoorlicka.

**Tabulka 4 Nezaměstnanost v mikroregionu Choceň v letech 2010-2015**

Rok	Počet dosažitelných uchazečů	počet VM	počet uchazečů na 1 VM	míra nezaměstnanosti v %
31. 12. 2010	795	32	25	10,5
31. 12. 2011	663	125	5	8,7
31. 12. 2014	487	169	3	4,8
31. 12. 2015	384	229	2	3,9

Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2016)

Velkou výhodou je, že město Choceň leží na hlavní železniční trati. Vlakovým spojením se obyvatelé mohou přiblížit do České Třebové nebo Pardubic, případně až Prahy. Na trhu práce na Choceňsku je chybí větších podniky, které by zaměstnávaly více zaměstnanců (Dopravní noviny (2015)).

## Ústeckoorlicko

Ústí nad Orlicí v letech 2010–2015 v popisu nezaměstnanosti v tabulce 4.

**Tabulka 5 Nezaměstnanost v mikroregionu Ústí nad Orlicí v letech 2010–2015**

Rok	počet dosažitelných uchazečů	počet VM	počet uchazečů na 1 VM	míra nezaměstnanosti v %
31. 12. 2010	1 104	64	17	10,6
31. 12. 2011	980	104	9	9,4
31. 12. 2014	765	186	4	5,8
31. 12. 2015	604	191	3	4,6

Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2016)

V tomto mikroregionu nalézám relativně pestrou nabídku zaměstnání – ve stavebnictví, školství, strojírenství, zpracování plastu, veřejná správa, sociální služby nebo zdravotnictví. Ústí nad Orlicí se nachází v dostupnosti železniční a autobusové dopravy s okolními městy, přesto je zde míra nezaměstnanosti poměrně vysoká (MPSV (2016)).

## Žamberecko

Míra nezaměstnanost v mikroregionu Žamberk popsána v tabulce 5.

**Tabulka 6 Nezaměstnanost v mikroregionu Žamberk v letech 2010-2015**

Rok	počet dosažitelných uchazečů	počet VM	počet uchazečů na 1 VM	míra nezaměstnanosti v %
31. 12. 2010	587	33	18	9,0
31. 12. 2011	550	46	12	8,4

Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2016)

Přestože je zde, příznivé podnikatelské prostředí spojené s novými příležitostmi pro nezaměstnané je na Žamberecku nejvyšší nezaměstnanost hned za Králickém mikroregionu. Důvodem může být vysoký počet nezaměstnaných s odlišnou kvalifikací, než zaměstnavatelé poptávají, nebo vysoký počet dlouhodobě dobrovolně nezaměstnaných MPSV (2016).

## Letohradsko

Míra nezaměstnanosti popsána v tabulce 6 včetně volných na osobu, volných míst, a počtu dosažitelných uchazečů.

**Tabulka 7 Nezaměstnanost v mikroregionu Letohrad v letech 2010–2015**

Rok	počet dosažitelných uchazečů	počet VM	počet uchazečů na 1 VM	míra nezaměstnanosti v %
31. 12. 2010	456	70	7	7,6
31. 12. 2011	437	52	8	7,2
31. 12. 2014	437	46	10	5,0
31. 12. 2015	344	87	4	3,9

Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2016)

Mikroregion má dlouhodobě nízkou míru nezaměstnanosti. Město Letohrad poskytuje většinu možností pracovního uplatnění. Letohradsko je závislé na podniku OEZ s.r.o., který patří k největším v okrese MPSV (2016).

## Českotřebovsko

Česká Třebová v popisu míry nezaměstnanosti v letech 2010–2015 v tabulce 7.

**Tabulka 8 Nezaměstnanost v mikroregionu Česká Třebová v letech 2010–2015**

Rok	počet dosažitelných uchazečů	počet VM	počet uchazečů na 1 VM	míra nezaměstnanosti v %
31. 12. 2010	1 410	35	40	13,4
31. 12. 2011	1 181	81	15	11,2
31. 12. 2014	957	227	4	7,2
31. 12. 2015	673	186	4	5,2

Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2016)

Rozvoj průmyslu na Českotřebovsku s sebou přinesl zvýšený nárůst kamionové dopravy, zejména společnosti Metrans a.s. což má negativní dopad na životní prostředí, ale pozitivní pro trh práce. Na vyřešení této situace kraj Pardubice obdržel dotaci od Operačního programu doprava z Evropské unie MPSV (2016).

## Kralicko

Nezaměstnanost v mikroregionu Králíky v letech 2010–2015 v popisu v tabulce 9.

**Tabulka 9 Nezaměstnanost v mikroregionu Králíky v letech 2010-2015**

Rok	počet dosažitelných uchazečů	počet VM	počet uchazečů na 1 VM	míra nezaměstnanosti v %
31. 12. 2010	564	17	33	11,4
31. 12. 2011	451	14	32	9,1
31. 12. 2014	450	76	6	7,0
31. 12. 2015	366	98	4	5,8

Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2016)

I přes velký nárůst počtu volných pracovních míst má mikroregion problémy. Pracovní síla je často nahrazována uchazeči z Polska. Z tohoto mikroregionu je také obtížné dojíždět za prací, neboť je zde autobusová a železniční doprava velmi omezena.

## Jablonsko

Míra nezaměstnanost v mikroregionu Jablonec nad Orlicí v letech 2010–2015

**Tabulka 10 Nezaměstnanost v mikroregionu Jablonec nad Orlicí v letech 2010-2015**

Rok	počet dosažitelných uchazečů	počet VM	počet uchazečů na 1 VM	míra nezaměstnanosti v %
31. 12. 2010	219	30	7	7,2
31. 12. 2011	193	48	4	6,4
31. 12. 2014	191	61	3	4,3
31. 12. 2015	177	100	2	4,1

Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2016)

Dle tabulky 10 lze označit Jablonec nad Orlicí za průmyslovou oblast, která má nízkou míru nezaměstnanosti. Kladně lze hodnotit především firmy, které se snaží o růst, což vede ke snižování počtu nezaměstnaných.

### 4.1.1 Míra nezaměstnanosti Pardubického kraje a ČR v letech 2006-2016

Tato kapitola se zabývá ekonomickým postavením obyvatel na trhu práce v Pardubickém kraji. Obyvatelé jsou rozděleni na zaměstnané, nezaměstnané a ekonomicky neaktivní. Pracovní síla nebo také ekonomicky aktivní populace je vedena jako součet zaměstnaných a nezaměstnaných. Rozdělení populace se dělí dle ekonomické aktivity ovlivněné demografickou strukturou, hlavně počty obyvatel v důchodovém věku. V Pardubickém kraji dle MPSV (2016) tvoří pracovní sílu 60 % lidí to je 241 tisíc zaměstnaných a nezaměstnaných 22,1 tisíc osob, přičemž na trhu práce více participovali muži než ženy. Zbýlých 40 % ekonomicky neaktivních osob tvoří hlavně obyvatelé ve starobním důchodu, osoby nižšího věku nebo vzdělávající se osoby a osoby pečující o děti a domácnost.

**Tabulka 11 Míra nezaměstnanosti v okresech Pardubického kraje v letech 2006-2016 (v %)**

Okres	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Pardubice	5,2	3,8	3,9	6,8	7	6,1	7,2	6,13	4,6	4,01	3,44
Ústí n/Orlicí	6,3	6,3	6,1	10,4	10	8,2	9	6,95	5,77	4,24	3,62
Chrudim	7,2	5,8	6,6	10,6	11,5	9,6	10,3	8,39	6,95	4,69	3,44
Svitavy	10,3	8,4	8,8	12,3	13	11,7	11,5	9,29	8,1	5,83	4,82
ČR	7,7	7,7	6	9,2	9,6	8,6	9,4	8,17	7,46	5,9	5,16
Pardubický kraj	6,9	6,9	6	9,6	9,9	8,4	9,2	7,45	6,22	4,58	3,77

Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2016)

Dle MPSV ke konci roku 2012 okres Ústí nad Orlicí patřil z hlediska míry nezaměstnanosti na druhé místo mezi okresy s 9% nezaměstnaností. Pardubický okres dopadl s 7,2 % a nejhůře Svitavský okres s 11,5 %. Při porovnání s celorepublikovým průměrem 9,4 % dosáhl okres Ústí nad Orlicí podprůměrné hodnoty míry nezaměstnanosti. Z tabulky 13 lze zjistit, jak se s příčinou ekonomické krize míra nezaměstnanost zvyšovala. Nejvyšší hodnoty 10,4 % dosáhla míra nezaměstnanosti k 31. 12. 2009, nejnižší k 31. 12.2016; 3,4 %.

**Tabulka 12 Vývoj míry nezaměstnanosti v Pardubickém kraji a porovnání s ČR v letech 2016 (v %)**

	celkem	15-64	volná místa	uchazeč na 1 místo	celkem	Muži	ženy
ČR	446109	424682	117335	3,8	6,8	6,06	6,09
Pardubický kraj	17868	17286	7378	2,4	5,07	5,18	4,95
Chrudim	3930	3707	1050	3,7	5,38	5,79	4,96
Pardubice	4949	4729	3234	1,5	4,23	4,03	4,45
Svitavy	4683	4647	1417	3,3	6,71	6,97	6,44
Ústí n/O	4306	4203	1677	2,6	4,6	4,76	4,45

Zdroj: převzato MPSV

V roce 2016 v Pardubickém kraji bylo evidováno 17 868 nezaměstnaných. Ve věku 15–64 let, se se mohli 17 286 lidí zaměstnat. V Pardubickém kraji bylo 7 378 volných pracovních míst bylo hlášeno na úřadu práce, na jedno volné místo tak připadali 2 uchazeči o zaměstnání. Nejlepší poměr mezi adepty s volnými místy byl okres Pardubice s méně než dvěma uchazeči na 1 volné místo. V okresech Svitavy a Ústí nad Orlicí bylo na jedno volné pracovní místo 3 uchazeči, v okrese Chrudim 4 uchazeči.

#### 4.1.2 Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionu Ústí nad Orlicí

V této kapitole je představen trh práce a s ním spojená nezaměstnanost v regionu Ústeckoorlicko. Data poukazují od roku 2008–2011, 2014, 2015 před ekonomickou recesí a po recesí.

**Tabulka 13 Míra nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Ústí nad Orlicí v letech 2008–2011, 2014, 2015 (v %)**

Mikroregion	2008	2009	2010	2011	2014	2015
Česká Třebová	8,2	12,5	13,4	11,2	7,2	5,2
Králiky	7,5	11,8	11,4	9,1	7	5,8
Lanškroun	7,2	10,7	9,4	7,7	5	4
Ústí n/Orlicí	6,5	10,9	10,6	9,4	5,8	4,6
Vysoké Mýto	4,9	10,7	11,3	9,3	4,9	4,1
Žamberk	6,1	9,7	9	8,4		
Jabloné n/Orlicí			7,2	6,4	4,3	4,1
Letohrad			7,6	7,2	5	3,9
Chocen			10,5	8,7	4,8	3,9
okres Ústí n/Orl.	6,1	10,4	10	8,2	5,77	4,24

Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2016)

Sledované období začíná koncem roku 2008, kde se míra nezaměstnanosti pohybovala kolem 6 %. V roce 2009 se v České ekonomice začíná projevovat hospodářská recese a průměrná míra nezaměstnanosti v okrese Ústí nad Orlicí je 10,4 % a v roce 2010 10 %. Táto celosvětová krize ovlivnila skutečnost, že podnikatelé ve strojírenství, elektro průmyslu začali omezovat výrobu exportu. V roce 2011 se se situace na trhu práce zlepšila. Průměrná míra nezaměstnanosti v Orlickoústeckém okrese byla 8,2 %, což je méně než byl statisticky celorepublikový průměr, který činil 8,6 %. Snižování nezaměstnanosti začalo v roce 2014, kde se začalo přibližovat předkrizovým obdobím. Rok 2015 byl velmi příznivý v míře nezaměstnanosti a oživení ekonomiky.



#### 4.1.3 Míra nezaměstnanosti v Ústí nad Orlicí

Ze Zprávy o situaci na trhu práce k 28. 2. 2010 bylo evidováno na Úřadu práce 8 370 nezaměstnaných. Na Úřadu práce v Ústí nad Orlicí to byl nejvyšší počet nezaměstnaných v historii.

**Tabulka 14 Vývoj nezaměstnanosti 2009-2010**

Nezaměstnaní, VPM a MN	Celkem		Ženy		Muži	
	stav k		stav k			
	31.12.2009	31.12.2010	31.12.2009	31.12.2010	31.12.2009	31.12.2010
Celkem zaevidovaných uchazečů	7 685	7 399	3 643	3 372	4042	4027
z toho dosažitelní	7 546	7 243	3 544	3 276	4002	3967
volná pracovní místa	349	394	X	X	X	X
případající na 1 VPM	21,6	18,8	X	X	X	X
pobírající podporu v nezaměstnanosti	2 999	2 578	1 289	973	1710	1605

Zdroj: vlastní zpracování ČSÚ (2010, s. 17)

Ke konci roku 2010 to už bylo 7 399 osob. Průměr zaevidovaných osob byl 7260. Z tabulky můžeme zjistit vývoj počtu nezaměstnaných a pracovních míst v okrese Ústí nad Orlicí. Během roku 2009 došlo k velkému růstu počtu nezaměstnaných, který souvisel s ekonomickou krizí. Nárůst nezaměstnaných souvisí také se sezónní nezaměstnaností, ke konci roku 2010. Ke konci roku 31. 12. 2010 počet uchazečů na 1 volné pracovní místo 18,8 (viz tabulka 14). V okrese Ústí nad Orlicí v roce 2010 průměrná míra nezaměstnanosti vzrostla oproti roku k 31. 12. 2009 o 1 % a byla vyšší o 0,9 % oproti celostátnímu průměru. Pro porovnání je průměrná míra nezaměstnanosti v roce 2010 v okrese Ústí nad Orlicí 9,9 %, v Pardubickém kraji 9,1 % a v ČR 9,0 %, v roce 2009 jsou tyto údaje pro okres Ústí nad Orlicí ve výši 8,9 %, pro Pardubický kraj 8,0 % a ČR 8,0 %.

##### 4.1.3.1 Míra nezaměstnanosti podle pohlaví

Z tabulky 15 je znatelné, že po dopadu krize byli v nevýhodě muži. Data s hodnoty mužů a žen se navyšují současně, proto nemůžeme konstatovat, že by stoupající růst nezaměstnanosti mužů vyrovnal snížením hodnot u žen a naopak.

**Tabulka 15 Počet nezaměstnaných z hlediska pohlaví v letech 2005–2014 v Pardubickém kraji**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Celkem obyvatel</b>	506 024	50775 1	51140 0	51518 5	51632 9	51716 4	51641 1	51644 0	51598 5	51637 2
<b>Nezaměstnaní celkem</b>	22782	19369	15417	16998	26817	27359	23631	25264	26371	21938
<b>Muži celkem</b>	24804 2	24921 7	25141 8	25397 3	25454 5	25511 7	25496 1	25501 8	25479 7	25513 7
<b>Nezaměstnaní muži</b>	11055	9151	7158	8354	14338	15133	12314	13170	13697	11155
<b>Ženy celkem</b>	25798 2	25853 4	25982	26121 2	26178 4	26204 7	26145 0	26142 2	26118 8	26123 5
<b>Nezaměstnané ženy</b>	11727	10218	8259	8644	12479	12226	11317	12094	12674	10783
<b>Volná pracovní místa</b>	2364	7296	9541	3654	1813	2165	2609	1857	2393	3465

Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2016)

V roce 2008 bylo více nezaměstnaných žen než mužů. Značný rozdíl v počtu žen a mužů nastal v letech 2009 a 2010. V letech 2009 až 2014 se stala změna, kde jsou zaevidováni na úřadu práce více mužů než žen. V ostatních letech jsou data skoro vyrovnané a nemají velký rozdíl. Značný počet volných pracovních míst nastal, v roce 2007 do této doby byla pracovní situace v normálu. O rok později začíná doléhat tzv. ekonomická krize.

#### 4.1.3.2 Míra nezaměstnanosti podle vzdělání v Pardubickém kraji

Hodnoty v tabulce jsou v (tisících) a udávají od roku 2005–2013 zaevidované uchazeče na Úřadu práce.

**Tabulka 16 Míra nezaměstnané osoby podle vzdělání v letech 2005-2013 v Pardubickém kraji**

Vzdělání	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Základní	2,2	2,3	2,9	2,2	3,7	4	3,5	5,8	4,9
<b>Střední</b>	8,1	7	5,1	3,5	6,9	6,9	5,8	7,8	9
<b>střední s maturitou</b>	3,1	3,5	2,6	2,5	4,5	5	3,8	5,3	6,4
Vysokoškolské	0,7	0,9	0,6	1	1,3	0,9	0,9	1,1	1,9

Zdroj: vlastní zpracování, ČZSO (2016)

Z tabulky 16 je viditelné, že lidé se středním vzděláním bez maturity jsou rizikovou skupinou s dosaženým vzděláním. Po celou dobu od 2005 až do roku 2013 je na prvním místě. K vysokoškolskému vzdělání patří nejmenší hodnoty. Nezaměstnaní lidé se základním vzděláním a jsou na 2. místě kromě roku 2012, kdy hodnoty byly vyšší než střední vzdělání s maturitou, kde jsou na 3. místě. Nezaměstnaní s nejnižším vzděláním ubývá, protože se zlepšuje úroveň vzdělání. V posledních letech je střední vzdělání s maturitou nejpobulárnější proti vzdělání střednímu bez maturity a oborům s výučním listem.

#### 4.1.3.3 Míra nezaměstnanosti podle věku v Pardubickém kraji

V tabulce 17 je rozdělení věkových struktur nezaměstnaných podle věku v (tisících) od roku 2005–2013.

**Tabulka 17 Počet nezaměstnaných osob dle věku v letech 2005–2013**

Věk	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
15-19	1,0	1,0	0,9		0,7	1,2	0,6	1,0	0,8
20-24	2,4	1,8	1,5	0,8	2,2	2,7	1,7	3,0	3,1
25-29	1,9	2,3	1,9	1,4	1,6	1,9	2,4	2,8	1,5
30-34	1,9	2,4	1,6	1,2	2,9	2,3	2,3	2,1	2,7
35-39	2,2	1,6	1,1	0,9	1,6	2,4	1,3	2,5	3,7
40-44	0,9	0,8	1,0	1,0	1,5	2,1	1,2	1,7	2,2
45-49	1,1	0,8		0,8	1,4	1,4	1,4	1,5	2,3
50-54	2,0	1,7	1,8	1,6	2,3	2,2	1,3	2,2	2,1
55 a více		1,1	0,9	1,0	1,8	1,7	1,6	2,6	3,2

Zdroj: vlastní zpracování, CZSO (2016)

Dle tabulky 17 vyplývá, že věk 15-19 let je nejméně zaevidovaných lidí na úřadu práce z důvodu, že jsou většinou stále studenty. Další skupinou jsou lidé ve věku od 20 do 24 let, kteří jsou na tom hůře, protože po ukončení škol, hledají práce často bez praxe a bez pracovních zkušeností. Skupina lidí od 25-29 let jsou většinou absolventi vysokých škol, po hospodářské krizi byla stoupající tendence do roku 2012 po tomto roce došla k poklesu. Důvodem poklesu mohlo být, že úřady práce zavedli pro absolventy speciální evidenční program pro podporu nalezení zaměstnání. Nezaměstnaní lidé ve věku od 25 do 34 let nepatří mezi rizikové skupiny, protože se předpokládá, že už nějakou praxi mají. K nárůstu nezaměstnaných ve věku 30-34 let došlo v roce 2009. V roce 2005 lidé ve věku 35-39 let patřili mezi ohroženější skupinu lidí do roku 2008. Zlom byl v roce 2009, když hodnoty začaly růst. Pokles nastal v roce 2011 a poté v roce 2012 došlo nárůstu. Rok 2013 dosáhl největších hodnot nezaměstnanosti. Lidé od 40 až do 49 let patří mezi méně rizikové. Kromě roku 2010, kdy lidé ve věku 40-44 let dosahovali oproti lidem ve věku 45-49 let vyšších hodnot míry nezaměstnanosti. Od roku 2005 lidí nezaměstnaných ve věku 55 a více stále přibývá. V roce 2013 dosahuje největších hodnot. Tato riziková

skupina v tomto věku nemůže vykonávat fyzickou práci. Před důchodovým věkem, zaměstnavatelé dávají přednost mladším lidem.

## 4.2 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské a sociální politiky a eliminuje dopad trhu práce. Hlavním úkolem politiky nezaměstnanosti ve vztahu k nezaměstnaným je financovat a vytvářet projekty na pomoc s nezaměstnaností v postižených oblastech.

### 4.2.1 Výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v ČR

**Tabulka 18 Příjmy a výdaje na státní politiku zaměstnanosti (mil. Kč)**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>PPZ</b>	15 077 723	13 354 778	10 349 149	8 759 749	9 674 752	9 279 634	8 303 370	8 254 527
<b>APZ</b>	4 953 467	6 171 493	3 815 885	2 451 117	4 251 090	6 386 632	9 668 796	6 860 879
<b>SPZ</b>	23 132 685	22 736 413	17 836 581	15 130 916	17 929 288	20 076 846	22 521 725	20 318 256

Zdroj: vlastní zpracování MPSV (2016)

Z tabulky č. 18 je patrné, že poslední dobou je výška výdajů na státní politiku zaměstnanosti v poklesu. Negativní situace na trhu práce se odráží i v poklesu výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti. Dochází k nárůstu výdajů na podpory v nezaměstnanosti, zatímco podíl výdajů na APZ se dramaticky snížil vzhledem k celkovým nákladům na politiku nezaměstnanosti.

**Tabulka 19 Finanční prostředky vynaložené na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v okresech ČR k od roku 2010-2015 (v %)**

Kraj/rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hl. m. Praha	0,9	1,5	1,8	1,3	2,9	2,4
Karlovarský	3,4	3,1	3,2	3,5	3,3	3,1
Plzeňský	4,1	4,7	3,8	4,4	4,1	4
Královéhradecký	4,1	4,1	4,6	4	4,1	4,1
<b>Pardubický kraj</b>	<b>5,2</b>	<b>4,7</b>	<b>4,5</b>	<b>5,4</b>	<b>5,6</b>	<b>5</b>
Vysočina	5,6	4,9	4,5	5,2	5	5,1
Liberecký	6	5,8	5,9	5,1	5,9	5,7
Zlínský	7	5,8	6,1	7,8	7,9	6,8
Jihočeský	6,6	4,5	4,3	6,9	6,3	7,5
Středočeský	9,1	8,1	7,1	8,2	8,4	7,8
Jihomoravský	12,3	11,7	10,2	11,1	11,1	9,9
Olomoucký	7,4	6,7	8,3	11,1	9,2	10,9
Moravskoslezský	13,8	13	10,9	15,4	14,2	13,4
Ústecký	14,6	16,9	13,9	10,1	11,9	14,2
<b>Celkem ČR</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2016)

V tabulce 19 je zachyceno, kolik procent z celkových výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti obdržely v daných letech jednotlivé kraje. Nižší nezaměstnanost s sebou nese nižší výdaje na vyplácení podpor v nezaměstnanosti (tedy na pasivní politiku zaměstnanosti), ale i nižší nutnost rekvalifikací apod. (tedy klesají výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti).

Z tabulky 19 je patrné, že dlouhodobě je situace nejlepší v hlavním městě Praze. Dobře si vede i Karlovarský, Plzeňský a Královéhradecký kraj. Naopak nejvyšší podíl výdajů na politiku zaměstnanosti nalézáme v Moravskoslezském a Ústeckém kraji. O mnoho lépe na tom není ani Jihomoravský kraj, i když tam vidíme postupné snižování výdajů na státní politiku zaměstnanosti, což signalizuje postupné zlepšování situace na trhu práce. Pardubický kraj se dlouhodobě řadí mezi kraje, v nichž výdaje na politiku zaměstnanosti jsou spíše nižší. Pohybují se okolo 5 % celkových výdajů v ČR.

Tabulka 20 popisuje, jak vysoké byly průměrné výdaje na rekvalifikaci nezaměstnaných v přepočtu na jednu osobu, jinými slovy, jak vysoká částka připadá na rekvalifikaci. Lze vidět ve sledovaném období zpočátku klesající tendenci, zhruba od poloviny sledovaného období začínají náklady opět stoupat.

**Tabulka 20 Průměrné výdaje na rekvalifikaci připadajících na jednoho nezaměstnaného dle krajů ČR v letech 2010–2015 a jejich výše oproti ČR (v Kč, v %)**

Kraj/rok	2010	%	2011	%	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%
Ústecký	1264	122	443	71	158	59	199	39	370	58	536	64
Jihomoravský	956	92	695	112	107	40	571	113	506	80	605	72
Olomoucký	1319	127	727	117	255	95	339	67	382	60	643	76
Středočeský	621	60	419	67	144	54	290	57	483	76	652	77
Královéhradecký	1222	118	681	109	240	90	494	98	575	91	748	89
Karlovarský	723	70	459	74	188	70	726	144	775	122	775	92
Plzeňský	797	77	484	78	248	93	519	103	571	91	819	97
Moravskoslezský	1378	133	841	135	449	168	553	109	648	102	832	99
Jihočeský	871	84	495	79	437	163	545	108	664	105	924	110
Vysočina	1129	109	799	128	217	81	778	154	771	122	965	115
<b>Pardubický</b>	<b>1013</b>	<b>98</b>	<b>638</b>	<b>102</b>	<b>125</b>	<b>47</b>	<b>576</b>	<b>114</b>	<b>739</b>	<b>117</b>	<b>1085</b>	<b>129</b>
Liberecký	984	95	686	110	168	168	458	91	690	109	1142	136
Hl. m. Praha	387	37	315	51	263	98	557	110	1129	178	1325	157
Zlínský	1285	124	895	144	755	282	949	188	1069	169	1492	177
<b>Průměr ČR</b>	<b>1037</b>		<b>623</b>		<b>268</b>		<b>505</b>		<b>634</b>		<b>842</b>	

Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2016)

Údaj přepočtený na procenta z průměru ČR vyjadřují, jak finančně nákladná je v průměru rekvalifikace jednoho člověka v daném regionu v porovnání s celou republikou. Objem finančních prostředků na rekvalifikaci je závislá na několika faktorech. Jde jednak o to, o jaká pracovní místa je v regionu zájem, a tedy jak náročné jsou rekvalifikační kurzy. Dále agentury, poskytující rekvalifikaci, mohou být v jednotlivých regionech různě drahé i pro kurzy totožné.

#### 4.2.2 Podíl nezaměstnaných osob podle věku 15-64 let a krajů

Uvedená data vyjadřují, kolik procent nezaměstnaných z celkového počtu v ČR pochází z daného kraje. V České Republice je 14 krajů, které jsou porovnávány s krajem Pardubickým. Následující tabulka 20 porovnává počet nezaměstnaných ve věku 15-64 let v letech 2005–2014.

**Tabulka 21 Přehled krajů v České republice v podílu nezaměstnaných ve věku 15-64 let v letech 2005-2014 (v %)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Hl.m. Praha</b>	2,64	2,29	1,80	1,82	3,24	3,61	3,59	4,16	5,14	5,03
<b>Středočeský</b>	4,69	4,01	3,22	3,43	5,51	6,09	5,62	6,13	6,90	6,36
<b>Jihočeský</b>	4,92	4,19	3,35	3,65	5,92	6,39	5,81	6,38	7,10	6,20
<b>Plzeňský</b>	4,94	4,30	3,41	3,98	6,50	6,64	5,75	5,94	6,45	5,70
<b>Karlovarský</b>	7,92	7,07	5,58	5,82	8,66	8,94	7,98	8,51	9,33	8,21
<b>Ústecký</b>	11,30	10,2	7,88	7,32	9,87	10,23	9,79	10,47	11,47	10,67
<b>Liberecký</b>	5,74	5,18	4,35	5,03	8,29	8,06	7,34	7,75	8,46	7,72
<b>Královéhradecký</b>	5,41	4,73	3,52	3,62	5,96	6,28	5,68	6,55	7,31	6,36
<b>Pardubický</b>	6,10	5,15	4,01	4,50	7,32	7,45	6,50	7,03	7,45	6,22
<b>Vysočina</b>	6,02	5,23	4,21	4,72	7,72	8,10	7,16	7,63	8,05	7,35
<b>Jihomoravský</b>	7,52	6,49	5,15	5,08	8,05	8,45	7,61	8,15	8,94	8,25
<b>Olomoucký</b>	7,53	6,44	4,81	4,89	8,86	9,08	8,33	8,93	9,79	8,82
<b>Zlínský</b>	6,55	5,63	4,43	4,53	7,98	7,91	7,00	7,82	8,34	7,36
<b>Moravskoslezský</b>	10,18	8,98	6,87	6,08	8,88	9,04	8,31	9,18	10,47	9,80

Zdroj: vlastní zpracování, ČZSO (2015)

V přehledu krajů v České republice v podílu nezaměstnaných je Pardubický kraj v porovnání se všemi kraji ČR dlouhodobě středním podílu nezaměstnaných. Nejlépe je na tom Praha je centrem možností v oblasti práce, kde se nabízí široká škála možností pracovního uplatnění. V Praze nalézají zaměstnání nejen její obyvatelé, ale i obyvatelé Středočeského kraje a ostatních krajů ČR.



Nejvyšší míru nezaměstnanosti naopak dlouhodobě nalézáme v Ústeckém a Moravskoslezském kraji. Je to způsobeno ústupem těžkého průmyslu, zejména těžebního a hutního.

#### 4.4 Postoj dotázaných Romských respondentů

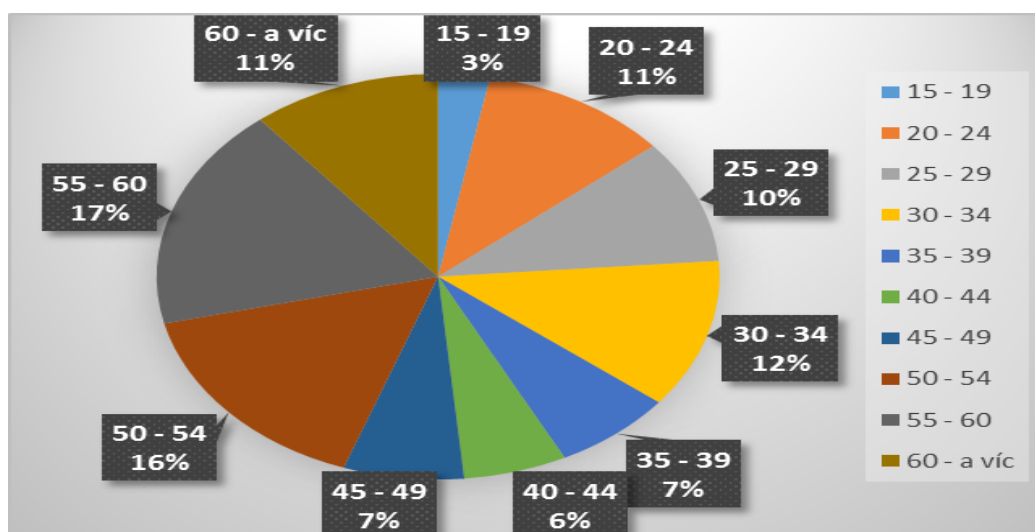
##### Technika šetření a zpracování

Dotazník se skládá z 15 otázek viz (příloha) na které respondenti odpovídali. Otázky v dotazníku byly voleny v pořadí tak, aby jejich následné zpracování a vyhodnocení mělo co nejvyšší vypovídací schopnost. Vzorek respondentů činil 101 uchazečů o zaměstnání a bude sloužit pro zpracování subjektivně vnímaných důsledků nezaměstnanosti.

##### Výsledky dotazníkového šetření

##### Struktura respondentů podle věku

Graf 1 Oslovení nezaměstnaní respondenti a rozdělení podle věku v okrese Ústí nad Orlicí



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

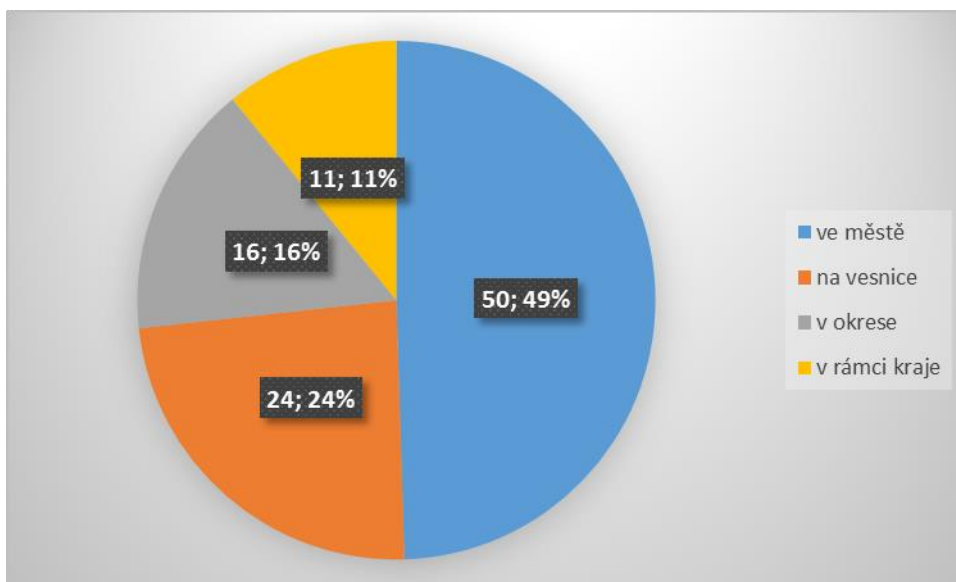
Byla oslovena věková kategorie od 15- do 60 a víc let. Zaevidovaná na Úřadu práce v Ústí nad Orlicí.

### Národnostní struktura respondentů

Byla oslovena pouze nezaměstnaná Romská národnostní skupina z okresu Ústí nad Orlicí.

### Struktura respondentů v rámci místa bydlení

Graf 2 Nezaměstnaní respondenti dle bydlení v Pardubickém kraji v okrese Ústí nad Orlicí

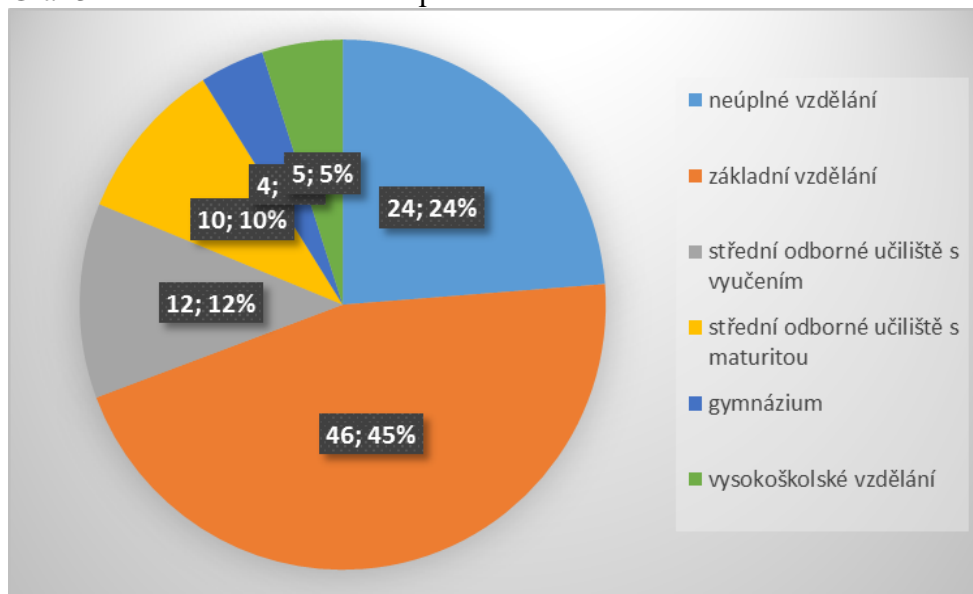


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Většina oslovených nezaměstnaných respondentů z bydlí ve městě 49 % na vesnici 24 % v okrese Ústí nad Orlicí 16 % a v rámci kraje 11 % dotázaných.

## Ve vztahu ke vzdělání bylo posuzováno

Graf 3 Vzdělanostní struktura respondentů



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Vzdělanostní struktura respondentů v grafu je rozdělena podle vzdělanostní struktury. Ve vybraném vzorku 101 respondentů bylo 46 % se základním vzděláním, 24 % s neúplným vzděláním stejný poměr mezi uchazeči, kteří absolvovali učiliště střední odborné s vyučením 12 % a učiliště s maturitou po 10 %. Absolventi gymnázia byli pouze po 4 %.

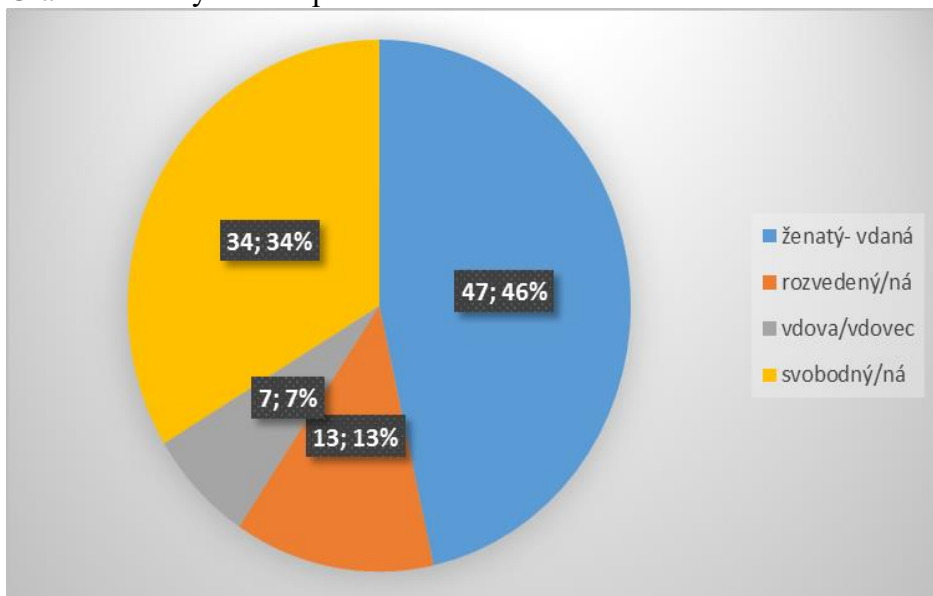
Tabulka 22 Vzdělanostní struktura v evidenci Úřadu práce

Vzdělání	pod 3 měsíce	3-6 měsíce	6-9 měsíců	9-12 měsíců	víc jak 1 rok	Celkem
<b>neúplné vzdělání</b>	2	8	7	3	4	24
<b>základní vzdělání</b>	13	7	11	6	9	46
<b>SOU</b>	3	2	3	1	3	12
<b>SOU s maturitou</b>	4	3	1	1	1	10
<b>gymnasium</b>	2	1	1			4
<b>vysoká škola</b>	3	2				

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

## Rodinný stav respondentů

Graf 4 Rodinný stav respondentů



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Tabulka 23 Rodinný stav respondentů nezaměstnaných evidovaných na Úřadu práce

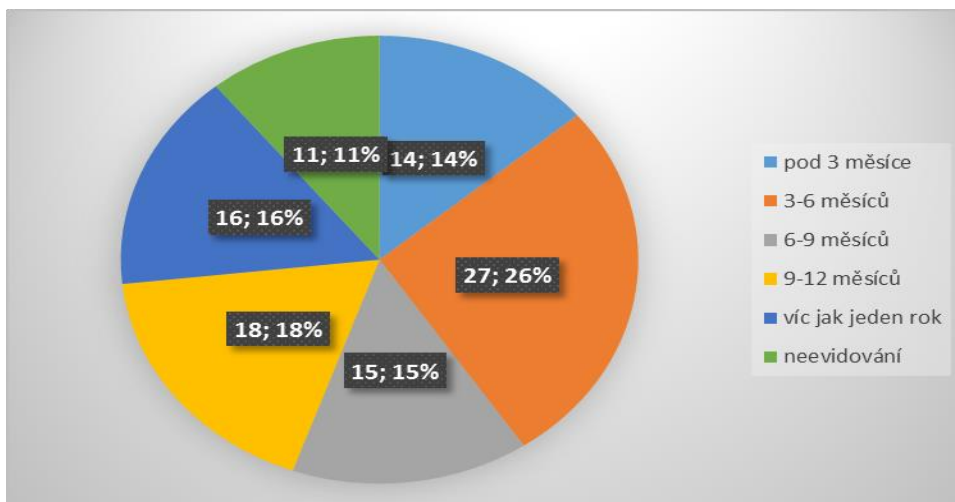
Rodinný stav	pod 3 měsíce	3-6 měsíce	6-9 měsíců	9-12 měsíců	víc jak 1 rok	celkem
ženatý-vdaná	17	11	6	4	9	47
rozvedený/ná	2	2	4	1	2	13
vdova/vdovec			4		3	7
svobodný/ná	13	9	8	4		35

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z grafu 4 a tabulky 23 můžeme porovnat dotázané respondenty v manželském svazku 47 % a rozvedených 13 %. Další oslovení byli 7 % vdovců – vdov. Poslední respondenti jsou 35 % svobodní nezaměstnaní lidé.

## Evidence nezaměstnaných respondentů na Úřadu práce

Graf 5 Podíl respondentů dle délky evidence na Úřadu práce



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Tabulka 24 Nezaměstnaných respondentů dle věku a délky zaevidované na ÚP

evidence na ÚP	pod 3 měsíce	3-6 měsíců	6-9 měsíců	9-12 měsíců	víc jak 1 rok	Celkem
od 15 - 19 do let	2	1				3
20 - 24	2	7	2			11
25 - 29	3	2	2	2	1	10
30 - 34	4	3	1	2	2	12
35 - 39	1		3	2	1	7
40 - 44	1	1	1	2	1	6
45 - 49		2	3	2		7
50 - 54		2	4	5	5	16
55 - 60	1	2	2	5	8	18
60 - a víc			2	3	6	11

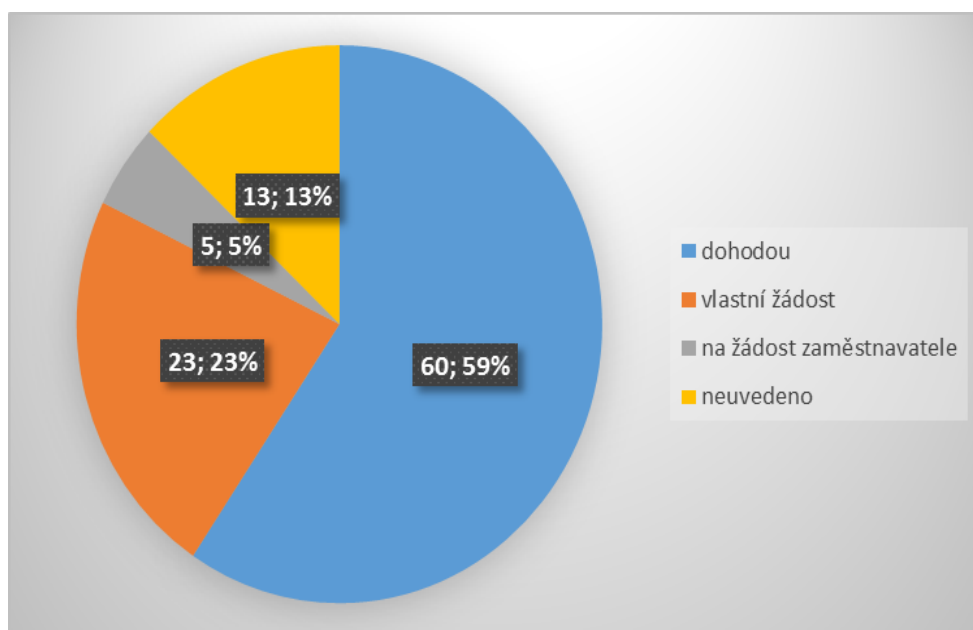
Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z grafu 5 a tabulky 24 je patrné, že délka evidence na úřadu práce méně pod 3 měsíce je 14 % z počtu respondentů. Druhou skupinou je délka evidence na úřadu práce delší jak 3-6 měsíců, uvedlo 26 % respondentů. Třetí skupinou od 6-9 měsíců bylo 15 %. Čtvrtou skupinou od 9-12 měsíců bylo 18 %. Pátou skupinou evidovaných víc jak jeden rok bylo 16 % a poslední šestou skupinou byli neevidovaní 11 %. Všechny jmenované skupiny přišli o zaměstnání a aktivně ho hledají, ale vzhledem k jejich vzdělání, praxi, mají minimální pravděpodobnost uplatnit se na trhu práce. To je skutečnost, že se utváří stále

větší skupina “neumístitelných”, kteří postupně ztrácejí pracovní návyky a pro které je nezaměstnanost normální součástí života. Do této skupiny patří většinou Romská populace.

### Důvod ukončení pracovního poměru respondenta

Graf 6 Důvod ukončení pracovního poměru



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Tabulka 25 V přehledu důvodu ukončení pracovního poměru a délky zaevidovaných na ÚP

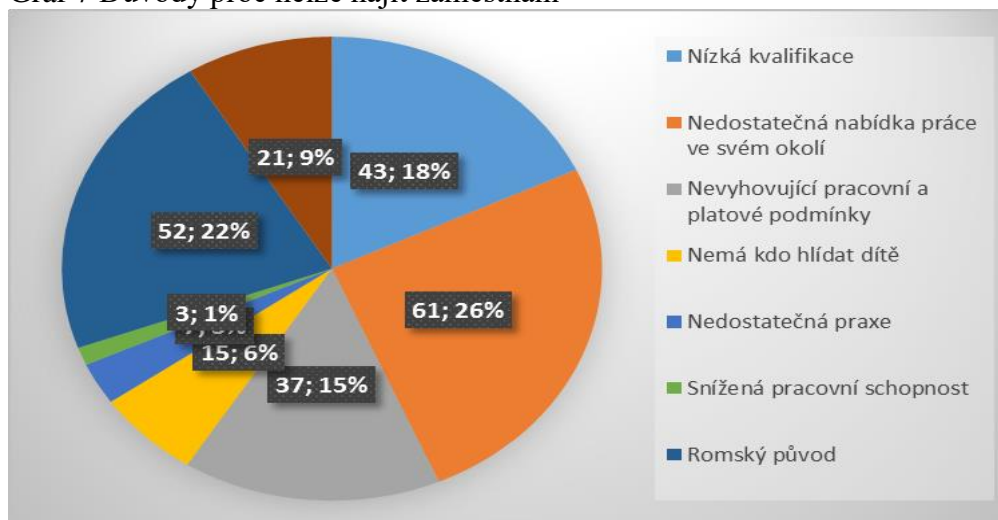
ukončení pracovního vztahu	pod 3 měsíce	3-6 měsíce	6-9 měsíců	9-12 měsíců	víc jak 1 rok	Celkem
Dohodou	27	13	10	15	5	60
vlastní žádost	7	6	4	8	1	23
Na žádost zaměstnavatele	3	1		1		5
Neuveдено	4	2	1	3	3	13

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z uvedeného grafu 6 a tabulky 25 je vidět, že 57 % respondentů ukončilo pracovní poměr dohodou, 22 % na vlastní žádost, 18 % respondentů na žádost zaměstnavatele 6 % a neuvedlo žádnou variantu 14 %.

## Hlavní důvody, proč nelze najít zaměstnání

Graf 7 Důvody proč nelze najít zaměstnání

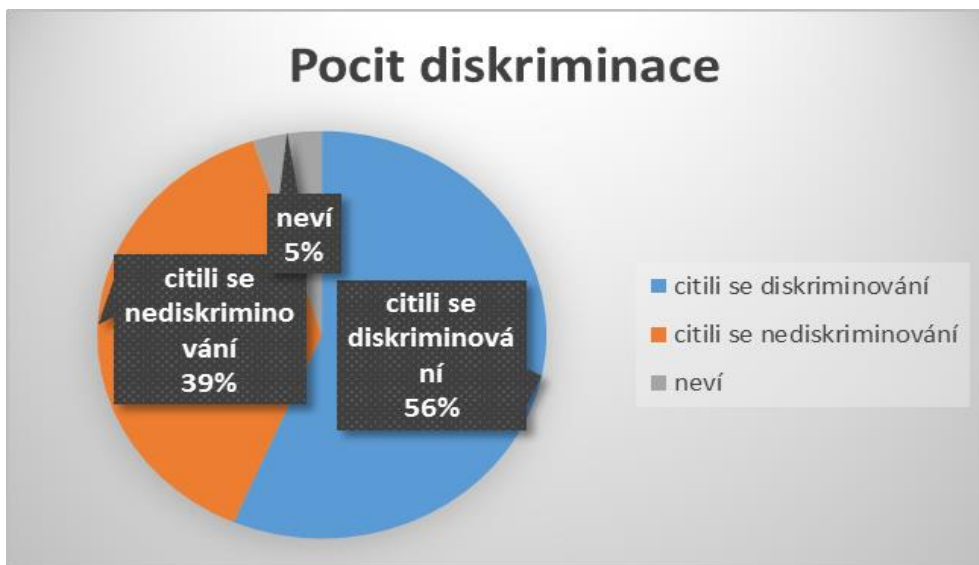


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Důvody proč v současné době nemohou najít zaměstnání z důvodu nízké kvalifikace odpovědělo 18 % respondentů. Na otázku nedostatečná nabídka práce ve svém okolí odpověděli 26 %, že nemohou najít zaměstnání. Z důvodu nevyhovujících platových podmínek odpovědělo 15 %. Jako překážku v tom, že nemohou nastoupit do zaměstnání, uvedlo 6 % respondentů důvod, že mají malé děti, které jim nemá kdo hlídat a nemají ani možnost umístit je do některého z předškolních zařízení. Problém nedostatečné praxe se netýká pouze mladých lidí, kteří ukončili studia ale také lidí, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní v mém průzkumu tento důvod uvedlo 3 % respondentů. Nepomíjitelný problém je i nezaměstnanost lidí se sníženou pracovní schopností, která činí 1 % tázaných. Dlouhodobým a velkým problémem v okrese Ústí nad Orlicí je problém se zaměstnáváním Romů, které činí 22 %. V současné době z důvodu věku 9 % nemůže nalézt zaměstnání.

## Pocit diskriminace při nepřijetí do pracovního poměru

Graf 8 Pocit diskriminace



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Tabulka 26 Diskriminace dle věkové skupiny

pocit diskriminace	věk 20-29	30-34	50-54	55-59	60 a víc	Celkem
cítí se diskriminováni	26	30				56
cítí se nediskriminováni			21	9	9	39
neví	2	3				5

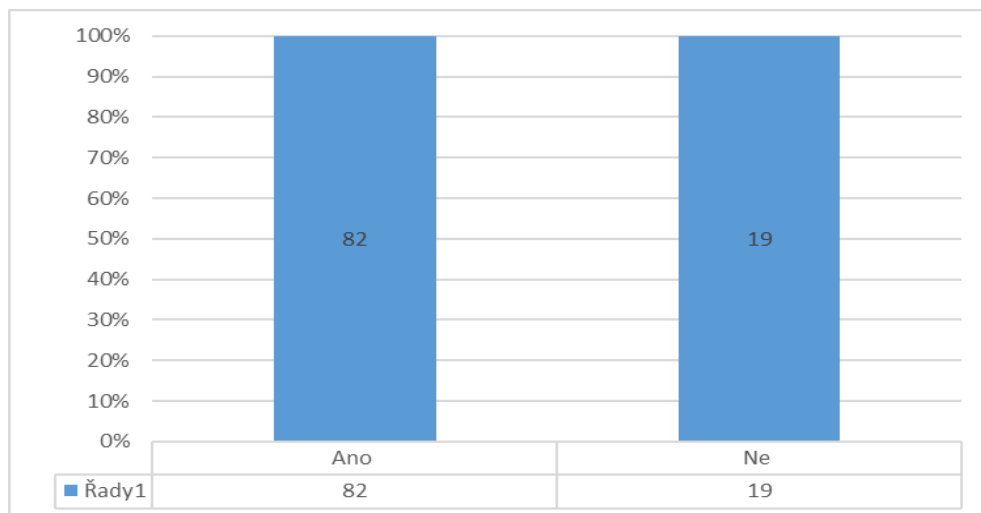
Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z grafu 8 a tabulky 26 vyplývá, že 37 % respondentů nemá pocit diskriminace z nepřijetí do pracovního poměru. Zatím co 58 % osob diskriminaci vnímalo. Zbývajících 5 % odpovědělo, že neví. Jako příčiny diskriminace, uváděli tázání například vzdělání, doba praxe, věk počet dětí, romský původ, pohlaví.



## Ochota rekvalifikace

Graf 9 Rekvalifikace respondentů na Úřadu práce



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Tabulka 27 Evidence nezaměstnaných na ÚP dle rekvalifikace, vzdělání a věku

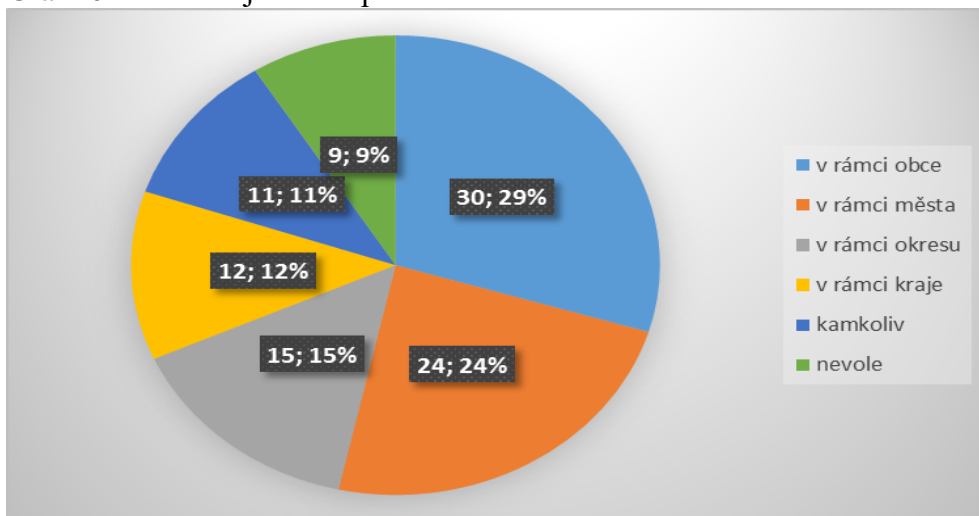
evidence na ÚP	pod 3 měsíce	3-6 měsíce	6-9 měsíců	9-12 měsíců	víc jak 1 rok	Celkem
<b>rekvalifikace</b>	Ano 37	ano 23	Ano 22	ne 15	ne 4	101
<b>vzdělání</b>	SOU 12	SOU-M 10	gymnasium, VS	základní 46	neúplné 24	101
<b>věk</b>	20-29	30-34	50-54	55-59	60 a víc	

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z grafu 9 a tabulky 27 Na rekvalifikaci by přistoupilo 80 % respondentů z důvodu nízkého vzdělání a rozšíření svých schopností a uplatnění na trhu práce. Rekvalifikaci si nepřipouští 20 % z důvodu neuplatnění na trhu.

## Ochota dojíždět za prací

Graf 10 Ochota dojíždět za prací

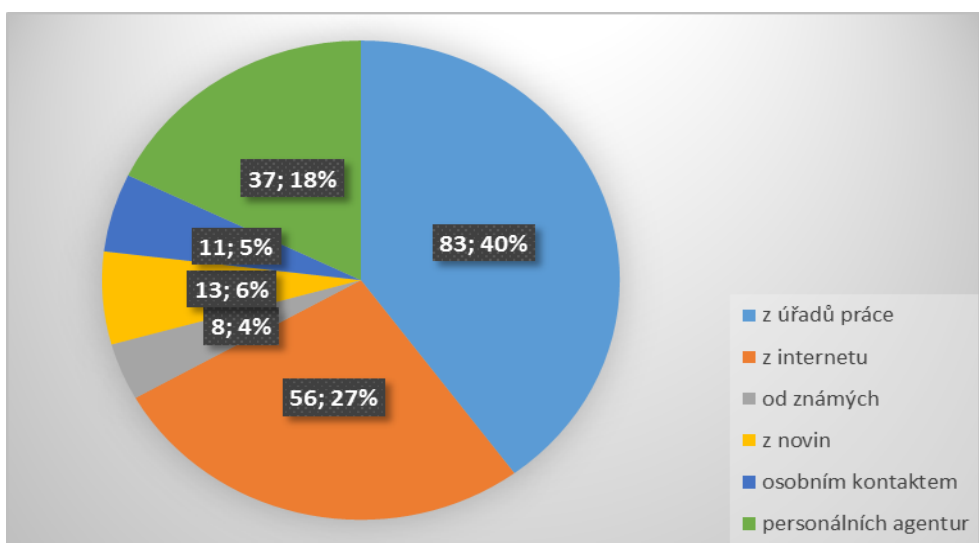


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z dotazníku vyplývá, že 29 % je ochotno dojíždět v rámci obce. Do města je schopno dojíždět 24 % dotázaných a v rámci okresu 15 %. V rámci kraje by dojíždělo 12 %. Dojíždět za prací kamkoliv je ochotno 11 % z dotázaných. Z respondentů je 9 % není ochotno dojíždět vůbec.

## 12. Zdroj informací o volných pracovních místech

Graf 11 Podíl respondentů dle preference o zdroji informací

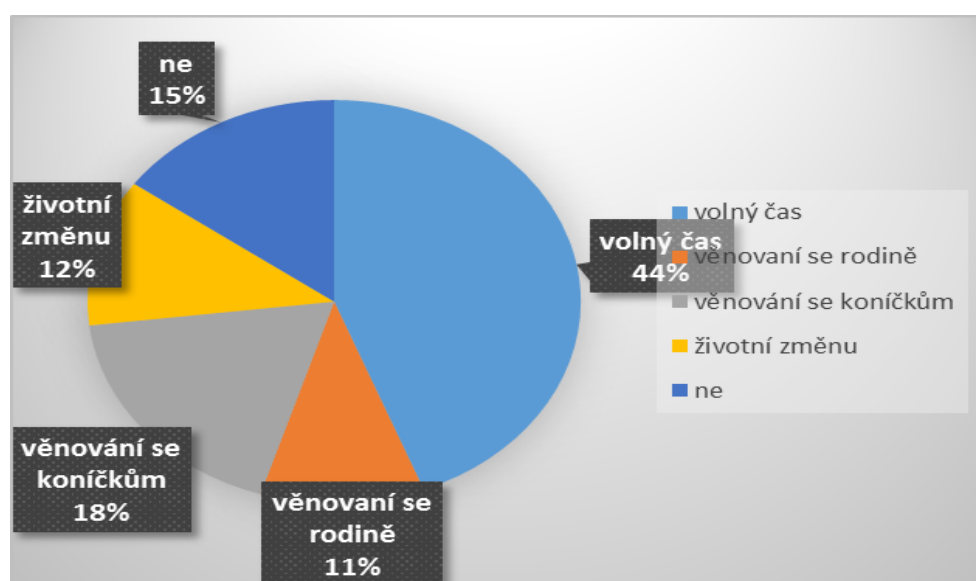


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Informace o volných pracovních místech z úřadů práce získávají 83 respondentů a z 56 z internetu. Dále 37 dotazovaných využívá personální agentury na zprostředkování zaměstnání. Další zdroje z novin využívá 13 respondentů a 11 osobním kontaktem zaměstnavatele. Minimum respondentů v počtu 8 získávají informace od známých. Respondenti na tuto otázku odpovídali několika zdroji.

### 13. Přínos ztráty zaměstnání

Graf 12 Struktura respondentů dle hlavního přínosu ztráty zaměstnání

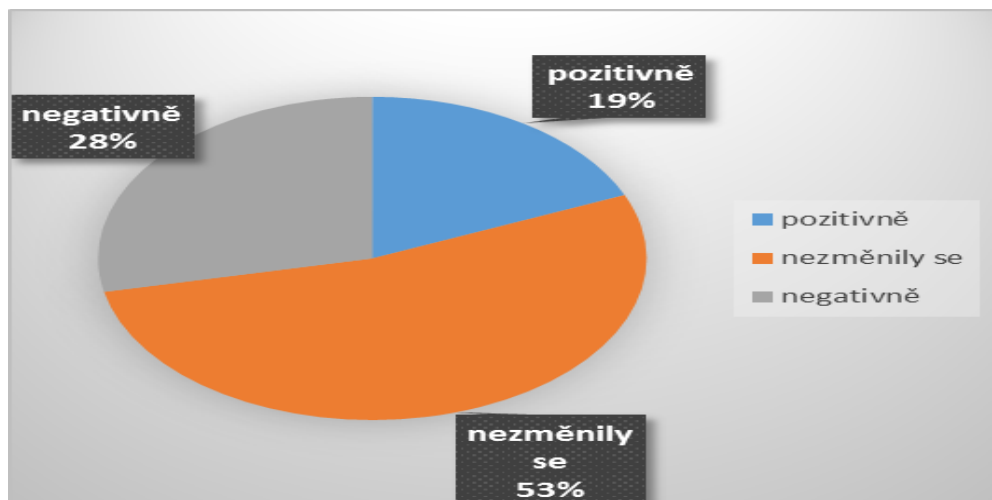


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Na otázku, jestli nezaměstnanost přinesla něco pozitivního, odpovědělo 101 respondentů. S toho 44 % odpovědělo, že jim nezaměstnanost přinesla více volného času, 11 % dotázaných se může věnovat rodině, 18 % nezaměstnaných se může věnovat svým koníčkům. Životní změnu vidí 12 % respondentů. Nic kladného nepřinesla 15 % dotázaných.

#### 14. Vliv ztráty zaměstnání na osobní vztahů

Graf 13 Struktura respondentů dle subjektivního hodnocení dopadu ztráty jejich zaměstnání na osobní vztahy

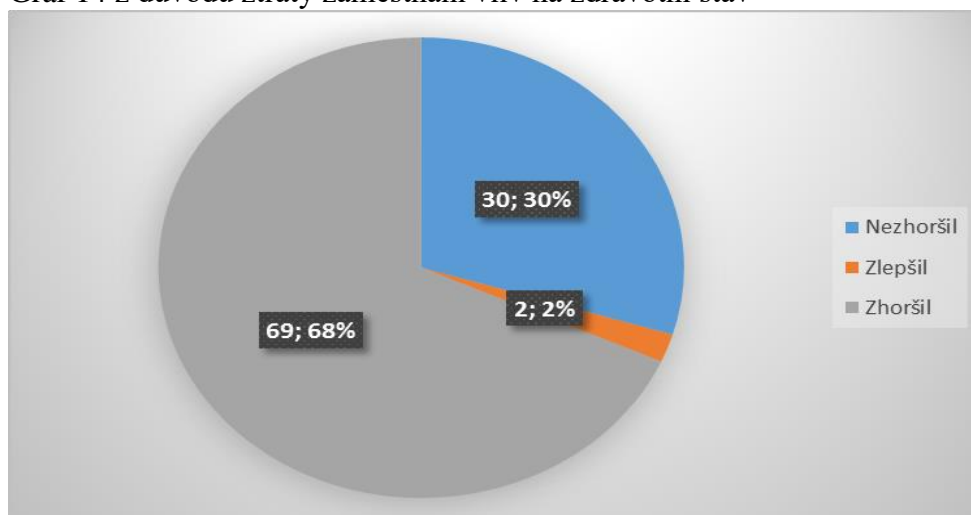


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Na otázku, jestli se změnili jejich partnerské vztahy odpovědělo 19 % pozitivně a negativně odpovědělo 28 % dotázaných. Převážná většina respondentů 53 % odpověděla, že se nezměnilo nic v jejich partnerských vztazích.

#### 15. Změna zdravotního stavu v důsledku ztráty zaměstnání

Graf 14 z důvodu ztráty zaměstnání vliv na zdravotní stav



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Změna ztráty zaměstnání na zdravotní stav nezaměstnaných respondentů. Drtivá většina v počtu 66 % respondentů uvedla, že se nezaměstnanost podepsala na jejich zdravý.

Zdravotní stav 32 % dotázaných po ztrátě zaměstnání nezměnil. Zlepšil se zdravotní stav 2 % dotázaných.

**Tabulka 28 Vyhodnocení dotazníku**

evidence na ÚP	pod 3 měsíce	3-6 Měsíců	6-9 měsíců	9-12 měsíců	víc jak 1rok
rodinný stav	svobodní 34	svobodní 20	rozvedení 13	vdova/vdovec 7	ženatý 27
dle věku	20-29	30-34	50-54	55-60	60 a víc
ukončení pracovního poměru	dohodou 60	vl. žádost 23		žádost zaměst.5	Neuvedeno 13
Vzdělání	SOU 12	SOU M 10	Gymnázium 11	základní 46	neúplné 24
dle zdravotního stavu	Nezhoršil 10	Nezhoršil 20	Zlepšil 11	Zhoršil 33	Zhoršil 27
přínos ztráty zaměstnání	volný čas 44	Hobby 18	Ne 15	Rodina 12	živ. Změnu 12
dopad ztráty zaměstnání	nezměnilo	Negativně	Negativně	Pozitivně	Pozitivně
ochota dojíždět	Kamkoliv	Kraje 12	města 24	Obce 11	Ne 9
ochota rekvalifikace	Ano 42	Ano 26	Ano 14	Ano 10	Ne 9
důvod, proč nejde najít práci	původ, plat dítě, praxe	nabídka práce,	kvalifikace plat	snížena prac. schopnost	snížena prac. schopnost
pocit diskriminace	ano 56	neví, ano	Ne5	10ne	Ne19

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Další skupina od 9-12 měsíců zaevidovaná na úřadu práce vdova-vdovec ve věku 55-60 let ukončení pracovního poměru na žádost zaměstnavatele a zdravotní stav se jim zhoršil. Informace o volných místech získávají z Úřadu práce a osobním kontaktem firem. Pozitivně berou ztrátu zaměstnání. Práci jsou ochotni nastoupit v rámci obce. Pokud by jim byla nabídnuta rekvalifikace jsou smířeni ji vzít. Důvodem, proč nemohou najít práci je z důvodu snížené schopnosti. Bydlí na vesnici a necítí se být diskriminováni přestože jsou Romové.

Z tabulky se dá odvodit, že nezaměstnaní pod 3 měsíce byli svobodní ve věku od 20-29 let, ukončovali pracovní poměr dohodou a vzdělání měli střední odborné učiliště. Jejich zdravotní stav se nezhoršil. Informace o volných místech získávají z netu, z Úřadu práce a zprostředkovatelských agentur. Této skupině to přineslo volný čas. Při ztrátě zaměstnání se u nich nic nezměnilo. Bydlí ve městech a jsou schopni dojíždět kamkoliv včetně rekvalifikace. Důvodem, proč nemohou a nebo nechtějí si najít práci je romský původ, platové podmínky a u žen děti. Hlásí se k Romské menšině a cítí se diskriminováni.

Další skupina zaevidovaná byla od 3-6 měsíců, také byla ve věku 30-34 let svobodní. Vzdělání měli střední s maturitou. Ukončení pracovního poměru na vlastní žádost. Zdravotní stav se této skupině nezhoršil. Informace o volných pracovních místech získávají z Úřadu práce a zprostředkovatelských agentur od známých. Přínos ztráty zaměstnání volný čas a hobby. Dopad ztráty byl negativní. Táto skupina je schopna dojíždět nejdále do kraje za zaměstnáním. Důvodem, proč nejde najít zaměstnání je nabídka práce, ale jsou ochotni si udělat rekvalifikaci. Ve městě bydlí a neví zda jsou diskriminováni přiznávají se k Romskému etniku.

Od 6-9 měsíců byli zaevidováni na Úřadu práce, rozvedení ve věku 50-54 let vzdělání měli gymnázium a jejich zdravotní stav se zlepšil. Informace získávali z Úřadu práce a stisku. Neměli žádný přínos z nezaměstnanosti a dopad byl negativní. Ochotni se zaměstnat v rámci města a rekvalifikovali by se. Důvodem, proč nemohou najít práci je plat a kvalifikace. Bydlí ve městě a jsou Romové a necítí se diskriminováni.

Další skupina od 9-12 měsíců zaevidovaná na úřadu práce vdova-vdovec ve věku 55-60 let ukončení pracovního poměru na žádost zaměstnavatele a zdravotní stav se jim zhoršil. Informace o volných místech získávají z Úřadu práce a osobním kontaktem firem. Pozitivně berou ztrátu zaměstnání. Práci jsou ochotni nastoupit v rámci obce. Pokud by jim byla nabídnuta rekvalifikace jsou smířeni ji vzít. Důvodem, proč nemohou najít práci je z důvodu snížené schopnosti. Bydlí na vesnici a necítí se být diskriminováni, přestože jsou Romové.

Poslední skupinou jsou zaevidováni víc jak 1 rok byli ženatí ve věku 60 a víc s neúplným vzděláním a jejich zdravotní stav se zhoršil. Informace o volných místech získávají z Úřadu práce. Přínos ztráty zaměstnání je životní změna. Dopad ztráty je pozitivní. Nejsou ochotni dojíždět a ani se rekvalifikovat. Důvodem, proč nemohou

sehnat práci je snižená pracovní schopnost. Ćijou na vesnici. Jsou Romy a neciti se diskriminováni.

## 5 Zhodnocení výsledků a diskuse

V Pardubickém kraji je okres Ústí nad Orlicí druhým největším po okrese Svitavy s druhou hustotou zalidnění hned po okrese Pardubice. V tomto okrese průmyslová základna, k produkci na elektrotechniku a výrobu dopravních prostředků Karosa výroba autobusů ve Vysokém Mýtě. Ústí nad Orlicí jako okres má průměrné hodnoty míry nezaměstnanosti, jsou v okrese v nezaměstnanosti jsou velké rozdíly. Mikroregion Králíky a Jablonné nad Orlicí jsou nejvíc postižené mezi mikroregiony se soustředěnou podporou státu.

V teoretické části jsou popisovány pojmy související s problematikou trhu práce. Mezi takové patří zaměstnanost a její měření, rysy a důsledky nezaměstnanosti, politika zaměstnanosti, aktivní a pasivní politika nezaměstnanosti. Druhy a rizikové skupiny nezaměstnanosti a charakteristika okresu Ústí nad Orlicí a jeho mikroregionů s jejich specifikací v okrese se zaměřením na průmysl, dopravu a ekonomické subjekty, jako na možné zdroje zaměstnanosti. trh práce a situace, které na něm mohou nastat. Definice nezaměstnanosti a jejích základních druhů. Situace Romů na trhu práce v okrese Ústí nad Orlicí a poslední je opatření na snížení nezaměstnanosti.

Praktickou část diplomové práce tvoří porovnání obecné míry nezaměstnanosti **v okrese Ústí nad Orlicí a mikroregionů**

Sledované období začíná koncem roku 2008 kde se míra nezaměstnanosti pohybovala kolem 6 %. V roce 2009 se v České ekonomice začíná projevovat hospodářská recese a průměrná míra nezaměstnanosti v okrese Ústí nad Orlicí je 10,4 % a v roce 2010 10 %.

Táto celosvětová krize ovlivnila skutečnost, že podnikatelé ve strojírenství, elektro průmyslu začali omezovat výrobu exportu. V roce 2011 se se situace na trhu práce zlepšila. Průměrná míra nezaměstnanosti v Orlickoústeckém okrese byla 8,2 % což je méně než byl statisticky celorepublikový průměr, který činil 8,6 %. Snižování nezaměstnanosti začalo v roce 2014, kde se začalo přibližovat předkrizovým obdobím. Rok 2015 byl velmi příznivý v míře nezaměstnanosti a oživení ekonomiky.

### **Přehled krajů dle míry nezaměstnanosti ve věku 15-64 let**

Hlavní město Praha má v porovnání se všemi kraji ČR dlouhodobě nejnižší podíl nezaměstnaných. Praha je centrem možností v oblasti práce, kde se nabízí široká škála možností pracovního uplatnění. V Praze nalézají zaměstnání nejen její obyvatelé, ale i obyvatelé Středočeského kraje a ostatních krajů ČR.

Nejvyšší míru nezaměstnanosti naopak dlouhodobě nalézáme v Ústeckém a Moravskoslezském kraji. Je to způsobeno ústupem těžkého průmyslu, zejména těžebního a hutního.

### **Míra nezaměstnanosti Pardubickém kraji ve srovnání s ČR**

Ve srovnání vývoje nezaměstnanosti Pardubického kraje a ČR. Vývoj je v obou případech dost podobný. V letech 2006 a 2007 je zaznamenán pokles nezaměstnanosti v Pardubickém kraji. V letech 2008 a 2009 jsou hodnoty nepatrně vyšší proti ČR. Rok 2011 byl rokem níží nezaměstnanosti až do roku 2014. Rok 2015 byl od roku 2009 zaznamenán po šesti letech pokles míry nezaměstnanosti. Rok 2016 měl velmi podobnou míru nezaměstnanosti jako rok 2015. Nezaměstnaní ve věku 15-64 let ke konci roku 2016 za ČR 6,08 % s porovnáním krajem Pardubickým s hodnotou 5,07 %. Na konci roku 2016 byl podíl nezaměstnaných ve věku 15-64 let za Pardubický kraj 5,07 % a za ČR 6,08 %.

### **Porovnání míry nezaměstnanosti dle pohlaví, vzdělání a věku v Pardubickém kraji**

Od roku 2005-2014 míra nezaměstnanosti dle pohlaví. V roce 2008 bylo více nezaměstnaných žen než mužů. Značný rozdíl v počtu žen a mužů nastal v letech 2009 a 2010. V letech 2009 až 2014 se stala změna, kde jsou zaevidováni na úřadu práce více mužů než žen. V ostatních letech jsou data skoro vyrovnané a nemají velký rozdíl. Značný počet volných pracovních míst nastal, v roce 2007 do této doby byla pracovní situace v normálu. O rok později začíná doléhat tzv. ekonomická krize.

### **Porovnání míry nezaměstnanosti dle vzdělání v Pardubickém kraji**

Lidé se středním vzděláním bez maturit jsou rizikovou skupinou s dosaženým vzděláním. Střední vzdělání bez maturity je nejrozšířenější v Pardubickém kraji. Po celou dobu od 2005 až do roku 2013 je na prvním místě. K vysokoškolskému vzdělání patří nejmenší



hodnoty a nejmín lidí. Nezaměstnaní lidé se základním vzděláním a jsou na 2. místě kromě roku 2012, kdy hodnoty byly vyšší než střední vzdělání s maturitou, kde jsou na 3. místě. Nezaměstnaní s nejnižším vzděláním ubývá, protože se zlepšuje úroveň vzdělání. V posledních letech je střední vzdělání s maturitou nejpoblárnější proti vzdělání střednímu bez maturity a oborům s výučním listem.

### **Porovnání míry nezaměstnanosti dle věku v Pardubickém kraji**

Při porovnání nezaměstnanosti vyplívá, že věk 15-19 let je nejméně zaevidovaných lidí na úřadu práce z důvodu, že jsou většinou stále studenty. Další skupinou jsou lidé ve věku od 20 do 24 let, kteří jsou na tom hůře, protože po ukončení škol, hledají práce bez praxe a bez pracovních zkušeností. Skupina lidí od 25-29 let jsou většinou absolventi vysokých škol, po hospodářské krizi byla stoupající tendence do roku 2012 po tomto roce došla k poklesu. Důvodem poklesu mohlo být, že úřady práce zavedli pro absolventy speciální evidenční program pro podporu nalezení zaměstnání. Nezaměstnaní lidé ve věku od 25 do 34 let nepatří mezi rizikové skupiny, protože se předpokládá, že už nějakou praxi mají. K nárůstu nezaměstnaných ve věku 30-34 let došlo v roce 2009. V roce 2005 lidé ve věku 35-39 let patřili mezi ohroženější skupinu lidí do roku 2008. Zlom byl v roce 2009, když hodnoty začali růst. Pokles nastal v roce 2011 a poté v roce 2012 a 2013 došlo k nárůstu hodnot nezaměstnanosti. Lidé od 40 až do 49 let patří mezi méně rizikové. Kromě roku 2010, kdy lidé ve věku 40-44 let dosahovali oproti lidem ve věku 45-49 let vyšších hodnot. Od roku 2005 lidí nezaměstnaných ve věku 55 a více stále přibývá. Tato riziková skupina v tomto věku nemůže vykonávat fyzickou práci. Před důchodovým věkem, zaměstnavatelé dávají přednost mladším lidem.

### **Aktivní politika zaměstnanosti**

Nástupem zlepšení situace na trhu práce patří rekvalifikace, která umožňuje zvyšovat uplatnění pracovníků dle alternativních potřeb trhu. Velkou zásluhu mají školící zařízení, která poskytují rekvalifikaci nezaměstnaným. Nabídka rekvalifikačních kurzů v okrese Ústí nad Orlicí je dost velká a každý nezaměstnaný by mohl vybrat rekvalifikaci dle potřeby na trhu práce. Rekvalifikační firmy nabízejí širokou nabídku kurzů, např. základy počítačové gramotnosti, účetnictví, řidičské a svářečské oprávnění. Na trhu práce

se ukázala menší pružnost úřadu práce. Po ukončení kurzů se účastníkům většinou se stejně nepodaří nalézt práci.

Firmy mají velký zájem osoby kvalifikované jako jsou zámečníci, soustružníci, obráběči. Problém nastává, že firmy mají zájem o pracovníky ale pouze jen s praxí a to po absolvování rekvalifikačního kurzu žádný absolvent nemá. Ženy většinou absolvují kurzy rekvalifikace na pedikérku, kadeřnici, kosmetičku atd. Jenž si neuvědomují, že po absolvování kurzu potřebují nemalé prvotní investice a uvědomit si také to, že nemá žádnou klientelu. Navíc u těchto služeb převažuje nabídka nad poptávkou.

## 6 Závěr

Nezaměstnanost je ovlivněna ekonomickými, demografickými a sociálními faktory jako jsou vzdělanost populace, věková struktura, mobilita pracovní síly a další. To platí nejen pro celorepublikový kontext ale i v konkrétním případě pardubického kraje.

Cílem práce bylo analyzovat vývoj nezaměstnanosti na trhu práce v okrese Ústí nad Orlicí v letech 2010 až 2015. Dílčím cílem bylo porovnat faktory ovlivňující nezaměstnanost Pardubického kraje s ČR. Posledním cílem bylo posoudit vliv vzdělání, věku a pohlaví na výši a vývoj nezaměstnanosti v Pardubickém kraji.

V teoretické části, jsou popsány základní pojmy spojené s nezaměstnaností. Mezi tyto pojmy patří nezaměstnanost, rysy, důsledky druhy, politika nezaměstnanosti a rizikové skupiny nezaměstnanosti zaměřené na Romskou populaci.

V praktické části je popsán vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Ústí nad Orlicí a srovnání Pardubického kraje s ČR, ve sledovaných letech. Region Ústeckoorlicko patří mezi postižené regiony poznamenané útlumem textilního průmyslu. V minulosti v Pardubickém kraji vytvářel textilní průmysl dostatek pracovních míst, především pro dělnické profese bez velkých požadavků na kvalifikaci. Dřívější restrukturalizace textilního průmyslu přinesla dominový efekt a způsobila, přebytek pracovních sil na trhu práce.

Problém nezaměstnanosti na Ústeckoorlicku nelze dnes vyřešit na regionální úrovni, ale měl by být prioritou vlády v součinnosti s představiteli vedení kraje a vedení města Ústí nad Orlicí samotného. Především vláda by se touto kritickou situací měla více zabývat a nespolehat se jen na aktivní politiku nezaměstnanosti, která tento stávající problém nevyřeší, ale pouze zpomaluje.

Ke snížení nezaměstnanosti v regionu Ústí nad Orlicí by nejvíce přispěla podpora malého a středního podnikání a podpora realizací nových investičních pobídek i za větší podpory státu, jež by napomohla k tvorbě nezbytných nových pracovních míst. Dalším zásadním předpokladem snižování nezaměstnanosti je optimální nastavení souladu všech druhů politik a to zejména hospodářské, daňové, sociální, regionální, vzdělávací, zaměstnanosti a trhu práce s cílem vytvořit podmínky, které by přispěly k hospodářskému růstu, jenž by maximálně stimulovali poptávku po pracovní síle. Nicméně lze předpokládat, že probíhající strukturální změny budou s různou intenzitou pokračovat a povedou k dalšímu uvolňování pracovních sil. Jejich zaměstnatelnost bude především

záviset na absorpční schopnosti sektoru služeb a soukromého sektoru, především malého a středního podnikání a na opatřeních politiky zaměstnanosti.

Možné doporučení na řešení nezaměstnanosti je snížení dávek, které jsou příliš štědré a zneužitelné. Změna v systému vyplácení sociálních dávek je nezbytná. Měl by vzniknout značný rozdíl ve výši minimální mzdy a sociálních dávek. To by mohlo vést k motivaci si hledat práci. Podpora v nezaměstnanosti se v současnosti blíží minimální mzdě, a proto se vyplatí nehledat si práci. Tato motivace funguje jen na určitou dobu, protože podpora v nezaměstnanosti je vyplácena časově omezeně.

Štědrý systém vyplácení sociálních dávek je však také důležitou příčinou nezaměstnanosti.

## 7 Seznam použitých zdrojů

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4. 3

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

BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost*. 2. Praha: Grada, 2013. 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3

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

Drbohlav, D. (et al.), 2010: *Migrace a migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?* Praha: Sociologické nakladatelství (SLON)

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179893-4

FIALOVÁ, Helena. *Úvod do ekonomiky*. Vyd. 3., přeprac. Praha: Nakladatelství ČVUT, 2006, c1995, 153 s. ISBN 80-01-03523-9

HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie: základní kurs*. 2. přeprac. vyd. Slaný: Melandrium, 2002, 326 s. ISBN 80-86175-26-7

KRŠNAKOVÁ, L. (2008) *Aktivní politika zaměstnanosti v ČR*. Diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. Vyd.4. Praha: C. H. Beck, 2005. 735 s. ISBN 978-80-7179-891-0

HOLMAN, Robert. *Makroekonomie*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2004. 420 s. ISBN 80-7179-764-2

JAKOUBEK, M. a L. BUDILOVÁ. Romové a cikáni-neznámí i známí. Praha: Leda, 2009. ISBN 80-733-5119-6

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

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

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

KOTÝNKOVÁ, Magdaléna – NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Vyd. 1. Praha: Professional publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7

KREBS, Vojtěch a kolektiv. *Sociální politika*. Vyd. 6. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 568 s. ISBN 978-80-7478-921-2

KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007, 503 s. ISBN 9788073572761. 9

KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: WoltersKluwer Česká republika, 2010, 542 s. ISBN 9788073575854

KUCHARŤ, P. Trh práce: sociologická analýza. V Praze: Karolinum, 2007. s. 113

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901424-4

PAVELKA, Tomáš. Makroekonomie: základní kurz. 2., aktualiz. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2007, 277 s. ISBN 978-80-86730-21-9. 11

Příručka pro sociální integraci. Praha: Úřad vlády ČR, 2009. ISBN 978-80-7440-0148.  
Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/soubor/dokumenty-cele-socialni-vyloucenipriruckapdf.aspx>.

Příručka pro sociální integraci. Praha: Úřad vlády ČR, 2009. ISBN 978-80-7440-0148  
Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/soubor/dokumenty-cele-socialni-vyloucenipriruckapdf.aspx>.

TOMAŽIČ, I., a kol. *Ekonomie pro právníky*. 1. vyd. Dobrá Voda: Aleš Čeněk, 2003. 316 s. ISBN 80-86473-36-8

TULEJA, Pavel, Pavel NEZVAL a Ingrid MAJEROVÁ. *Základy makroekonomie*. 2. vyd. Brno, 2012, 312 s. ISBN 978-80-265-00070

## Internetové zdroje

ČESKÝ ROZHLAS PARDUBICE. *OEZ Letohrad propustí stovku lidí*. ©2009.[online]. [cit. 2016-14-11. Dostupné z: [http://www.rozhlas.cz/pardubice/zpravodajstvi/\\_zprava/oez-letohrad-propusti-stovku-lidi--542929](http://www.rozhlas.cz/pardubice/zpravodajstvi/_zprava/oez-letohrad-propusti-stovku-lidi--542929)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Časová řada vybraných ukazatelů za okres Ústí nad Orlicí (2000–2015)*. ©2015. [online]. [cit. 2016-03-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/11272/29135545/CZ0534.pdf/707891a6-4c1e-4c89-8f93-00f6998b3907?version=1.9>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika okresu Ústí nad Orlicí* ©2015. [online]. [cit. 2016-03-02]. Dostupné z:

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Počet obyvatel v obcích Pardubického kraje k 1.1 2016*. ©2016. [online]. [cit. 2016-05-02]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xe/mesta\\_a\\_obce](https://www.czso.cz/csu/xe/mesta_a_obce)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Registr ekonomických subjektů*. ©2016. [online]. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/res/registr\\_ekonomickych\\_subjektu](https://www.czso.cz/csu/res/registr_ekonomickych_subjektu)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Statistická ročenka Pardubického kraje 2015*. ©2015. [online]. [cit. 2016-03-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-pardubickeho-kraje-2015>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS*. ©2015. [online]. [cit. 2016-02-27]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_vsps](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti*. ©2012. [online]. [cit. 2016-02-27]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zmena\\_vypoctu\\_ukazatele\\_registrovane\\_nezamestnanosti20121107](https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107)

DOPRAVNÍ NOVINY. *Premiér Sobotka chce urychlit výstavbu rychlostní silnice R35*. ©2015. [online]. [cit. 2016-05-09]. Dostupné z: <http://www.dnoviny.cz/dopravni-politika/premier-sobotka-chce-urychlit-vystavbu-rychlostni-silnice-r35>

E15.CZ. *Automobilový dodavatel OMB composites zvedne výrobu o čtvrtinu*. ©2011. [online]. [cit. 2016-14-07]. Dostupné z: <http://zpravy.e15.cz/byznys/prumysl-a-energetika/automobilovy-dodavatel-omb-composites-zvedne-vyrobu-o-ctvrtinu-714989>

E15.CZ. *Obnova autobusů: cílová stanice Vrakoviště*. E15.cz. ©2009. [online]. [cit. 2016-04-07]. Dostupné z: <http://euro.e15.cz/profit/obnova-autobusucilova-stanice-vrakoviste-893488> E15.CZ. *OEZ otevře výrobu v Králíkách a nabídne 130 pracovních míst*. ©2011. [online]. [cit. 2015-04-07]. Dostupné z: <http://euro.e15.cz/profit/oez-otevře-vyrobu-v-kralikach-a-nabidne-130-pracovnich-mist-863555>



HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČR. *Tisková zpráva k výsledkům 21. ročníku soutěže Exportér roku*. ©2015. [online]. [cit. 2016-04-07]. Dostupné z: <http://www.exporterroku.com/info-pro-exportery/clanek/0/58>  
[https://www.czso.cz/csu/x/charakteristika\\_okresu\\_usti\\_nad\\_orlici](https://www.czso.cz/csu/x/charakteristika_okresu_usti_nad_orlici)

MĚSTO ÚSTÍ NAD ORLICÍ. *Historie města a regionu*. [online]. [cit. 2016-03-10]. Dostupné z: <http://www.ustinadorlici.cz/turista-volny-cas/mesto-usti-nad-orlici/historie-mesta-a-regionu/>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Sociální reforma 2012*. ©2012. [online]. [cit. 2016-10-17]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/62>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Statistika ORP a obcí*. ©2012-2015. [online]. [cit. 2016-10-15]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestananost\\_v\\_cislech/statistika\\_kontaktnich\\_pracovist](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestananost_v_cislech/statistika_kontaktnich_pracovist)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Vývoj aktivní politiky v okrese Ústí nad Orlicí*. ©2010-2016. [online]. [cit. 2016-10-17]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestananost\\_v\\_cislech/kraj\\_a\\_okresy\\_v\\_cislech/okres\\_usti\\_nad\\_orlici](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestananost_v_cislech/kraj_a_okresy_v_cislech/okres_usti_nad_orlici)

PARDUBICKÝ KRAJ. *Závěrečná hodnotící zpráva*. ©2014. [online]. [cit. 2016-12-07]. Dostupné z: [http://www.sluzby-pardubickykraj.cz/wp-content/uploads/Zaverecna\\_zprava.pdf](http://www.sluzby-pardubickykraj.cz/wp-content/uploads/Zaverecna_zprava.pdf)

PARLAMENTNÍLISTY.CZ. *Lanškroun: Místní zaměstnavatel hodlá postavit novou výrobní halu*. ©2016. [online]. [cit. 2016-10-07]. Dostupné z: <http://www.parlamentnilisty.cz/politika/obce-volicum/Lanskroun-Mistni-zamestnavatel-hodla-postavit-novou-vyrobni-halu-419570>

PARLAMENTNÍLISTY.CZ. *Téměř 120 milionů vyřeší silnici k Metransu v České Třebové*. ©2015. [online]. [cit. 2016-10-07]. Dostupné z: <http://www.parlamentnilisty.cz/zpravy/tiskovezpravy/Temer-120-milionu-vyresi-silnici-k-Metransu-v-Ceske-Trebove-Uz-to-potvrdil-hejtman-Netolicky-370659> 85

PARLAMENTNÍLISTY.CZ. *Vláda schválila pobídku pro společnost INA Lanškroun, která přinese 900 nových pracovních míst*. ©2016. [online]. [cit. 2016-10-07]. Dostupné z: <http://www.parlamentnilisty.cz/zpravy/tiskovezpravy/Vlada-schvalila-pobidku-pro-spolecnost-INA-Lanskroun-ktera-prinese-900-novych-pracovnich-mist-420165>

## Zákony

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů*. 13. 5. 2004.

## Seznam tabulek

- Tabulka 1 Počet romských obyvatel sociálně vyloučených romských lokalit v Pardubickém kraji v roce 2012 ..... **Chyba! Záložka není definována.**
- Tabulka 2 Nezaměstnanost v mikroregionu Lanškroun v letech 2010-2015 **Chyba! Záložka není definována.**
- Tabulka 3 Nezaměstnanost v mikroregionu Vysoké Mýto v letech 2010-2015 **Chyba! Záložka není definována.**
- Tabulka 4 Nezaměstnanost v mikroregionu Choceň v letech 2010-2015 **Chyba! Záložka není definována.**
- Tabulka 5 Nezaměstnanost v mikroregionu Ústí nad Orlicí v letech 2010–2015 **Chyba! Záložka není definována.**
- Tabulka 6 Nezaměstnanost v mikroregionu Žamberk v letech 2010-2015 **Chyba! Záložka není definována.**
- Tabulka 7 Nezaměstnanost v mikroregionu Letohrad v letech 2010–2015 **Chyba! Záložka není definována.**
- Tabulka 8 Nezaměstnanost v mikroregionu Česká Třebová v letech 2010–2015 **Chyba! Záložka není definována.**
- Tabulka 9 Nezaměstnanost v mikroregionu Králíky v letech 2010-2015 **Chyba! Záložka není definována.**
- Tabulka 10 Nezaměstnanost v mikroregionu Jablonec nad Orlicí v letech 2010-2015 **Chyba! Záložka není definována.**
- Tabulka 11 Míra nezaměstnanosti v okresech Pardubického kraje v letech 2006-2016 (v %) ..... **Chyba! Záložka není definována.**
- Tabulka 12 Vývoj míry nezaměstnanosti v Pardubickém kraji a porovnání s ČR v letech 2016 (v %) ..... **Chyba! Záložka není definována.**
- Tabulka 13 Míra nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Ústí nad Orlicí v letech 2008–2011, 2014, 2015 (v %) ..... **Chyba! Záložka není definována.**

Tabulka 14 Vývoj nezaměstnanosti 2009-2010.....	<b>Chyba! Záložka není definována.</b>	3
Tabulka 15 Počet nezaměstnaných z hlediska pohlaví v letech 2005–2014 v Pardubickém kraji .....	<b>Chyba! Záložka není definována.</b>	4
Tabulka 16 Míra nezaměstnané osoby podle vzdělání v letech 2005-2013 v Pardubickém kraji .....	<b>Chyba! Záložka není definována.</b>	6
Tabulka 17 Počet nezaměstnaných osob dle věku v letech 2005–2013	<b>Chyba! Záložka není definována.</b>	
Tabulka 18 Příjmy a výdaje na státní politiku zaměstnanosti (mil. Kč)	<b>Chyba! Záložka není definována.</b>	
Tabulka 19 Finanční prostředky vynaložené na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v okresech ČR k od roku 2010-2015 (v %) .....	<b>Chyba! Záložka není definována.</b>	49
Tabulka 20 Průměrné výdaje na rekvalifikaci připadajících na jednoho nezaměstnaného dle krajů ČR v letech 2010–2015 a jejich výše oproti ČR (v Kč, v %)Chyba! Záložka není definována.	<b>Chyba! Záložka není definována.</b>	0
Tabulka 21 Přehled krajů v České republice v podílu nezaměstnaných ve věku 15-64 let v letech 2005-2014 (v %).....	<b>Chyba! Záložka není definována.</b>	1
Tabulka 22 Vzdělanostní struktura v evidenci Úřadu práce v okrese Ústí nad Orlicí	<b>Chyba! Záložka není definována.</b>	
Tabulka 23 Rodinný stav respondentů nezaměstnaných evidovaných na Úřadu práce	<b>Chyba! Záložka není definována.</b>	
Tabulka 24 Nezaměstnaných respondentů dle věku a délky zaevidované na ÚP	<b>Chyba! Záložka není definována.</b>	
Tabulka 25 V přehledu důvodu ukončení prac. poměru a délky zaevidovaných na ÚP	<b>Chyba! Záložka není definována.</b>	
Tabulka 26 Diskriminace respondentů dle věku.....	<b>Chyba! Záložka není definována.</b>	59
Tabulka 27 Evidence nezaměstnaných na ÚP dle rekvalifikace, vzdělání a věku.....		60
Tabulka 28 Vyhodnocení dotazníku .....	<b>Chyba! Záložka není definována.</b>	4

## Seznam grafů

Graf 1 Oslovení nezam. respondenti a rozdělení podle věku v okrese Ústí nad Orlicí **Chyba! Záložka není definována.**

Graf 2 Nezam. respondenti dle bydlení v Pardubickém kraji v okrese Ústí nad Orlicí **Chyba! Záložka není definována.**

Graf 3 Vzdělanostní struktura respondentů ..... **Chyba! Záložka není definována.**

Graf 4 Rodinný stav respondentů ..... **Chyba! Záložka není definována.**

Graf 5 Podíl respondentů dle délky evidence na Úřadu práce **Chyba! Záložka není definována.**

Graf 6 Důvod ukončení pracovního poměru ..... **Chyba! Záložka není definována.**

Graf 7 Důvody proč nelze najít zaměstnání..... **Chyba! Záložka není definována.**

Graf 9 Pocit diskriminace ..... **Chyba! Záložka není definována.**

Graf 9 Rekvalifikace respondentů na Úřadu práce ..... **Chyba! Záložka není definována.**

Graf 10 Ochota dojíždět za prací ..... **Chyba! Záložka není definována.**

Graf 11 Podíl respondentů dle preference o zdroji informací **Chyba! Záložka není definována.**

Graf 12 Struktura respondentů dle hlavního přínosu ztráty zaměstnání **Chyba! Záložka není definována.**

Graf 13 Struktura respondentů dle subjektivního hodnocení dopadu ztráty jejich  
zaměstnání na osobní vztahy ..... **Chyba! Záložka není definována.**

Graf 14 z důvodu ztráty zaměstnání vliv na zdravotní stav **Chyba! Záložka není definována.**

## **Přílohy**

### **Dotazník**

Dobrý den,

mé jméno je Viliam Daniel a tímto bych Vás chtěl požádat o vyplnění dotazníku k mé diplomové práci. Cílem mé práce je zjištění vývoje nezaměstnanosti v Ústeckoorlickém kraji.

Dotazník je zcela anonymní a bude pouze sloužit pro účely mé diplomové práce.

### **POKYNY PRO VYPLNĚNÍ DOTAZNÍKU**

Zaškrtněte odpovědi, které jsou Vám dle vaší situace nejbližší. Vyplněný dotazník mi po vyplnění vraťte.

**Děkuji za Váš čas a spolupráci.**

### **1) Struktura respondentů podle věku**

- |                                  |            |
|----------------------------------|------------|
| <input type="checkbox"/> 15– 9   | 40 - 44    |
| <input type="checkbox"/> 20– 24  | 45 - 49    |
| <input type="checkbox"/> 25 – 29 | 50 - 54    |
| <input type="checkbox"/> 30 – 34 | 54 - 59    |
| <input type="checkbox"/> 35 – 39 | 59 – a víc |

**2) Do jaké národnostní skupiny patříte?**

- Česká
- Romská
- jiná

**3) Kde bydlíte?**

- v krajském městě
- v okresním městě
- ve větší vesnici (nad 500 obyvatel)
- v malé vesnici (do 500 obyvatel)

**4) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

- základní
- vyučen bez maturity
- vyučen s maturitou
- střední odborné s maturitou
- gymnázium
- vyšší odborné
- vysokoškolské

**5) Rodinný stav respondentů**

ženatý – vdaná

rozvedený/ná

vdova/vdovec

svobodný/ná

**6) Na úřadu práce jste v tuto dobu evidován/a?**

méně než 3 měsíce

3 - 6 měsíců

9 -12 měsíců

víc jak jeden rok

**7) Důvod ukončení pracovního poměru**

dohodou

na vlastní žádost

na žádost zaměstnavatele

neuvedeno

**8) Hlavní důvody, proč nelze najít zaměstnání.**

Romský původ

Věk

Snížená pracovní schopnost

Nedostatečná praxe

Nemá kdo hlídat dítě

Nevyhovující pracovní a platové podmínky

Nedostatečná nabídka práce ve svém okolí

Nízká kvalifikace

**9) Měli jste pocit diskriminace při nepřijetí do zaměstnání?**

cítil jsem se diskriminován

necítil jsem se nediskriminován

nevím

**10) Máte ochotu se rekvalifikovat?**

ano

ne

**11) Máte ochotu dojíždět za prací?**

v rámci obce

v rámci města

v rámci okresu

v rámci kraje

kamkoliv

nevole dojíždět

**12) Kde získáváte informace o volných pracovních místech?**

z úřadu práce

z internetu

od známých

z novin

osobním kontaktem

přes personální agentury

**13) Přinesla Vám nezaměstnanost něco pozitivního?**

volný čas

věnování se rodině

věnování se koníčkům

životní změnu

ne

**14) Z důvodu nezaměstnanosti nastala u Vás změna vztahů?**

pozitivní změna

negativní změna

nezměnilo se nic

**15) Z důvodu nezaměstnanosti nastal u Vás zhoršení zdravotního stavu?**

zlepšil

nezlepšil

zhoršil

**Mikroregiony okresu Ústí nad Orlicí**

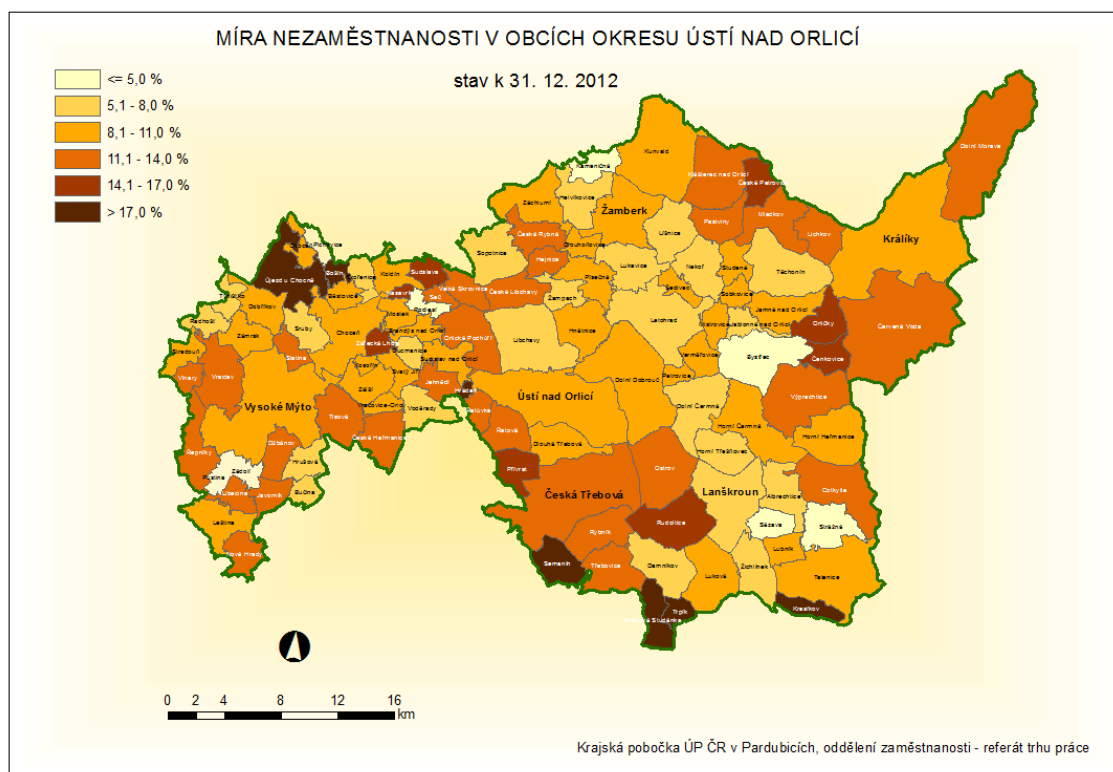




zdroj: Úřad práce Ústí nad Orlicí

## Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci

### Obecná míra nezaměstnanosti v regionech ČR



	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Hl.m. Praha</b>	3,8	3,6	3,1	3,1	2,5	2,8
<b>Středočeský kraj</b>	5,2	5,1	4,6	5,2	5,1	3,5
<b>Jihočeský kraj</b>	5,3	5,5	5,7	5,2	5,9	4,0
<b>Plzeňský kraj</b>	5,9	5,2	4,8	5,2	5,1	3,8
<b>Karlovarský kraj</b>	10,8	8,5	10,5	10,2	9,0	6,7
<b>Ústecký kraj</b>	11,2	9,9	10,8	9,4	8,5	7,6
<b>Liberecký kraj</b>	7,0	7,2	9,3	8,3	6,5	5,5
<b>Královéhradecký kraj</b>	6,9	7,1	7,1	8,2	6,2	5,6
<b>Pardubický kraj</b>	7,2	5,6	7,7	8,4	6,4	4,6
<b>Kraj Vysočina</b>	6,9	6,4	6,4	6,7	5,6	4,7
<b>Jihomoravský kraj</b>	7,7	7,5	8,1	6,8	6,1	5,0
<b>Olomoucký kraj</b>	9,1	7,6	7,7	9,2	7,7	5,9
<b>Zlínský kraj</b>	8,5	7,6	7,4	6,8	6,1	4,7
<b>Moravskoslezský kraj</b>	10,2	9,3	9,5	9,9	8,6	8,1
<b>Česká republika - celkem</b>	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1	5,0

Zdroj ČSU 2016