

**Univerzita Pardubice**

**Fakulta ekonomicko-správní**

**Nezaměstnanost absolventů na Náchodsku**

**Kateřina Kopsová**

**Bakalářská práce  
2015**

**ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**  
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kateřina Kopsová**  
Osobní číslo: **E12037**  
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**  
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa: Veřejná ekonomika**  
Název tématu: **Nezaměstnanost absolventů na Náchodsku**  
Zadávací katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

**Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :**


Cílem práce je analyzovat problematiku nezaměstnanosti vybrané cílové skupiny, v tomto případě absolventů ve vybrané lokalitě. Analýza bude realizována na základě znalostí daného regionu a jeho demograficko-sociálních charakteristik s ohledem na místní strategie boje s nezaměstnaností.

Osnova:


- Objasnění základních pojmů (veřejná politika, zaměstnanost, apod.).
- Nezaměstnanost a politika zaměstnanosti.
- Vybraná témata z oblasti problémových skupin na trhu práce.
- Empirická sonda.

Rozsah grafických prací: —  
Rozsah pracovní zprávy: cca 35 stran  
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická  
Seznam odborné literatury:


**BUCHTOVÁ, B.** Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.  
**HELÍSEK, M.** Makroekonomie: základní kurs. 2. přeprac. vyd. Slaný: Melandrium, 2002, x, 326 s. ISBN 80-86175-25-X.  
**KACZOR, P.** Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. Vyd. 1. V Praze: Oeconomica, 2013. ISBN 978-802-4519-302.  
**KOTÝNKOVÁ, M.** Trh práce na přelomu tisíciletí: základní kurs. Vyd. 1. V Praze: Oeconomica, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5.  
**PAVELKA, T.** Makroekonomie: základní kurz. 2. vyd. Praha: Melandrium, 2007, 278 s. ISBN 978-808-6175-52-2.

Vedoucí bakalářské práce:   
**Mgr. Jan Mandys, Ph.D.**  
Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: **29. září 2014**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2015**

  
doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.  
děkanka

L.S.

  
doc. Ing. Jitana Volejnicková, Ph.D.  
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 29. září 2014

## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 30. 4. 2015

Kateřina Kopsová

## **PODĚKOVÁNÍ**

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce Mgr. Janu Mandysovi, Ph.D. za jeho odbornou pomoc a cenné rady, které mi pomohly při zpracování této bakalářské práce.

## **ANOTACE**

*Obsahem této bakalářské práce je rozbor a zhodnocení problematiky nezaměstnanosti absolventů v daném regionu. V první části bude z teoretického hlediska popsána nezaměstnanost, pojmy s ní související a také politika zaměstnanosti v České republice. V další části se zaměříme na charakteristiku vybraného okresu a analýzu situace nezaměstnanosti. Ke konci bude shrnuta problematika a uvedeny návrhy, které by mohly pomoci ke snížení nezaměstnanosti v okrese.*

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

*Veřejná politika, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, trh práce, politika zaměstnanosti*

## **TITLE**

Graduate unemployment in Náchod

## **ANOTATION**

*The content of this thesis is the analysis and evaluation of graduate unemployment in a particular district. The first part will be devoted to unemployment description from a theoretical perspective, related terms and also employment policy in the Czech republic. In the following section, we will focus on the characteristics of the selected district and analysis of the unemployment situation. At the end, the topic will be summarized and some issues and suggestions that could help to reduce unemployment in the district will be suggested.*

## **KEYWORDS**

*Public policy, unemployment, unemployment rate, labor market, employment policy*

# OBSAH

ÚVOD.....	9
1 OBJASNĚNÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ .....	11
1.1 TRH PRÁCE .....	11
1.2 TRH PRÁCE JAKO SOUČÁST MAKROEKONOMICKÉHO KOLOBĚHU.....	11
1.3 POPTÁVKA PO PRÁCI.....	12
1.4 NABÍDKA PRÁCE .....	13
1.5 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE .....	14
2 OBECNĚ O NEZAMĚSTNANOSTI .....	16
2.1 MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	16
2.2 FORMY NEZAMĚSTNANOSTI.....	18
2.3 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI.....	20
2.4 PROBLÉMOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE .....	21
3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI .....	23
3.1 EVROPSKÁ STRATEGIE ZAMĚSTNANOSTI.....	23
3.2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE .....	24
3.3 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI .....	25
3.4 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	25
4 VZDĚLÁVACÍ POLITIKA .....	30
4.1 STUPNĚ VZDĚLÁVÁNÍ V ČESKÉ REPUBLICE.....	31
5 CHARAKTERISTIKA OKRESU NÁCHOD .....	32
6 NEZAMĚSTNANOST V OKRESE NÁCHOD .....	34
6.1 NEZAMĚSTNANOST ABSOLVENTŮ .....	35
7 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V KRÁLOVEHRADECKÉM KRAJI.....	38
7.1 REKVALIFIKACE .....	38
7.2 PŘÍSPĚVKY .....	39
7.3 KONKRÉTNÍ PROJEKTY .....	40
8 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	41
8.1 ZÁKLADNÍ POPIS SOUBORU .....	41
8.2 VÝSLEDKY ŠETŘENÍ.....	42
ZÁVĚR.....	47
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ.....	49
SEZNAM PŘÍLOH .....	53

## SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Obecná míra nezaměstnanosti (%).....	18
Tabulka 2: Struktura neumístěných uchazečů o zaměstnání v české republice k 31. 12. 2014	35
Tabulka 3: Počet nezaměstnaných absolventů podle stupně dosaženého vzdělání.....	36
Tabulka 4: Počet nezaměstnaných absolventů s vyučením podle oborů.....	37
Tabulka 5: Počet nezaměstnaných absolventů úplného středního vzdělání s maturitou podle oborů.....	37
Tabulka 6: Odpovědi na otázky jaký je podíl nezaměstnaných v okrese náhod a kolik uchazečů vychází v současnosti.....	43

### Tabulky v seznamu příloh

Tabulka 7: Odpovědi na otázku, co mají studenti po ukončení školní docházky v plánu	
Tabulka 8: Odpovědi na otázku, jak jsou školou připraveni na budoucí zaměstnání nebo studium	
Tabulka 9: Odpovědi na otázku, zda studenti vědí, jaké možnosti jim poskytne úřad práce v případě nezaměstnanosti	
Tabulka 10: Odpovědi na otázku, kdo je uchazečem o zaměstnání	
Tabulka 11: Odpovědi na otázku, jaký je podíl nezaměstnaných na celkové obyvatelstvo v okrese náhod	
Tabulka 12: Odpovědi na otázku, kolik uchazečů vychází v současnosti na 1 volné pracovní místo v okrese náhod	
Tabulka 13: Odpovědi na otázku, s jakým ukončeným vzděláním je nejvíce absolventů zaregistrovaných na úřadu práce v náhodě	
Tabulka 14: Odpovědi na otázku, jaké jsou problémové skupiny na trhu práce	
Tabulka 15: Odpovědi na otázku, jaké firmy v okrese náhod zaměstnávají nejvíce lidí	
Tabulka 16: Odpovědi na otázku, jaké mají studenti zkušenosti s úřadem práce	
Tabulka 17: Odpovědi na otázku, jaké mají studenti dosavadní zkušenosti s pracovním poměrem	
Tabulka 18: Odpovědi na otázku, jak daleko jsou studenti ochotni do práce dojíždět	
Tabulka 19: Odpovědi na otázku, jak daleko jsou ochotni se studenti případně za prací přestěhovat	
Tabulka 20: Odpovědi na otázku, kde probíhá aktuální studium	
Tabulka 21: Odpovědi na otázku, jaký obor studenti studují	
Tabulka 22: Odpovědi na otázku, v jakém rozmezí je věk studentů	
Tabulka 23: Odpovědi na otázku, jaké je pohlaví studentů	

## SEZNAM ILUSTRACÍ

Obrázek 1: Makroekonomický koloběh .....	12
Obrázek 2: Křivka poptávky po práci.....	13
Obrázek 3: Křivka nabídky práce .....	14
Obrázek 4: Rovnováha na trhu práce .....	15
Obrázek 5: Okresy Královéhradeckého kraje.....	32
Obrázek 6: Podíl nezaměstnaných osob na počtu obyvatel v okresech ČR .....	34
Obrázek 7: Graf znázorňující procento respondentů podle oboru vzdělání .....	42
Obrázek 8: Graf popisující firmy podle počtu odpovědí respondentů .....	44
Obrázek 9: Graf znázorňující jednotlivé možnosti stěhování za prací .....	45



## SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

AČ	Absolutní četnosti
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
BÚ	Běžný účet
DrSc.	Doktor věd
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
u	Míra nezaměstnanosti
$\pi$	Míra inflace
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
PhD.	Doktor
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
RČ	Relativní četnosti
UNESCO	Organizace spojených národů pro výchovu, vědu a kulturu
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
Sb.	Sbírka zákonů
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa

## ÚVOD

Nezaměstnanost je v současnosti problémem celého globalizovaného světa. Zasahuje nejen do ekonomiky, ale ovlivňuje i politickou situaci a sociální politiku každé země. To vše se týká samozřejmě i České republiky. V každém regionu je míra nezaměstnanosti odlišná, neboť všude jsou jiné pracovní možnosti. Práce bude zaměřena přímo na region Náchodsko.

V této práci se budeme zabývat nezaměstnaností absolventů, to je problém současnosti a zřejmě i budoucnosti. Je to začarovaný kruh, neboť čerství absolventi s odborným vzděláním málokdy najdou uplatnění a pozici přímo v oboru, a pokud už najdou, je po nich požadovaná praxe. Tu ale nemají jak získat, protože je nikdy předtím žádný zaměstnavatel nechtěl zaměstnat bez předchozích zkušeností. Mnozí mladí lidé pak musí sáhnout po první volné pozici, bez ohledu na obor, místo práce a možnosti profesního růstu. V této době se již stává téměř pravidlem, že mladí lidé, po dokončení studia nemohou nalézt práci ve svém oboru a nemohou tak prakticky využít poznatky ze škol. Přitom by tím mnohým firmám a institucím mohli značně pomoci při jejich činnosti a pozitivně tak ovlivnit jejich budoucí vývoj a rozvoj.

Celá práce bude členěna do dvou hlavních částí. Nejprve bude nezaměstnanost popisována z teoretického hlediska, následně bude pak provedeno výzkumné šetření mezi absolventy a představeny statistiky nezaměstnanosti v regionu a na základě toho navržena případná opatření do budoucna. Celkově bude text členěn do osmi kapitol. V první kapitole bude zmíněn trh práce a některé další základní pojmy. Dále bude rozebrána nezaměstnanost z makroekonomického hlediska. Ve třetí kapitole bude popsána politika zaměstnanosti našeho státu, a to zejména aktivní a pasivní nástroje a činnosti úřadů práce, na to pak naváže krátce vzdělávací politika. V další kapitole stručně charakterizujeme okres Náchod a geografické, demografické, sociální a ekonomické faktory, které pozitivně či negativně ovlivňují trh práce a nezaměstnanost v regionu. V šesté kapitole se budu zabývat celkovou nezaměstnaností na Náchodsku, a to i s porovnáním s ostatními kraji republiky. Poslední, osmá kapitola je nejdůležitější částí celé mé práce. Zde bude proveden výzkum mezi absolventy na základě dotazníků a dále uvedeny statistiky z Úřadu práce v Náchodě. Tímto zhodnotím situaci na trhu práce v okrese Náchod a v závěrečné části se budu snažit přijít s řešením, které by pozitivně ovlivnilo nezaměstnanost absolventů na Náchodsku.

Co se týče čerpání informací, první část bude zpracovávána převážně z odborné literatury, která se zabývá nezaměstnaností a politikou zaměstnanosti. Další část bude zpracována

na základě dat, která získám výzkumem a dále těch, která jsou pravidelně zveřejňována Ministerstvem práce a sociálních věcí na stránkách úřadů práce a Českým statistickým úřadem.

**Cílem této bakalářské práce je analyzovat problematiku nezaměstnanosti vybrané cílové skupiny, v tomto případě absolventů ve vybrané lokalitě.** Analýza bude realizována na základě znalostí daného regionu a jeho demograficko-sociálních charakteristik s ohledem na místní strategie boje s nezaměstnaností.

# 1 OBJASNĚNÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Mezi nejdůležitější pojem této práce patří **veřejná politika**. Existuje mnoho různých definic. Jedna z nejznámějších definic veřejné politiky uvádí, že „veřejná politika je soubor metod, postupů, opatření a nástrojů k dosažení určitého veřejného cíle“ [18; str. 12]. V širším pojetí se veřejná politika zabývá analýzou formování veřejného zájmu. Můžeme sem zařadit např. bezpečnostní politiku, zahraniční politiku, sociální politiku a další. V užším pojetí se jedná pouze o některý aspekt veřejné politiky. Sem tak patří např. politika životního prostředí, regionální politika, vzdělávací politika a další. [18]

S touto prací jsou spojeny i další pojmy, které ale budou blíže popsány v následujících kapitolách.

## 1.1 Trh práce

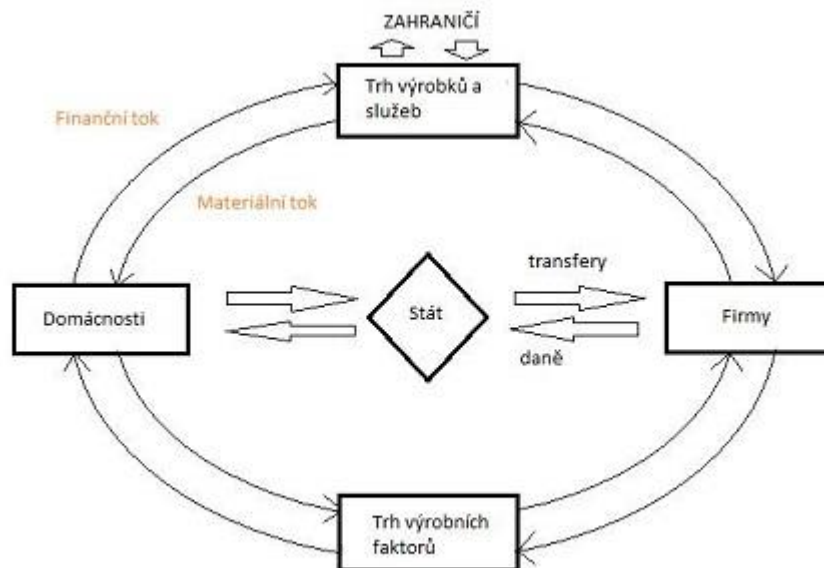
Základem každého tržního hospodářství je soustava relativně samostatných, ale zároveň propojených a závislých trhů. Jedná se o trh zboží a služeb, trh výrobních faktorů a finanční trh.

Rozdělení trhu blíže popsala autorka Buchtová [2]. Můžeme říci, že v případě trhu zboží a služeb se jedná o každodenní obchod. Na straně zákazníků vzniká určitá poptávka po zboží, které chtějí koupit a zároveň firmy určité zboží nabízejí, a tak předkládají kupujícím co nejlepší nabídku. Tento trh můžeme dále dělit na další dílčí trhy, např. trh potravin.

Dalším typem je trh výrobních faktorů. I zde se střetává nabídka a poptávka, ale naopak než tomu bylo na trhu zboží a služeb. Poptávku zde tvoří firmy, které hledají vhodné výrobní faktory pro svoji produkci. Jedná se hlavně o lidské zdroje, ale i o ty materiální a finanční. Nabídka je tvořena lidmi v podobě pracovní síly. Patří sem např. trh práce, kapitálu a další. [1]

## 1.2 Trh práce jako součást makroekonomického koloběhu

Trh práce, jako druh trhu výrobních faktorů tvoří nedílnou součást makroekonomického koloběhu. Ten je znázorněn a popsán v následujícím obrázku.



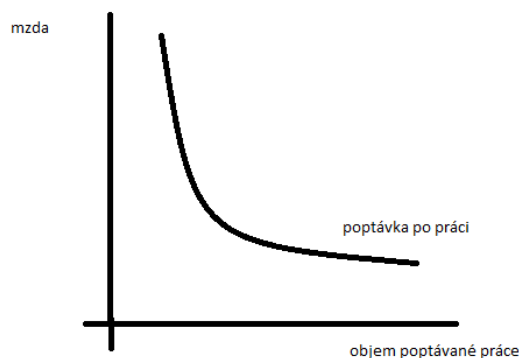
**Obrázek 1:** Makroekonomický koloběh

*Zdroj: upraveno podle [29]*

Domácnosti: Z pohledu trhu zboží a služeb zde domácnosti vystupují jako kupující. Nakupují výrobky, např. potraviny a jiné. Jako prodávající působí na trhu výrobních faktorů. A to z toho důvodu, že jsou vlastníky takových výrobních faktorů, jako jsou práce, půda, kapitál. Tyto faktory nabízí podnikům, které jim za tyto služby poskytují peníze ve formě např. mzdy, za které pak domácnosti nakupují výrobky. Když vezmeme v úvahu podniky, jedná se o subjekty, jež vyrábí zboží za účelem prodeje. Stejně jako domácnosti vystupují i jako prodávající i jako kupující. Ovšem zde je to přesně naopak. Prodávají zboží a služby a kupují výrobní faktory. Jejich hlavním cílem je dosažení zisku. Stát můžeme považovat za specifický subjekt. Nesnaží se získávat zisk, nýbrž se snaží celkově trh ovlivňovat. Opět tento cíl může uskutečňovat buď jako prodávající (státní podnik) nebo jako kupující (státní zakázky). Stát ovlivňuje trh hlavně proto, aby touto činností odstranil nebo omezil negativní dopady činnosti trhu, jako jsou např. externality. Na trh může působit prostřednictvím svých institucí a zákonodárných orgánů [29].

### 1.3 Poptávka po práci

Na jakémkoliv trhu, zároveň i na trhu práce musí vždy být dvě strany (nabídka a poptávka). V následujícím obrázku bude znázorněn graf poptávky po práci.



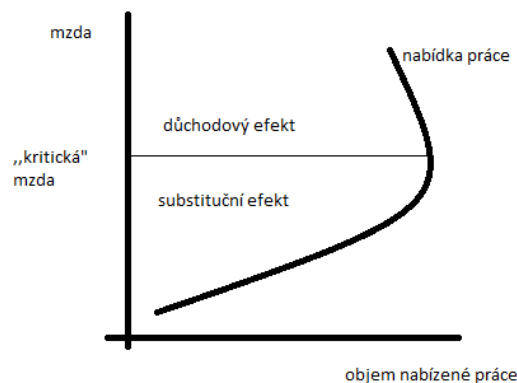
**Obrázek 2:** Křivka poptávky po práci

*Zdroj: upraveno podle [25]*

Kaczor [25] vysvětluje, že tento graf znázorňuje situaci, kdy na sobě závisí práce a mzda. Jedná se o zákon klesající poptávky, který tvrdí, že pokud roste cena každé komodity, zároveň klesá poptávka po ní. Toto platí i na trhu práce, protože pokud je pracovní síla dražší, zaměstnavatel musí uvážit, kolik pracovníků ve skutečnosti potřebuje a je ochoten zaměstnat. V opačné situaci, kdy je mzda nižší, je schopen zaměstnat více pracovníků, pokud mu to dovolí rozpočtové omezení. S výše uvedeným obrázkem také souvisí změny v poptávce po práci. Pokud například nastane situace, kdy se zvýší poptávka po určitých výrobcích či službách, výrobci budou muset na trhu práce obstarat dostatečnou pracovní sílu, aby byli schopni poptávku zákazníků pokrýt. Taková situace posune křivku poptávky po práci doprava nahoru. V opačném případě, kdy jsou firmy nuceny omezit výrobní kapacity, se křivka posune doleva dolů.

## 1.4 Nabídka práce

Nabídku práce tvoří jedinci, kteří jsou součástí sektoru domácností. V následujícím obrázku bude zobrazena křivka nabídky práce.



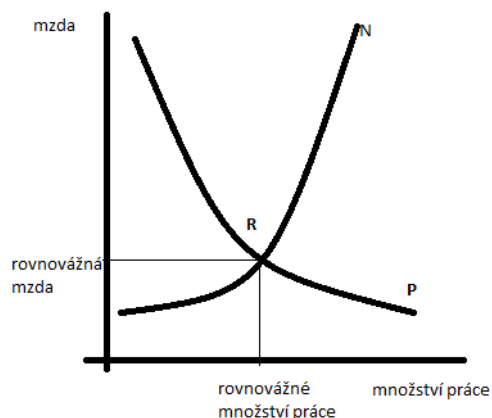
**Obrázek 3:** Křivka nabídky práce

*Zdroj: upraveno podle [25]*

Na obrázku je znázorněna tzv. „kritická“ mzda. Tato hranice určuje, že do této výše se jedinci chovají klasickým způsobem. To znamená, že za vyšší mzdu jsou ochotni nabídnout více práce. Substituční efekt znamená, že lidé, kteří do určité doby z důvodu ne příliš atraktivní mzdy nepracovali, jsou ochotni situaci přehodnotit a volný čas vymění za čas strávený v práci. Pokud ale nabízená mzda dosáhne hodnoty „kritické“ mzdy, objem práce na trhu se začne snižovat. Např. pokud muž dosáhne této mzdy, dokáže již rodinu finančně zabezpečit a ženu to již nenutí pracovat. Může se tedy rozhodnout odejít ze zaměstnání a dá přednost péči o děti a o domácnost. Důchodový efekt je pak situace, kdy příjem domácnosti dosáhne takové úrovně, že jejím členům umožňuje preferovat volný čas před nutností pracovat. Kaczor [25] popsal kromě výše uvedeného i situaci, kdy z nějakého důvodu z trhu práce odejde větší množství pracovníků a tato mezera nebude zaplněna novými zaměstnanci. Dané mzdě tak v takovém případě odpovídá menší počet zaměstnanců, kteří jsou ochotni za ni pracovat. V grafu nabídky práce se taková situace projeví tak, že křivka nabídky se posune doleva nahoru. Pokud nabídka práce vzroste, posune se křivka nabídky doprava dolů.

## 1.5 Rovnováha na trhu práce

Při rovnováze na trhu práce dochází k vzájemné interakci nabídky a poptávky po práci. V následujícím obrázku bude tato situace znázorněna.



**Obrázek 4:** Rovnováha na trhu práce

*Zdroj: upraveno podle [25]*

Tento graf znázorňuje situaci na trhu práce, kde je konkrétní nabídka (N) a poptávka po práci (P). Ideální situace nastává v bodě R, kde se obě křivky protínají. Zde dochází k tržní rovnováze, kterou charakterizuje rovnovážná mzda a rovnovážné množství práce. Pokud se dostaneme nad rovnovážnou mzdu, lidé budou za tuto cenu ochotnější pracovat a přibude zájemců o práci, ovšem zaměstnavatelé nebudou schopni za tuto mzdu zaměstnávat stejný počet lidí. Dojde tak k přebytečné nabídce práce. Naopak pokud se výše mzdy dostane pod úroveň rovnovážné mzdy, lidé nebudou ochotni za tyto peníze pracovat, ale zároveň firmy budou mít větší zájem zaměstnávat. V tomto případě tak hovoříme o přebytečné poptávce po práci [25, 2].



## 2 OBECNĚ O NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost je považována za jeden z největších problémů všech světových ekonomik. Můžeme tvrdit, že vzniká při určité poruše trhu práce, kdy kvůli některým příčinám musí lidé opustit své pracovní pozice a zároveň nenachází uplatnění jinde.

Dle několika autorů [25, 29, 19] může dlouhodobá nezaměstnanost vést k velmi závažným problémům celé ekonomiky. Jedná se zejména o finanční, kdy náklady na podporu osob bez zaměstnání jsou stále vyšší a nezaměstnaných může z dlouhodobého hlediska přibývat, a dále politické problémy, kdy je ohrožen sociální smír.

Cílem každé vlády je zajistit nízkou míru nezaměstnanost, stabilní růst HDP, přirozenou míru inflace a ne příliš velký schodek platební bilance. Touto oblastí se zabývá národní hospodářství dané země. Všechny tyto makroekonomické veličiny spolu úzce souvisí a jsou znázorněny v grafu - v magickém čtyřúhelníku. Není ale možné naplnit všechny čtyři ukazatele, protože přirozeně pokud se zlepší některý z ukazatelů, další se zhorší a naopak. Úspěšnost ekonomiky se hodnotí na základě plochy magického čtyřúhelníku. Čím je jeho plocha větší, tím je situace v dané ekonomice lepší. [27].

### 2.1 Měření nezaměstnanosti

Celou populaci můžeme od určitého věku rozdělit do několika skupin: [19]

- a) Zaměstnaní – tzn. obyvatelé, kteří mají stále placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Patří sem i osoby, které jsou z nějakého důvodu dočasně v práci nepřítomny, ale zároveň mají formální vazbu k zaměstnání – např. osoby na mateřské dovolené nebo v pracovní neschopnosti.
- b) Nezaměstnaní – do této skupiny patří lidé, kteří nemají stálé placené zaměstnání ani sebezaměstnání, ale zároveň si aktivně hledají práci a jsou schopni a ochotni do práce nastoupit během předem stanovené doby.

Zaměstnaní a nezaměstnaní lidé tvoří dohromady ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

- c) Ostatní – mezi ostatní můžeme zařadit studenty, penzisty, invalidy, ženy v domácnosti atd., za předpokladu, že nesplňují podmínky zaměstnaných či nezaměstnaných osob.

Míru nezaměstnanosti můžeme určit jako procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva. Vzorec pro výpočet míry nezaměstnanosti v procentech můžeme vyjádřit takto [29]:

$$u = \frac{U}{L+U} * 100 \quad (1)$$

kde: U je počet nezaměstnaných;

L počet zaměstnaných osob.

Podle Pavelky [29] ve skutečnosti existuje několik měr nezaměstnanosti. Nejčastější je registrovaná míra nezaměstnanosti, která je zmiňovaná všude v tisku a televizi. Zajišťuje ji Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) České republiky pomocí registrace nezaměstnaných na úřadech práce.

Dále se na Českém statistickém úřadě [8] vedou statistiky o obecné míře nezaměstnanosti. To je na rozdíl od registrované míry nezaměstnanosti mezinárodně srovnatelný ukazatel, který vychází z dat z výběrového šetření pracovních sil (dále jen VŠPS). VŠPS je od prosince roku 1992 prováděno právě Českým statistickým úřadem ve všech okresech České republiky během celého roku. Hlavním cílem tohoto průzkumu je získat pravidelné informace o situaci na trhu práce, které následně podléhají dalším analýzám. Celé šetření probíhá za pomoci dotazníků. Nejdříve se zjišťují základní informace o domácnostech. Následně jsou zjišťovány údaje a vazby mezi jednotlivými členy domácnosti. Nejdůležitější je další část, kdy jsou dotazovány členové domácnosti starší 15 let (vzdělání, ekonomické postavení, charakteristika zaměstnání, pracovní zkušenosti atd.). Dotazování probíhá za pomoci dotazníků v elektronické formě. Nikde nejsou uvedena konkrétní jména respondentů. Všichni tazatelé jsou vázáni mlčenlivostí podle zákona 89/1995 Sb. Výsledky šetření pak statistický úřad zveřejňuje čtvrtletně, ročně nebo prostřednictvím dlouhodobé časové řady.

V následující tabulce bude uvedena obecná míra nezaměstnanosti v České republice za jednotlivá čtvrtletí od roku 2013.

**Tabulka 1:** Obecná míra nezaměstnanosti (%)

Ukazatel	4. čtvrtletí 2013	1. čtvrtletí 2014	2. čtvrtletí 2014	3. čtvrtletí 2014	4. čtvrtletí 2014
Obecná míra nezaměstnanosti (%)	6,7	6,8	6,0	5,9	5,7

*Zdroj: upraveno podle [9]*

Pokud porovnáme roky 2013 a 2014, můžeme zatím vidět výrazné zlepšení. Zároveň ale v porovnání s optimální hodnotou nezaměstnanosti (5%) je stále vyšší, i když stále zaznamenáváme postupný pokles.

Od 1. 1. 2013 se v České republice používá nový ukazatel míry nezaměstnanosti – tzv. podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let. Tento způsob tak nahradil výpočet registrované míry nezaměstnanosti. Důvodem pro tuto změnu byla skutečnost, že až do konce roku 2012 v České republice existovaly dvě různé hodnoty míry nezaměstnanosti (registrovaná míra nezaměstnanosti podle MPSV a obecná míra nezaměstnanosti podle Českého statistického úřadu). Ve výpočtu je jedna zásadní změna, a to, že ve jmenovateli je nyní použit počet obyvatel ČR ve věku 15 – 64 let, tedy v produktivním věku. Číselník pak zůstává neměnný, tzn. počet dosažitelných uchazečů v evidenci úřadů práce [25].

V žádné ekonomice není možné zajistit 100% míru zaměstnanosti. Cílem každé hospodářské politiky státu je tedy dosažení tzv. přirozené míry nezaměstnanosti. „Tuto přirozenou míru nezaměstnanosti lze definovat tak, že jde o takovou úroveň nezaměstnanosti, která odpovídá ekonomice fungující na úrovni svého potenciálního produktu“ [25; str. 53].

## 2.2 Formy nezaměstnanosti

Mezi nejzákladnější typy nezaměstnanosti patří bezesporu frikční, strukturální a cyklická. Dalšími druhy jsou ale i sezónní, skrytá, dlouhodobá, a dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.

Helísek [19] definuje **frikční nezaměstnanost** jako nezaměstnanost, která nastává z důvodu potřeby určitého času na vyhledání nového pracovního místa. Lidé opouští práci, aby si našli lepší pozici, např. lépe placenou nebo také z důvodu stěhování a potřebují si tak najít zaměstnání v místě nového bydliště. Další možností je, že ztratili práci z důvodu propuštění. Podniky neustále vznikají a zanikají, a tak je jen otázkou času, kdy se vytvoří nová pracovní místa. Třetí příčinou tohoto druhu nezaměstnanosti jsou mladí lidé, čerství

absolventi. Opouštějí školy a hledají si práci. Všichni, ať už hledají novou práci z důvodu lepšího ohodnocení, změny bydliště nebo se do práce chtějí vrátit po rodičovské dovolené, jsou nezaměstnaní pouze dočasně. Hlavním rysem je, že v ekonomice stále existují volná pracovní místa, která se postupně zaplní. Jen to určitou dobu trvá, než si daný člověk vybere.

Dalším typem je **strukturální nezaměstnanost**. I zde platí, že na trhu existují volná pracovní místa. Problém je v tom, že nabídka práce neodpovídá její poptávce. To znamená, že firmy poptávají zaměstnance s určitou kvalifikací, ovšem ti nejsou na trhu k dispozici. Nejčastější je situace, kdy zanikne firma, která se specializuje na určité odvětví a spousta lidí s danými kvalifikacemi tak ztratí práci. Tento problém velmi dobře řeší flexibilní vzdělávací systém, který je schopen reagovat na dané požadavky firem. Díky tomu je nesoulad nabídky a poptávky po práci výrazně menší, než kdyby se vzdělávací instituce nebyly schopny přizpůsobit. Dále může nastat situace, kdy v jedné části země je vysoká nezaměstnanost, zatímco v jiné jsou volná pracovní místa. Oproti minulosti se ale situace v Čechách zlepšila a lidé jsou již ochotni danou vzdálenost kvůli zaměstnání překonat [25].

**Cyklická nezaměstnanost** je úzce spjata s průběhem hospodářského cyklu v dané ekonomice. Pokud dojde k recesi, hrubý domácí produkt klesá a tím dochází ke zvýšení počtu nezaměstnaných. Naopak tomu je při expanzi. Problémem je, že zasahuje do všech odvětví v ekonomice [29].

Podle Kaczora [25] lze v určitých odvětvích (zemědělství, stavebnictví, cestovní ruch, doprava) sledovat pravidelné kolísání poptávky v závislosti na ročním období. Lidé v těchto odvětvích tak dočasně ztrácejí práci a mají různé možnosti, jak se s tím vyrovnat. Mohou se buď na určitou dobu evidovat na úřadu práce, nebo změnit profesi atd. Výhodou je, že tato sezónní nezaměstnanost se dá předem předvídat a zaměstnanec i zaměstnavatel se tak mohou na nadcházející situaci dobře připravit. Mohou nastat i situace, kdy nejsou lidé bez zaměstnání evidováni na úřadu práce, ale přesto o práci mají zájem. Jsou to zejména osoby v předčasném důchodu nebo matky na rodičovské dovolené. V tomto případě mluvíme o tzv. skryté nezaměstnanosti. Pokud je člověk bez zaměstnání déle než půl roku nebo rok, hovoříme již o dlouhodobé nezaměstnanosti. Ta je v ekonomice velmi nežádoucí. Možným řešením tohoto problému je rozšiřování znalostí a rekvalifikační kurzy, které mohou přinést další pracovní nabídky. S tímto ale souvisí i dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost. Mnozí lidé, kteří jsou dlouhodobě bez práce, jsou totiž dobrovolně nezaměstnaní. Mnohdy nemají motivaci práci hledat, protože jim stát zabezpečuje postačující výši sociálních dávek. Přesným opakem

jsou nedobrovolně nezaměstnaní, kteří sice práci aktivně hledají, ale z určitého důvodu ji nalézt nemohou.

### 2.3 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost může mít jak dopad na ekonomiku daného státu, tak na jeho politickou situaci, ale hlavně na psychiku lidí. Pokud nastane situace, kdy míra nezaměstnanosti je vyšší než její přirozená míra, můžeme říci, že ekonomika vyprodukuje méně potenciálního produktu, než by skutečně mohla. Tuto situaci popisuje Okunův zákon. „Okunův zákon říká, že je-li skutečná míra nezaměstnanosti o 1 procentní bod nad úroveň přirozené míry nezaměstnanosti, skutečný produkt bude o 2 procentní body pod svou potenciální úrovní“ [28; str. 127].

Výše byly popsány ekonomické důsledky nezaměstnanosti. Kromě toho, ale ztráta práce pro lidi znamená i velké psychologické důsledky. Jedná se zejména o: [2; str. 82]

- „Zvýšení kriminality, zvláště mladistvých;
- Nárůst drogové závislosti, pokusů o sebevraždu a depresivních symptomů;
- Zvýšení počtu pacientů přijatých do psychiatrických klinik;
- Nárůst psychosomatických onemocnění (srdeční choroby, žaludeční vředy, kloubní revmatismus);
- Zhoršení psychických poruch.“

Dále může konkrétně u jedince dojít: [2; str. 82]

- „K poklesu sebedůvěry, ke snížení pocitu vlastní hodnoty, k poklesu důvěry vůči ostatním lidem;
- K depresi, fatalismu a k apatii jako poslednímu stupni psychického strádání dlouhodobě nezaměstnaných, který je spojen s pocitem ztráty vlastní hodnoty a s beznadějí;
- K nárůstu sociální izolace;
- K obviňování vlastní rodiny ze ztráty práce.“

Důsledky ztráty práce můžeme pozorovat i u rodinných příslušníků. Jedná se zejména o: [2; str. 82]

- „Nárůst konfliktů v rodině v důsledky odchodu člena rodiny z pracovního a společenského života;
- U dětí nezaměstnaných rodičů nárůst vývojových poruch (např. emoční labilita, antisociální chování), slabé výkony ve škole a zhoršení prospěchu, problémy ve vztazích v rodině (např. ztráta autority nezaměstnaného otce).“

## 2.4 Problémové skupiny na trhu práce

Hledání zaměstnání u každého člověka je individuální, neboť existuje mnoho faktorů, které ovlivňují možnost uplatnění lidí na trhu práce. Jedná se např. o věk, zdravotní stav, vzdělání, osobnostní předpoklady, pohlaví, příslušnost k etnické skupině a další.

Autoři Sirovátka a Mareš vymezili následující rizikové skupiny osob, které mají z nějakého důvodu ztížené podmínky v ucházení se o zaměstnání: [30; str. 128]

- „Občané se zdravotním postižením;
- Mladiství uchazeči o zaměstnání;
- Absolventi škol;
- Uchazeči společensky nepřizpůsobení, často měnící zaměstnání, se špatnou morálkou;
- Nekvalifikovaní uchazeči;
- Uchazeči pečující o děti do věku 15 let;
- Vyšší věkové kategorie;
- Osoby bydlící v okrajových částech okresu s omezenou dopravní obslužností.“

Co se týče osob zdravotně postižených, autoři [2, 30] uvádí, že doba jejich evidence na úřadech práce většinou několikanásobně převyšuje dobu evidence zdravých lidí. Tito lidé pak ztrácí motivaci hledat zaměstnání a jsou odkázáni na pomoc rodiny či na systém sociálního zabezpečení. Omezení spočívá i v možnosti dopravy do zaměstnání. Zájem zaměstnavatelů o tuto skupinu je velmi nízký a to je velký problém. Jejich obava spočívá zejména v problémech spojených s legislativní ochranou těchto zaměstnanců, které pro ně vyplývají ze zákoníku práce.

Další problémové skupiny spolu úzce souvisí. Jedná se o mladší věkové skupiny a absolventy. Absolventi ať už středních či vysokých škol jsou na trhu práce značně

znevýhodnění, protože zatím většinou nemají žádné pracovní zkušenosti, návyky ani případné kontakty, které by jim usnadnily orientaci na trhu práce. Dlouhodobá absence zaměstnání může mít na mladé lidi negativní důsledky. Jedná se zejména o ztrátu dosavadních případných pracovních návyků, snížení motivace pracovat, ztrátu sebedůvěry a snížení ochoty dalšího hledání dalších pracovních příležitostí, snížení uplatnitelnosti na trhu práce z důvodu ztráty odborných a teoretických znalostí a dovedností nabytých studiem, působení v šedé ekonomice a další. Absolventi i mladí uchazeči o zaměstnání mají mnohdy nereálné požadavky na zaměstnání (výše platu, pracovní doba...), nechtějí přijmout nabídku, která je pod úroveň jejich vzdělání nebo neodpovídá jejich představě a nejsou ochotni změnit svoji profesní orientaci. [30] Možným řešením snižování nezaměstnanosti u mladistvých by byly rekvalifikační kurzy, které by zvýšily jejich kvalifikaci a zvýšily tak možnost uplatnění na trhu práce.

S výše uvedenými skupinami souvisí další skupina, nekvalifikovaní uchazeči. Jedná se zejména o mladé lidi, u kterých je dosažení požadovaného vzdělání obtížné, často nemají vhodné předpoklady a ani zájem o zaměstnání. [2] Vzhledem k nastavenému sociálnímu systému dávají lidé z této skupiny často raději přednost pobírání sociálních dávek než hledání zaměstnání [30].

Pracovní místa se zvláště upravenou pracovní dobou nebo pracovního režimu potřebují osoby, které se starají o děti mladších 15 let nebo o těžce zdravotně postiženého občana. Těchto míst je však jen velice málo. Zaměstnavatelé odmítají zaměstnávat tyto osoby z důvodu možných častých absencí na pracovišti. Častým řešením je nástup do zaměstnání, které sice odpovídá jejich časovým možnostem, ovšem ne kvalifikaci nebo vzdělání. Toto řešení však není účinné, a tak se po čase opět stanou uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadů práce. Podobná situace nastává u žen, které se do zaměstnání vrací po mateřské dovolené. Jejich sebedůvěra se obvykle sníží a několikaletá absence na trhu práce jim přinese další omezená, ve smyslu ztráty profesních znalostí a pracovních zkušeností. [30]

Literatura [30] poukazuje na skutečnost, že zaměstnavatelé raději dávají přednost při přijímání nových pracovních sil mladším a kvalifikovaným lidem. Mladší věkové skupiny mají mnohdy lepší kvalifikaci, ovládají cizí jazyky, umí pracovat s technikou a jsou flexibilnější, co se týče pracovní doby. Starší osoby se zpravidla hůře adaptují na nové pracovní podmínky, a proto dají zaměstnavatelé radši přednost mladším věkovým skupinám.

### 3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Pro politiku zaměstnanosti existují různé definice. „**Politiku zaměstnanosti** lze vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce, o zpružení mechanismů působících mezi nimi“ [18; str. 8].

Politika zaměstnanosti se snaží zejména o rozvoj infrastruktury na trhu práce. Prostřednictvím sítě určitých institucí (úřady práce,...) poskytuje informační a poradenské služby. Tím tak vytváří lepší povědomí lidí o volných pracovních místech, ale i o uchazečích o práci (jejich kvalifikaci apod.). Dále se také snaží podporovat vytváření nových pracovních míst a činností. Nezbytnou součástí je také podíl na zabezpečení životních podmínek těch, kteří jsou nezaměstnaní, a to pomocí dávek a podpor v nezaměstnanosti. [18, 27]

Mezi její hlavní cíle patří: [18; str. 13]

- „Dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- Zabezpečení práva občanů na zaměstnání,
- Usilování o produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- Zvyšování kvalifikace pracovníků,
- Snižování dlouhodobé nezaměstnanosti, zejména u problémových skupin osob.“

#### 3.1 Evropská strategie zaměstnanosti

Kotýnková [28] uvádí, že Evropská strategie zaměstnanosti se zaměřuje zejména na koordinaci politik zaměstnanosti všech členských zemí Evropské unie (dále jen EU). Zároveň ale národní politiky zaměstnanosti jednotlivých zemí zůstávají plně v jejich kompetenci. Základem této strategie jsou společně dohodnuté cíle, spolupráce a vzájemná výměna zkušeností.

Aby byla zajištěna koordinace strategie politiky zaměstnanosti, byla přijata tzv. otevřená metoda koordinace. Podstatou je, že v EU jsou přijímány společně dohodnuté cíle, na základě kterých pak každá členská země vypracuje svoje plány zaměstnanosti, které ale musí obsahovat konkrétní opatření k dosažení společných cílů [28].



Otevřená metoda koordinace je založená na pěti základních principech: [28; str. 48]

- 1) Subsidiarita – metoda vychází z rovnováhy mezi zapojením EU a podvodností členských států do procesu strategie zaměstnanosti, členským státům je ponechán velký rozsah pravomocí pro realizaci konkrétní politiky zaměstnanosti a při výběru programů a nástrojů na poli zaměstnanosti.
- 2) Řízení podle cílů - na základě společně přijatých cílů na úrovni EU vypracovává každá země svůj národní plán zaměstnanosti, který obsahuje konkrétní opatření k dosažení společně přijatých cílů, pro měření účinnosti realizovaných opatření jsou využívány kvantifikovatelné cíle a ukazatele pro měření jejich dosažení.
- 3) Konvergence – společně přijaté cíle na poli zaměstnanosti jsou dosahovány tím, že každá členská země přispívá k jejich zajištění.
- 4) Kontrola – vyhodnocení účinnosti přijatých opatření na poli politiky zaměstnanosti, které probíhá na úrovni EU, podněcuje přezkoumání cílů Evropské strategie zaměstnanosti, podporuje vzájemnou výměnu zkušeností o účinnosti opatření a vzájemné předávání zkušeností.
- 5) Integrovaný přístup – opatření na poli zaměstnanosti jsou přijímána s ohledem na jejich propojení na sociální, vzdělávací, regionální a daňovou politiku.

### **3.2 Politika zaměstnanosti v České republice**

Podle Zákona o zaměstnanosti [32] státní politiku zaměstnanosti v České republice vykonávají zejména MPSV a Úřady práce České republiky. Působnost ministerstva spočívá v usměrňování a kontrole výkonu státní správy a také hlídání dodržování zákonitosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména: [32; § 2]

- „Zabezpečování práva na zaměstnání,
- Sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- Koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- Uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,

- Tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- Hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- Poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- Usměrnování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí, a další.“
- Pro zabezpečení státní politiky zaměstnanosti se uplatňují tyto typy nástrojů: [18; str. 33]
- „Veřejné výdaje – tzn. výdaje ze státního rozpočtu, které jsou určeny na zvyšování zaměstnanosti,
- Daňová politika – tzn. ovlivňování tvorby nových pracovních příležitostí a stimulace k práci pomocí daňových úlev,
- Regulační opatření – slouží k ochraně trhu a zachování zaměstnanosti,
- Legislativní opatření – přímo vymezují práva a povinnosti všech občanů, zaměstnavatelů a státních orgánů na trhu práce.“

### **3.3 Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politika zaměstnanosti (dále jen PPZ) se zabývá zejména zlepšení životní situace nezaměstnaných, a to formou různých úlev a podpor. V širším pojetí tak zahrnuje různé formy kompenzace za ztrátu výdělku v nezaměstnanosti. Podporu příjmu v nezaměstnanosti můžeme rozdělit na pojištění v nezaměstnanosti, vyjádření systémem podpor v nezaměstnanosti a státní podporu, vyjádřenou systémem sociálních dávek [18, 27].

### **3.4 Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) je charakterizována tím, že za pomoci jejích nástrojů se snaží navrátit nezaměstnané osoby zpět na trh práce, tzn. k jejich vlastní finanční soběstačnosti. Motivuje zaměstnavatele hlavně různými příspěvky či pomocí daňových úlev k tomu, aby pomohli ke snížení míry nezaměstnanosti, například vytvořením nových pracovních míst nebo zaměstnáváním osob s určitým hendikepem a další. APZ vykonává

zejména MPSV a Úřady práce České republiky a podle situace na trhu práce spolupracují i s dalšími subjekty [25, 27].

Dle Zákona o zaměstnanosti [32; § 104] můžeme aktivní politiku zaměstnanosti definovat jako: „souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.“

Úřady práce zajišťují tyto úkoly: [18; str. 57]

- „Sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky,
- Informují občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil,
- Zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání,
- Poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací,
- Vedou evidenci uchazečů, volných pracovních míst, pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti,
- Rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení,
- Organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání,
- Hmotně podporují vytváření nových pracovních míst, a další.“

Mezi nástroje APZ patří: [25; str. 221]

- „Rekvalifikace,
- Investiční pobídky,
- Veřejně prospěšné práce,
- Společensky účelná pracovní místa,
- Překlenovací příspěvek,
- Příspěvek na zapracování,
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.“

**Rekvalifikace** znamená rozšíření stávající kvalifikace nebo získání úplně nové kvalifikace uchazeče o zaměstnání. Obsah a rozsah rekvalifikace vychází zejména z dosavadní kvalifikace, dále zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být

rekvalifikována. Rekvalifikace přitom neznamená řádné studium na středních a vysokých školách. [18]

Velkým problémem u rekvalifikací je, že po určité době evidence na úřadu práce může rekvalifikaci požadovat téměř každý občan, ale nikoliv z důvodu, že má zájem v daném oboru opravdu pracovat. Tato situace vzniká zejména díky faktu, že u rekvalifikace mají lidé nárok na podporu, která je vyšší než podpora v nezaměstnanosti. Řešením by byla záruka, že člověk po rekvalifikaci má o danou práci vážný zájem a v budoucnu ji také bude vykonávat. Toto bude ale velmi těžké realizovat.

Rekvalifikaci může provádět pouze akreditované vzdělávací zařízení. Znalosti při ní získané jsou totiž jak teoretické, tak i praktické. Případně může rekvalifikaci provádět i zaměstnavatel, který s úřadem práce spolupracuje a chce rozšířit kvalifikaci svých zaměstnanců nebo zvýšit efektivnost jejich práce. V praxi ale každý úřad práce pečlivě zvažuje danou spolupráci se zaměstnavatelem, protože účelem rekvalifikace není podporovat silné a prosperující podniky, ale naopak takové, kde by v případě nedostatku finanční prostředků firmy na rekvalifikaci svých zaměstnanců, jim hrozila ztráta zaměstnání. [25, 32]

Rekvalifikaci můžeme rozdělit na tři typy, a to: klasickou, zvolenou a zaměstnaneckou rekvalifikaci. Klasická rekvalifikace je určena pro uchazeče i zájemce o zaměstnání. Je zařizována úřadem práce, takže účastník rekvalifikace má nárok pobírat po dobu jejího trvání podporu při rekvalifikaci, která je 60% průměrné čisté mzdy v jeho posledním ukončeném zaměstnání. Zároveň mohou být hrazeny i další výdaje, spojené s jejím absolvováním. Dalším typem je tzv. zvolená rekvalifikace. Jako u předchozí, i zde je možné ji poskytnout jak uchazeči, tak i zájemci o zaměstnání. Rozdíl oproti klasické rekvalifikaci je v tom, že zde je hrazen pouze samotný kurz, nikoliv náklady s ním spojené. Specifické je také to, že si kurz zařizuje uchazeč sám, ale zároveň vzdělavatelem musí být stále akreditované vzdělávací zařízení. Důležité u tohoto typu je, že zde existuje limit úhrady rekvalifikace. Celková částka, kterou může úřad práce uhradit za rekvalifikaci jednoho uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, nesmí přesáhnout 50 000 Kč v období tří po sobě jdoucích kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci. Uchazeč může tedy absolvovat i několik kurzů s odlišným zaměřením. Posledním typem je zaměstnanecká rekvalifikace. Jak už z názvu vyplývá, rekvalifikace může být provedena přímo u zaměstnavatele, avšak s podporou úřadu práce. Tento typ je ovšem spíše výjimka, než pravidlo. Prioritou je zajistit vzdělávání zaměstnanců většinou přímo danou firmou. [25]

**Investiční pobídky**, na základě Zákona o zaměstnanosti [32] jsou poskytovány zaměstnavateli, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky. Hmotně se tak podporuje vytváření nových pracovních míst nebo rekvalifikaci či školení zaměstnanců. Důležitým kritériem poskytnutí investiční pobídky je míra nezaměstnanosti. Podpora na vytvoření nových pracovních míst je tak poskytnuta pouze zaměstnavateli, který vytvoří nová místa v oblasti, kde je průměrná míra nezaměstnanosti za dvě ukončení pololetí předcházejícího data předložení záměru získat investiční pobídky nejméně o 50% vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice. Pokud se jedná o poskytnutí příspěvku na školení nebo rekvalifikaci zaměstnanců, jeho výše se pohybuje v závislosti na velikosti podniku od 25% do 55% z nákladů na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců. Tento nástroj APZ může být velmi významnou pomocí v oblastech, kde jde míra nezaměstnanosti nadprůměrná v porovnání s celou Českou republikou.

**„Veřejně prospěšnými pracemi** se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jejich obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.“ [32; § 112] Stát může za určitých podmínek, definovaných Zákonem o zaměstnanosti financovat všechny náklady na mzdu pracovníka veřejně prospěšných prací, který je po dobu výkonu prací, dá se říct zaměstnancem uživatele.

Dalším nástrojem APZ jsou **společensky účelná pracovní místa**, která na základě podmínek [18, 32] zřizuje nebo vyhrazuje zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým není možné zajistit pracovní pozici jiným způsobem. Je to i takové pracovní místo, které zřídil sám uchazeč o zaměstnání, ovšem po dohodě s úřadem práce, za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na tato místa je možné poskytnutí příspěvku od úřadu práce. Příspěvek na vyhrazené místo může být pobírán nejdéle po dobu 12 měsíců a může být poskytnut až do výše vynaložených prostředků na mzdy přijatého zaměstnance, včetně příspěvku na sociální a zdravotní pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, které za sebe zaměstnavatel odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance.

**Překlenovací příspěvek** je určen jen uchazečům úřadu práce, kteří se rozhodli začít podnikat. Příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Je nutné definovat s tím spojený pojem, a to

provozní náklady. Za ty se považuje nájemné a služby s ním spojené, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků a náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována samostatná výdělečná činnost, pokud je tento objekt ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné. Tento příspěvek je poskytován nejdéle na dobu pěti měsíců a jeho měsíční výše činí 0,25 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla dohoda o poskytnutí překlenovacího příspěvku uzavřena. [18, 25]

**Příspěvek na zapracování** je poskytnut zaměstnavateli, pokud přijímá do pracovního poměru uchazeče, kterému krajská pobočka úřadu práce věnuje zvýšenou péči osobám, které jí pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě a další potřebují. Tento příspěvek je poskytnut pouze na základě dohody s úřadem práce a maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu může činit maximálně polovinu minimální mzdy. [32]

**Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**, definován [18, 25], je poskytován zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a z toho důvodu nemůže zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní doby pro své zaměstnance. Zároveň musí mít uzavřenou dohodu s příslušným úřadem práce. Smyslem tohoto příspěvku je tedy ochrana zaměstnanců před případným propuštěním během doby, kdy firma přechází na nový podnikatelský program. Příspěvek je poskytován maximálně po dobu šesti měsíců, a to ve výši nejvýše poloviny minimální mzdy měsíčního příspěvku na jednoho zaměstnance.

## 4 VZDĚLÁVACÍ POLITIKA

Vzdělávací politika je jako část veřejné politiky velmi důležitá v každé zemi. Díky výchově a vzdělávání se úroveň vědomostí dané populace zvyšuje a výsledkem by měla být všeobecně vzdělaná společnost.

Halásková [18; str. 19] definuje vzdělávací politiku jako „soubor konkrétních činností a opatření, kterými zejména stát, ale i další subjekty ovlivňují celou vzdělávací oblast. Vzdělávací politika by měla být výsledkem konsensuálního nalezení základních postojů k problematice výchovy a vzdělávání, které by se mohly stát východiskem při řešení praktických problémů.“

Mezi nástroje vzdělávací politika patří plánování, legislativa, financování, hodnocení, monitorování a vzdělávací reforma. Vzdělávání upravují zejména právní normy, zákony a v některých zemích i ústava. Financování školství je většinou zabezpečeno zejména z veřejných rozpočtů. Mezi nejvýznamnější subjekty vzdělávací politiky patří zvolení politici, školská administrativa, učitelé a jejich organizace, rodiče a jejich asociace, studenti, církve, zaměstnavatelé a vzdělávací experti. Autoři Brdek a Vychová [1] kromě nástrojů a subjektů definují také principy vzdělávací politiky. Mezi zřejmě nejdůležitější patří princip rovnosti příležitostí ke vzdělání. Všichni občané musí mít zaručeny stejné šance v přístupu ke vzdělání a je jen na nich, jak s šancí naloží. Pro znevýhodněné skupiny obyvatelstva (handicapované osoby, národnostní menšiny...) jsou připraveny programy na podporu znevýhodněných skupin obyvatelstva. Další je princip celoživotního vzdělávání. „Celoživotní učení je klíčovou vzdělávací strategií pro získání a udržení kvalifikací a dovedností potřebných pro přizpůsobování se stálým změnám v práci i v životě“ [1; str. 23]. Princip individualizace vyjadřuje individuální přístup k potřebám vzdělávaných a princip diferenciacce zaručuje rozmanitost vzdělávacích potřeb. Úroveň všeobecného vzdělání je brán jako základní podmínka stability společnosti, rozvoje demokracie a ekonomického růstu. Toto definuje princip internacionalizace.

Vzdělávací politika se rozlišuje na následující úrovně: globální, nadnárodní, národní, regiony a lokální úroveň, školy a univerzity, organizační součásti škol a třídy. Na globální úrovni působí řada institucí, mezi nejznámější patří např. OECD či UNESCO. Na nadnárodní úrovni působí Evropská unie. Nemá právo přímo zasahovat do národní vzdělávací politiky, ale ovlivňuje ji zejména prostřednictvím společných strategických dokumentů. Klíčovou úrovní je národní. Hlavními orgány jsou vláda, parlament a ministerstvo. Úkolem je stanovení

priorit, vzdělávací koncepce, uspořádání vzdělávací soustavy, způsobu financování a další. Centrálním orgánem je ministerstvo školství. [26]

## 4.1 Stupně vzdělávání v České republice

Vzdělání můžeme rozčlenit do několika stupňů: [26; str. 16]

- „Preprimární;
- Primární;
- Nižší sekundární;
- Vyšší sekundární;
- Postsekundární nezahrnuté do terciárního;
- Terciární – první stupeň;
- Terciární – druhý stupeň.“

Do preprimárního stupně zahrnujeme předškolní výchovu. Ta vhodným způsobem doplňuje výchovu v rodině, zabývá se zejména sociálním, mentálním a fyzickým rozvojem dítěte. Primární úroveň zahrnuje 1. stupeň základního vzdělání, tedy 1. – 5. ročník základní školy. Vzdělávací programy v tomto stupni seznámí žáka se základními myšlenkovými postupy a naučí ho dovednostem, které upotřebí při dalším vzdělání na vyšších stupních škol. Do nižšího sekundárního stupně řadíme 2. stupeň základního vzdělání (6. – 9. třídu základní školy) a nižší stupeň víceletých gymnázií. Vyšší sekundární vzdělání zahrnuje vzdělání na středních školách, gymnáziích, středních odborných školách a středních odborných učilištích. Postsekundární vzdělání nezahrnuté do terciárního stupně následuje po ukončení vyššího sekundárního vzdělání, ukončeného závěrečnou nebo maturitní zkouškou. Patří sem např. nástavbové studium, pomaturitní rekvalifikační kurzy, mimoškolní vzdělání pro dospělé a mladé lidi s ukončeným středním vzděláním. Do prvního stupně terciárního vzdělání řadíme studium na vyšších odborných školách, bakalářské vysokoškolské studium a magisterské vysokoškolské studium. Do poslední skupiny, druhého stupně terciárního vzdělání patří vzdělání, které přímo směřuje k vědecké kvalifikaci (zahrnuje tituly PhD., DrSc.). [7]



## 5 CHARAKTERISTIKA OKRESU NÁCHOD

Okres Náchod se nachází v Královéhradeckém kraji, a to na jeho severovýchodě. Na severu a východě je ohraničen státní hranicí s Polskem, na západě se nachází sousední okres Trutnov a na jihu jsou okresy Hradec Králové a Rychnov nad Kněžnou. Díky své rozloze (852 km<sup>2</sup>) je to nejmenší okres v celém kraji. Celkem žilo v okrese Náchod k 1. 1. 2013 11 595 obyvatel. Průměrný věk celkově u obyvatel k 31. 12. 2013 je 41, 9 let, u mužů pak 40, 3 a u žen 43,4 let. [6]

Na následujícím obrázku jsou znázorněny okresy Královéhradeckého kraje, mezi které patří: Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou a Trutnov.



**Obrázek 5:** Okresy Královéhradeckého kraje

*Zdroj: [9]*

Mezi nejvýznamnější zaměstnavatelé v okrese Náchod patří VEBA, textilní závody a.s., která spadá do kategorie počtu zaměstnanců 1000 – 1499. Další firmy jsou v kategorii počtu zaměstnanců na úrovni 500 – 999 a jedná se o: Ametek elektromotory, s.r.o., KARSIT HOLDING, s.r.o., Saar Gummi Czech, s.r.o., Amman Czech republic a.s., ATAS elektromotory Náchod a.s., Pekárny a cukrárny Náchod, a.s. a Sněžka, výrobní družstvo Náchod. [31]

Většinu povrchu okresu tvoří pahorkatina. Na severu se rozprostírá Broumovská vrchovina, západní část okresu tvoří Krkonošské podhůří a jihovýchodní část zasahuje do Podorlické pahorkatiny. Nejvyšším bodem okresu Náchod je Ruprechtický Špičák v Javořích horách na Broumovsku, který je vysoký 800 m n. m. a zároveň nejnižší položené místo je na Jaroměřsku, a to 232 m n. m. Celým okresem od severu k jihu protéká řeka

Metuje, která se u Jaroměře vlévá do Labe. Mezi další významnou řeku na Náchodsku patří také Stěna. Významnou z hlediska vodního hospodářství je ale vodní přehradní nádrž Rozkoš, s plochou přes 1000 ha. Slouží jako regulátor stavu vody na středním toku Labe a zároveň je i významným střediskem rekreace a vodních sportů. Z celkové rozlohy okresu je téměř 62% tvořeno zemědělskou půdou. Dále lesy pokrývají více jak čtvrtinu okresu. [6]

Okres Náchod je také velmi bohatý na přírodní památky. Mezi zřejmě nejznámější patří oblast Teplicko-adršpašských skal. Další přírodní rezervace jsou např. Broumovské stěny, stolová hora Ostaš, Křížový vrch a další. Z pohledu kultury je významné Babiččino údolí. Další krásné památky jsou také benediktinský klášter v Broumově, zámky v Náchodě, Novém Městě nad Metují a Ratibořicích a pevnost Josefov. Náchodsko je velmi významným turistickým regionem celého okresu. [6]

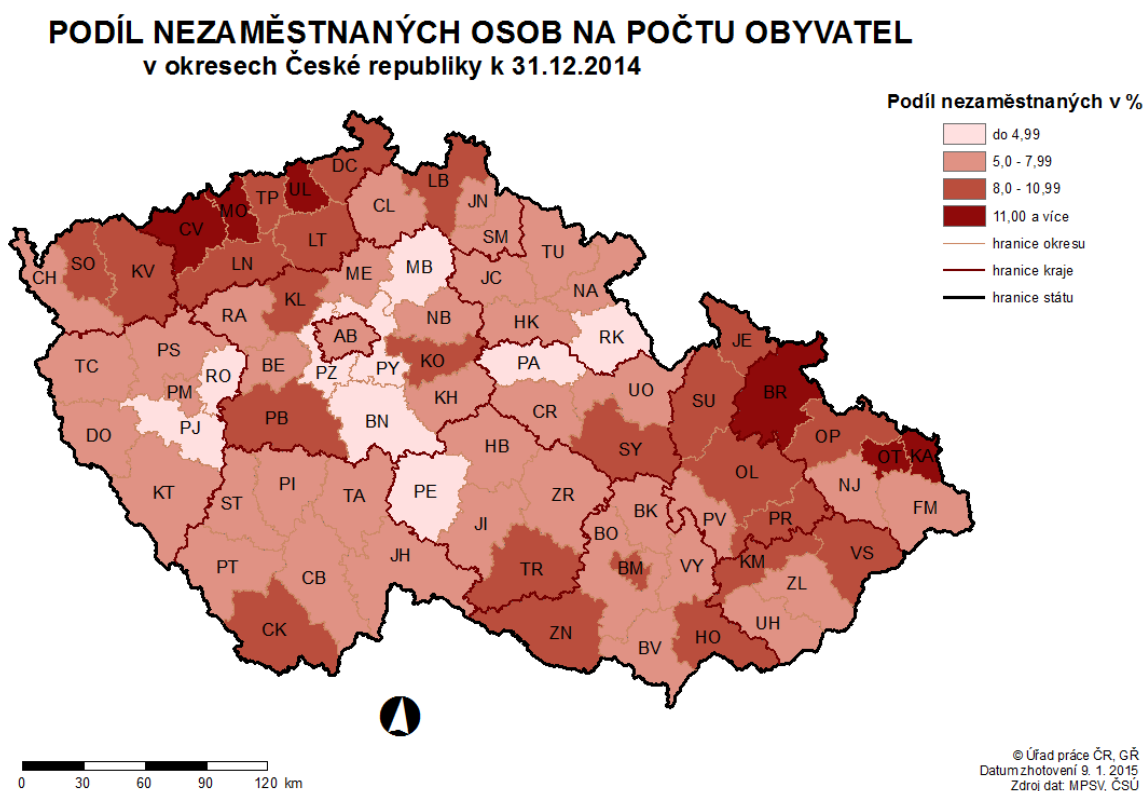
Co se týče školství, je v okrese 63 základních škol, 14 různých středních škol a 1 vyšší odborná škola. Z toho jsou tři gymnázia, jedna škola je soukromá a všechny ostatní jsou odborně zaměřeny.

Celkem je okres rozčleněn do 78 samostatných obcí. Z toho 11 má statut města a 3 statut městysu. Obce s rozšířenou působností jsou: Broumov, Jaroměř, Náchod, Nově Město nad Metují.

## 6 NEZAMĚŠTNANOST V OKRESE NÁCHOD

Všechny statistiky nezaměstnanosti budou uváděny k 31. 12. 2014 a čerpány z integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky.

Pokud porovnáme okres Náchod s ostatními okresy celé České republiky, co se nezaměstnanosti týče, patří Náchodsko hned do druhé nejnižší kategorie podílu nezaměstnaných. Podobně na tom je i většina ostatních krajů Královéhradeckého kraje, a to konkrétně okresy Trutnov, Jičín a Hradec Králové. Nejnižší nezaměstnanost Královéhradeckého kraje zaznamenal okres Rychnov nad Kněžnou. Tato situace je znázorněna v následujícím obrázku.



**Obrázek 6:** Podíl nezaměstnaných osob na počtu obyvatel v okresech ČR

*Zdroj: [24]*

Nejlépe si stojí okres Rychnov nad Kněžnou, kde je podíl nezaměstnaných uchazečů 4,6%. V tomto okrese je ale zároveň nejméně obyvatel ve věku 15 – 64 let (52 398 osob) a dosažitelných uchazečů<sup>1</sup> o pracovní místo (2400). Na druhém místě je pak okres Jičín, kde

<sup>1</sup> Jedná se o uchazeče o zaměstnání ve věku 15 – 64 let, kteří mohou neprodleně nastoupit do výkonu zaměstnání při nabídce volného pracovního místa. Dosažitelní nejsou uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy, uchazeči, kteří vykonávají

je podíl nezaměstnaných 5,5 %, dále okres Náchod, Hradec Králové s 6,9 % a nejhůře na tom je okres Trutnov, kde je podíl nezaměstnaných nejvyšší, a to konkrétně 7,7 %. [22]

V okrese Náchod je celkem 73 001 obyvatelů ve věku 15 – 64 let. Z toho je 36 087 žen a 36 914 mužů. Statistiky uvádí, že k 30. 11. 2014 bylo evidováno na Úřadě práce 4 128 osob. Během prosince roku 2014 se evidovalo nově 734 osob, ale zároveň 325 lidem byla ukončena evidence a byli vyřazeni z evidence uchazečů o zaměstnání. Ke konci prosince 2014 bylo tak v evidenci uchazečů o zaměstnání 4 537 osob. Počet volných pracovních míst bylo celkem 338. Z toho právě 128 míst je vodných pro absolventy, 8 míst pro mladistvé do 18 let a 49 míst pro osoby zdravotně postižené. Nakonec je nutné uvést procento podílu nezaměstnaných na obyvatelstvu, což v okrese Náchod činí k 31. 12. 2014 6,0 %. [24]

## 6.1 Nezaměstnanost absolventů

Na úvod je uvedena tabulka nezaměstnaných osob podle stupně dosaženého vzdělání v celé České republice k 31. 12. 2014

**Tabulka 2:** Struktura neumístěných uchazečů o zaměstnání v České republice k 31. 12. 2014

Nejvyšší dosažené vzdělání	Celkem	Ženy
Základní	150 313	75 139
Vyučení	208 646	88 547
Střední (bez maturity)	18 495	9 338
Vyučení (s maturitou)	24 568	12 186
ÚS všeobecné (s maturitou)	14 642	9 086
ÚS odborné (s maturitou)	86 406	52 916
Vyšší	4 477	3 194
Vysokoškolské	34 367	18 536

*Zdroj: upraveno podle [3]*

V tabulce můžeme vidět, že nejvíce uchazečů o zaměstnání má nejvyšší dosažené vzdělání vyučení. Velký počet nezaměstnaných je také s úplným středním odborným vzděláním s maturitou. Obě skupiny zahrnují většinou řemeslné činnosti a různé ruční práce. Tyto vysoké počty nezaměstnaných by se daly vysvětlit nástupem mechanických strojů do výroby, které plně nahradí lidskou práci a mnohdy jsou schopny výrobek vyrobit i při nižších nákladech. Dále jsou také na ústupu řemeslné činnosti, neboť máme stále větší nabídku

---

krátkodobé zaměstnání, a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytována podpora v nezaměstnanosti po dobu mateřské dovolené. Zdroj: [22]

různých druhů výrobků, které si můžeme již přímo koupit hotové, a není nutná ruční výroba. Velmi významný počet nezaměstnaných osob ale tvoří lidé se základním vzděláním. Je samozřejmé, že zaměstnavatelé dají přednost lidem s jistou kvalifikací a vzděláním. Otázkou je, jak osoby se základním vzděláním zabezpečit. Mnohdy jsou plně odkázány na dávky sociální pomoci, což ale nutně vede k vysokým výdajům státu. Další skupiny již netvoří tak významný podíl nezaměstnaných jako výše uvedené.

V následujících tabulkách budou uvedeny počty nezaměstnaných a evidovaných absolventů podle typu dosaženého vzdělání a podle oborů vzdělání. Statistiky jsou převzaty z Úřadu práce v Náchodě a jedná se o období 1. 10. – 31. 12. 2014.

**Tabulka 3:** Počet nezaměstnaných absolventů podle stupně dosaženého vzdělání

<b>Nejvyšší dosažené vzdělání</b>	<b>Počet</b>
Bez vzdělání	2
Základní + praktická škola	34
Střední odborné (vyučen)	52
Úplné střední odborné (vyučen s maturitou)	12
Úplné střední odborné (s maturitou bez vyučení)	65
Střední nebo střední odborné	0
Vyšší odborné	8
Bakalářské	21
Vysokoškolské	22
Doktorské	1

*Zdroj: upraveno podle statistik Úřadu práce v Náchodě*

Z výše uvedené tabulky můžeme vyčíst, že nejvíce absolventů, evidovaných na úřadu práce, je s úplným středním odborným vzděláním s maturitou a hned nato následuje skupina s vyučením. Naopak nejlépe jsou na tom absolventi středních škol, kteří nejsou vedeny v evidenci úřadu práce. To může být způsobeno tím, že většina z nich se po ukončení školy rozhodla pro další studium, ať už na vysokých školách nebo v jiných zařízeních.

**Tabulka 4:** Počet nezaměstnaných absolventů s vyučením podle oborů

<b>Obor</b>	<b>Počet</b>
Strojírenství	12
Elektrotechnika	6
Potravinářství	5
Stavebnictví	5
Zemědělství a lesnictví	2
Gastronomie	15
Obchod	1
Osobní a provozní služby	4
Umění	1

*Zdroj: upraveno podle statistik Úřadu práce v Náchodě*

Nejvíce nezaměstnaných absolventů středních odborných učilišť s vyučením bylo k 31. 12. 2014 v oborech strojírenství a gastronomie. Počty v ostatních oborech jsou oproti těmto výrazně menší.

**Tabulka 5:** Počet nezaměstnaných absolventů úplného středního vzdělání s maturitou podle oborů

<b>Obor</b>	<b>Počet</b>
Ekologie a ochrana životního prostředí	1
Informatické obory	8
Strojírenství	3
Elektrotechnika	5
Textilní výroba a oděvnictví	1
Stavebnictví	1
Zemědělství	5
Veterinářství	2
Ekonomika a administrativa	10
Gastronomie	8
Právo, právní a veřejnoprávní činnost	5
Publicistika, knihovnictví a informatika	1
Pedagogika, učitelství a soc. péče	4
Obecně odborná příprava	9
Umění	2

*Zdroj: upraveno podle statistik Úřadu práce v Náchodě*

Úřad práce v Náchodě ke konci roku 2014 zaregistroval nejvíce absolventů v oboru ekonomika a administrativa. Je velice pravděpodobné, že tyto lidé nemohou najít zaměstnání ve svém oboru z důvodu chybějící praxe, které firmy požadují. Tento problém se samozřejmě týká i všech ostatních oborů.

## **7 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V KRÁLOVEHRADECKÉM KRAJI**

Ministerstvo práce a sociálních věcí vymezuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti na svém integrovaném portálu. Jednotlivé nástroje již byly popsány výše. V Královéhradeckém kraji, jehož je okres Náchod součástí, jde konkrétně zejména o rekvalifikace, příspěvky zaměstnavatelům, veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa.

### **7.1 Rekvalifikace**

V Královéhradeckém kraji rekvalifikace poskytuje celkem 75 institucí. V okrese Náchod to je pak 6 institucí. Jedná se o města Náchod, Teplice nad Metují, Hronov a Nové město nad Metují a Česká Skalice.

Náchodský vzdělávací institut nabízí následující vzdělávací akce: Textový editor, Tabulkový kalkulátor, PowerPoint, Databáze, Obsluha PC, Motivační + základy PC, Podvojný účetnictví, Služby informační sítě, Základy práce s počítačem a Základy obsluhy počítače. [10]

Další instituce, Počítačová školení, Náchod [13] v rámci své působnosti nabízí vzdělávací akce, jako Základy obsluhy počítače, Na počítač v každém věku, Obsluha počítače, PowerPoint 2003, Outlook 2003, Praktické využití Internetu, Internet, Excel, Základy práce na PC (Windows) + Word, Základy práce na PC (Windows) a Word 2003.

Přímo Střední škola hotelnictví a společného stravování, Teplice nad Metují sama zajišťuje také rekvalifikační kurzy. Jedná se o [11]: Výroba knedlíků, Výpomoc při přípravě pokrmů, Výpomoc při obsluze hostů, Úklidové práce v ubytovacím zařízení – pokojská, Ubytování v soukromí, Složitá obsluha hostů, Příprava teplých pokrmů, Příprava pokrmů studené kuchyně, Příprava pokrmů pro rychlé občerstvení, Příprava minutek, Práce v ubytovacím zařízení, Kuchař expedient, Jednoduchá obsluha hostů a Barman.

Střední průmyslová škola, Hronov zajišťuje kurzy: Kurz pájení pro začátečníky, Školení v oboru kalič, Kurz pájení – obnovení atestu, Obráběč kovů, strojní obrábění na frézku, strojní obrábění na soustruh, Broušení, Programování CNC strojů, Technické minimum a další specifické kurzy. [12]

## 7.2 Příspěvky

Výši jednotlivých příspěvků zaměstnavatelům určuje každý rok Úřad práce v Hradci Králové pro celý Královéhradecký kraj. Částky a podmínky získání jsou pak uveřejněny na integrovaném portálu MPSV.

Prvním typem příspěvku je příspěvek na společensky účelná pracovní místa (dále jen SÚPM). Jedná se o pracovní místa, která zaměstnavatel zřídí nebo vyhradí po dohodě s příslušným úřadem práce a pak je obsadí uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní místo jinak. Pro získání příspěvku musí zaměstnavatel splnit podmínky, dané Úřadem práce v Hradci Králové. [20] Výše příspěvku se odvíjí od jednotlivých kategorií. Pokud je uchazeč o zaměstnání v evidenci déle než 5 měsíců, nebo je absolvent s délkou pracovního poměru max. do 6 měsíců, nebo mladý do 30 let věku bez dostatečné pracovní zkušenosti, nebo osoba pečující o dítě do 10 let, osoba zdravotně znevýhodněná nebo nad 50 let věku, může zaměstnavatel získat příspěvek ve výši až 15 000 Kč na měsíční mzdu, avšak nejdéle po dobu 6 měsíců. Pokud uchazeč vyžaduje zvláštní péči z jiných důvodů, bránících vstup na volný trh práce, může být poskytnut příspěvek v max. výši 15 000 Kč na měsíční mzdu, nejdéle na dobu 12 měsíců. V případě osoby se zdravotním postižením I., II. a III. stupně invalidity nebo osoby s evidencí delší než 24 měsíců nepřetržitě činí příspěvek až 18 000 Kč na dobu max. 12 měsíců. U všech kategorií je také možná poskytnout příspěvek na vytvoření nového SÚPM až ve výši 100 000 Kč, pokud je toto místo obsazeno 24 měsíců.

Dalším typem příspěvku je příspěvek na zabezpečení odborné praxe osobám do 30 let věku v organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích. Ten je určen uchazečům o zaměstnání do 25 let věku a absolventy vysokých škol po dobu 2 let od úspěšného ukončení studia. Smyslem je, aby uchazeči o zaměstnání ve věku do 30 let získali potřebnou odbornou praxi pro další zaměstnání. Maximálně může být poskytnuto 24 000 Kč. Podobný je příspěvek na Práci na zkoušku. Jedná se o krátkodobé zaměstnání uchazečů do 30 let věku, kterým chybí pracovní zkušenosti. [20]

Významný je příspěvek uchazečům, kteří chtějí začít vykonávat samostatně výdělečnou činnost. Taková osoba musí splnit konkrétní podmínky a dále musí být v jedné ze tří kategorií. Všechny podmínky jsou uvedeny v aktuálních kritériích politiky zaměstnanosti pro Královéhradecký kraj, zdroj [20]. Do první spadají lidé bez požadované délky evidence, konkrétně osoby se zdravotním postižením, nad 50 let věku, absolventi s délkou pracovního poměru max. 6 měsíců nebo uchazeči vyžadující zvláštní péči. Druhou skupinu tvoří uchazeči v evidenci 3 měsíce a více a zároveň buď do 30 let věku, nebo pečující o dítě do 10 let.



Poslední kategorie je evidence nad 9 měsíců. Max. poskytovaná částka je 100 000 Kč. Dále se jedná o překlenovací příspěvek ve výši 6 294,75 Kč/měsíc, příspěvek zaměstnavatelům na zapracování, 4 600 Kč/měsíc/1 zaměstnance, veřejně prospěšné práce/veřejná služba, dle kategorie ve výši max. 13 000 Kč nebo 15 000 Kč/měsíc, příspěvek zaměstnavatelům a uchazečům se zdravotním postižením na vytvořená chráněného pracovního místa, rekvalifikace, poradenské činnosti, pracovní rehabilitace, sdílené zprostředkování a regionální individuální projekty.

### **7.3 Konkrétní projekty**

V současné době je v Královéhradeckém kraji realizováno několik projektů na zvýšení zaměstnanosti. Konkrétně se jedná o projekt Program aktivizace II v Královéhradeckém kraji, Klíčové kompetence v Královéhradeckém kraji a Zaměstnaní rodiče v Královéhradeckém kraji.

Cílem prvního projektu, je podle Evropského sociálního fondu v ČR [16], podpořit zapojení zdravotně postižených osob do trhu práce. Je zaměřen ale i na cílové skupiny obyvatel, kteří jsou již dlouhodobě nezaměstnaní. Účastníky projektu tak mohou být osoby nad 50 let, do 25 let, dlouhodobě nezaměstnaní, s nízkou rekvalifikací nebo s tělesným postižením. Výsledkem bude, že bude podpořeno až 180 osob z celého kraje. Tento projekt trvá od 1. ledna 2013 do 31. července 2015 a vyhrazená částka na něj tvoří 14 750 620 Kč.

Projekt Klíčové kompetence v Královéhradeckém kraji [15] je zaměřen na osoby nad 50 let. Probíhá od 1. března 2013 do 31. července 2015 a celkové náklady činí 17 431 940 Kč. Záměrem projektu je zhodnotit dlouholeté zkušenosti starších osob a zároveň jejich doplnění o potřebné kompetence. Připravený klient pak bude dosazen na předem vyhrazené pracovní místo, aby mohl nově nabyté znalosti vyzkoušet v praxi a přesvědčit zaměstnavatele o svých kvalitách. Tuto podporu by mělo získat 180 osob.

Třetí projekt, Zaměstnaní rodiče v Královéhradeckém kraji [17], trvá od 1. listopadu 2013 do 30. srpna 2015. Účastníky projektu mohou být rodiče na mateřské/rodičovské, osoby pečující o osobu blízkou nebo závislého člena rodiny nebo rodiče samoživitelé. Cílem je připravit tyto osoby na opětovný nástup do zaměstnání, zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti. Celkem je na tento projekt vyhrazeno 10 053 100 Kč a je určen pro 100 uchazečů/uchazeček o zaměstnání, evidovaných na úřadech práce v Královéhradeckém kraji.

## 8 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

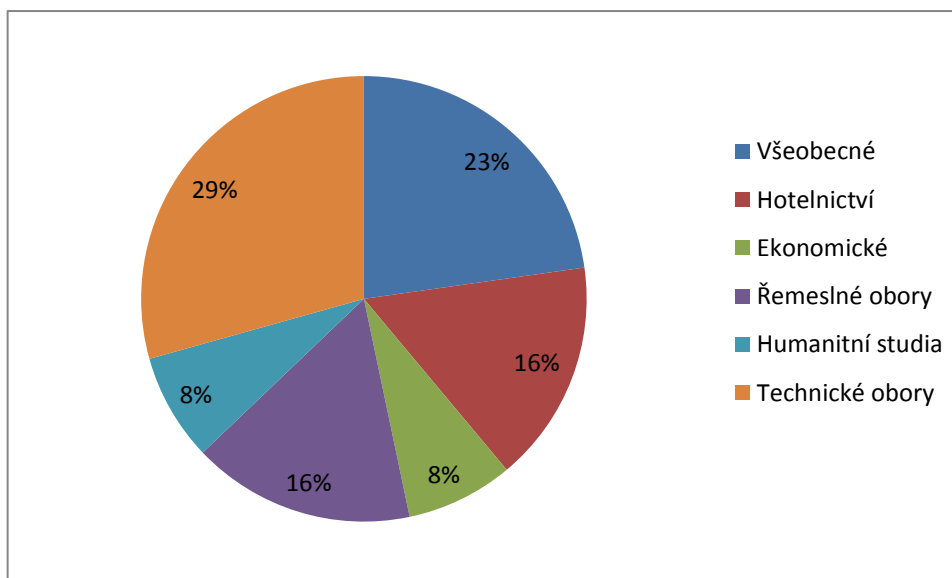
Cílem této práce bylo ověřit znalosti budoucích absolventů škol, v otázkách nezaměstnanosti a aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Náchod. Tyto informace byly získány pomocí dotazníkového šetření, kdy dotazníky byly rozdány do různých škol v okrese Náchod. Dotazník (vzor je přiložen k bakalářské práci), se skládá celkově ze 17 otázek, z nichž 4 jsou zaměřeny na aktuální studium, věk a pohlaví. V úvodu každého z nich je průvodní dopis, ve kterém jsou studenti osloveni a požádáni o vyplnění. Sběr dat probíhal od ledna do února 2015. Dotazníky byly respondentům rozdány v tištěné podobě, a zároveň byla zaručena anonymita. Metoda dotazníkového šetření byla zvolena proto, že může být zároveň dotazováno více osob a větší množství najednou. Zpracování dat pak proběhlo ručně, a to vyjádřením absolutních a relativních četností a procentech odpovědí. Výsledky včetně absolutních a relativních četností jsou uvedeny v příloze práce. Tímto způsobem bylo získáno 167 vyplněných dotazníků od studentů různé věkové skupiny a s jiným stupněm vzdělání.

### 8.1 Základní popis souboru

Zkoumaný vzorek lze rozčlenit na 4 skupiny, a to podle stupně dosaženého vzdělání:

- Základní vzdělání – 29 respondentů (17,4%);
- Střední odborné vzdělání s výučním listem – 39 respondentů (23,4%);
- Střední nebo střední odborné vzdělání s maturitou – 90 respondentů (53,9%);
- Vyšší odborné vzdělání – 9 respondentů (5,3%).

Zároveň s tím se odvíjí věková struktura. Nejvíce respondentů je v letech 15 – 18, následuje skupina 19 – 21 let, do 15 let a nakonec 22 a více let. V obrázku uvedeném níže jsou respondenti rozděleni do skupin, podle oborů vzdělání.



**Obrázek 7:** Graf znázorňující procento respondentů podle oboru vzdělání

*Zdroj: vlastní zpracování*

## 8.2 Výsledky šetření

Pravděpodobně nejdůležitější otázkou je, co se studenti chystají dělat po ukončení jejich stávajícího studia. Nejvíce respondentů (53,3%) má v plánu další studium. Druhá nejpočetnější skupina, a to konkrétně 35,9% dotazovaných, plánuje nástup do zaměstnání či podnikání. U možnosti vlastní odpovědi převládaly práce v zahraničí, cestování nebo vlastní živnost.

Důležitá je také otázka, jak škola dokáže připravit své studenty na další studium či zaměstnání. Odpovědi respondentů byly různé, avšak převládaly názory, že spíše dobře nebo průměrně.

Na otázku, jaké možnosti nabízí úřad práce nezaměstnané osobě, byly zarážející. Na výběr bylo více variant, některé přitom záměrně mylné. Většina označila, že poskytuje sociální dávky, i když další možností bylo poskytování dávek v nezaměstnanosti. Studenti mezi těmito dávkami zřejmě nevidí rozdíl. Další nejčastější odpověď byla správná, a to že zajišťuje zprostředkování zaměstnání. Zbylé správné odpovědi, jako poskytování příspěvků zaměstnavatelům na podporu zvýšení zaměstnanosti, speciální vzdělávání nebo udělování povolení k zaměstnání cizincům byly označovány jen zřídka.

Definice uchazeče o zaměstnání byl další problém. Na výběr bylo více variant, avšak správná jen jedna. Správnou variantu pak vybralo pouze něco málo přes 36% respondentů. Můžeme si položit klíčovou otázku, a to, jak studenty informovat o těchto pojmech a možnostech úřadů práce v podpoře v nezaměstnanosti.

Statistiky za únor 2015 [23] uvádí, že v okrese Náchod je podíl nezaměstnaných uchazečů 6,1% a počet volných pracovních míst na jednoho uchazeče vychází přibližně na 10. S těmito údaji souvisely 2 otázky v dotazníku. Výsledky jsou uvedeny v následující tabulce.

**Tabulka 6:** Odpovědi na otázky jaký je podíl nezaměstnaných v okrese Náchod a kolik uchazečů vychází v současnosti

%nezaměstnaných	% odpovědí	Počet uchazečů/1 volné pr.	
		Místo	% odpovědí
1-3%	4,8	1-5 lidí	29,3
4-6%	41,9	6-10 lidí	46,1
7-10%	37,7	11-15 lidí	20,4
10 a více %	14,4	16 a více lidí	4,8

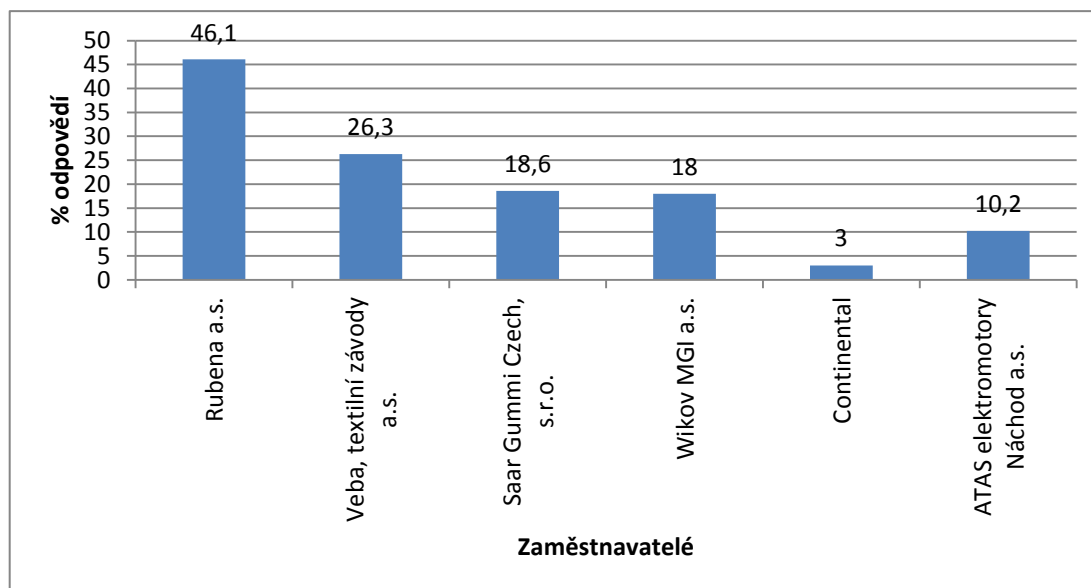
*Zdroj: vlastní zpracování*

Z tabulky můžeme vidět, že nejvíce respondentů odpovědělo správně. Významná je i skupina, která odpověděla, že je 1 – 5 uchazečů na jedno volné pracovní místo. Pro společnost by to bylo samozřejmě vynikající, avšak je velký problém takové skutečnosti dosáhnout. Zbylá procenta dotazovaných na otázku vůbec neodpověděla.

Jak již bylo uvedeno v šesté kapitole, nejvíce absolventů, zaregistrovaných na úřadech práce v okrese Náchod, je se středním odborným vzděláním, zakončeným maturitou. Nejčastější odpověď překvapivě byla, že nejvíce absolventů, ucházejících se o zaměstnání, je s výučním listem. V této době opět začínají být řemesla žádanější, a tak je o takové absolventy větší zájem. V současnosti ale i přesto tvoří druhou nejpočetnější skupinu nezaměstnaných absolventů. Další častější odpovědi byly absolventi se základní školou a střední školou s maturitou. Správnou odpověď označilo pouze 7,8% respondentů.

Co se týče otázky problémových skupin na trhu práce, odpovědi byly různé. Nejvíce hlasů (44,9%) je u skupiny lidí nad 65 let. Zdá se, že tato možnost nebyla respondenty pochopena správně, neboť to bylo myšleno jako osoby důchodového věku. I když v současné době je běžné, že i lidé tohoto věku jsou mnohdy zaměstnaní a přivydělávají si k důchodu, neoznačila bych je za problémovou skupinu na trhu práce. Zároveň je ale pravda, že nejvíce uchazečů o zaměstnání je v okrese Náchod v letech 55-59. Na druhém místě jsou pak absolventi (37,1% hlasů). Ostatní skupiny, jako lidé v produktivním věku a ženy nebyly označovány příliš často. V mnoha dotaznících byla také uvedena jiná odpověď, a to Romové. V celém okrese jich žije mnoho a studenti je zřejmě vnímají všeobecně jako nepřizpůsobivé a bez ochoty pracovat.

Další otázka byla mířená na největší zaměstnavatele v okrese Náchod. V kapitole 5 je uvedeno, že mezi největšího zaměstnavatele patří Veba, textilní závody a.s. V následujícím obrázku jsou zachyceny jednotlivé firmy podle počtu odpovědí.



**Obrázek 8:** Graf popisující firmy podle počtu odpovědí respondentů

*Zdroj: vlastní zpracování*

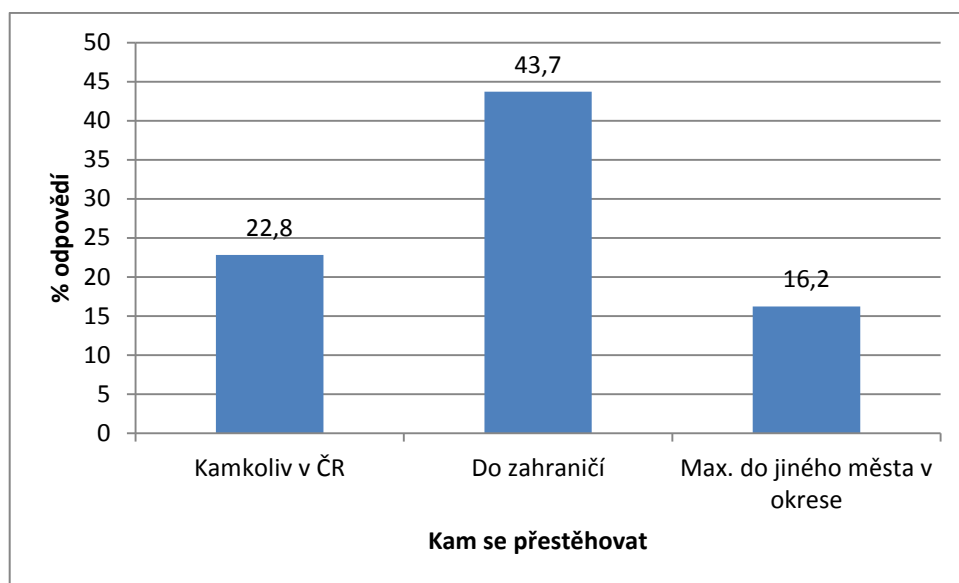
Z grafu můžeme vyčíst, že nejčastější odpověď byla firma Rubena a.s. Firma je velice známá, avšak není největším zaměstnavatelem. Velká většina dotazujících ale správně uvedla jako odpověď Vebu, textilní závody a.s.

Z dotazníků dále vyplynulo, že naprostá většina (86,8% dotazovaných) ještě stále nemá žádnou zkušenost s činností Úřadu práce. Zbytkem byla označena odpověď doporučení dalšího vzdělání. Je zřejmé, že většina studentů byla na Úřadu práce již na základní škole z důvodu absolvování testů ohledně dalšího vzdělávání, to se ale samozřejmě nedá považovat za zkušenost s jeho prací při hledání zaměstnání.

U otázky, jaké mají dotazovaní zkušenosti s pracovním poměrem, byla většinou označena možnost příležitostné brigády (71,9% odpovědí). Žádnou zkušenost se zaměstnáním nemá pouze 13,8% studentů.

Následující dvě otázky byly na téma dojíždění do práce a případné stěhování za prací. Dojíždět kamkoliv by bylo ochotno 20,4% dotazovaných. Dále významný počet odpovědí (31,7%) bylo u možnosti dojíždět do 10 km. To je velmi krátká vzdálenost na to, kolik je v okrese Náchod malých obcí, kde není možnost sehnat případné zaměstnání. Nakonec sice

méně jak polovina dotazovaných, ale celkem 35,9% lidí by bylo ochotno se za prací i přestěhovat. Jak daleko nebo kam znázorňuje následující obrázek.



**Obrázek 9:** Graf znázorňující jednotlivé možnosti stěhování za prací

*Zdroj: vlastní zpracování*

Z grafu můžeme vidět, že pokud už jsou studenti ochotni se za budoucím zaměstnáním přestěhovat, je to ve většině případů i do zahraničí. Pro Českou republiku to znamená jediné, ztrátu kvalifikovaných osob a odborníků.

Cílem výzkumu bylo nejen zjistit, jaké mají studenti vědomosti z oblasti politiky zaměstnanosti, ale také jaké činnosti mají v plánu po ukončení školní docházky. Většina z nich předpokládá, že budou pokračovat v dalším studiu. To pro Úřad práce v Náchodě a dalších městech okresu znamená, že v nejbližších letech by neměl zaznamenat zvýšenou evidenci absolventů. Zároveň tak mají mladí lidé čas získat praxi a lépe se tak připravit na budoucí zaměstnání. Velké množství dotazovaných také uvedlo, že dosud nemají žádné zkušenosti s činností úřadu práce. Bylo by tak vhodné připravit pro studenty přednášky a další akce, na kterých by se informovali o možnostech podpory v nezaměstnanosti a současnou situací nezaměstnanosti v okrese Náchod. Průzkum ukázal, že mají nedostatečné nebo mylné informace z této oblasti. Mnohdy by jim to mohlo usnadnit rozhodování o budoucím zaměstnání či studiu a rozšířit všeobecný přehled dění v okrese. Co se týče zaměstnavatelů, informace jsou také nedostatečné. V odpovědích byly zaznamenávány zpravidla nejznámější firmy, nikoli však největší zaměstnavatelé. Na toto téma by tak mohly být pořádány různé společenské akce, kde by se firmy krátce představily a uvedly studentům své požadavky na

zaměstnance. Zároveň by podniky mohly mladým lidem nabídnout možnost spolupráce do budoucna v rámci stáží a dalších akcí. Při té příležitosti by také firmy mohly z řad absolventů vybrat vynikající odborníky a experty na danou oblast, což by pro ně bylo velkým přínosem.

Možností spolupráce studentů a následně absolventů s úřady práce nebo podniky je spousta. Vše samozřejmě závisí na ochotě obou stran a také finančním zabezpečení takových činností. Pokud by byly firmy ochotny poskytovat informace studentům již při studiu a případně jim poskytnout nějaké stáže, mohlo by to výrazně snížit nezaměstnanost absolventů a zároveň s tím výdaje státu na aktivní politiku zaměstnanosti, která je v této oblasti nutným opatřením.

## ZÁVĚR

Nezaměstnanost absolventů je problémem celorepublikovým. Absolventi totiž často narážejí na mnohé bariéry pro úspěšný vstup na trh práce. Jedná se zejména o nedostatečnou praxi. Studenti nemají mnohdy možnost propojit své teoretické znalosti s praktickými dovednostmi. To pak může vést ke strukturální nezaměstnanosti, kdy zaměstnavatelé požadují uchazeče s danou kvalifikací a zkušenostmi a i když studenti mají mnohdy vyšší vzdělání a mohli by být přínosem ve společnosti, na danou pracovní pozici se nedostanou. Ztráta zaměstnání nebo v případě absolventů nemožnost práci získat může mít pro člověka fatální důsledky. U mladých lidí se může jednat zejména o ztrátu sebedůvěry, snížení pocitu vlastní hodnoty nebo ztrátu důvěry k ostatním lidem. Důvěra se pak těžko navrácí zpět a může se to stát problémem na celý život. Určitým řešením by pak byla větší spolupráce škol se zaměstnavateli, kdy by se studenti snažili přiměřeně pracovat již při studiu a firmy by jim pak potvrdily praxi.

Jak vyplynulo z výzkumného šetření, velké množství studentů pracuje příležitostně již při studiu. Často se jedná o práci zcela odlišnou od jejich vzdělání, důležitou roli tak hraje finanční ohodnocení. Samozřejmě existují i výjimky, kdy si studenti najdou praxi v oboru již během studia, a to jim pak výrazně ulehčí hledání vhodného zaměstnání a také přijetí zaměstnavatelem.

Cílem výzkumného šetření bylo získat informace od budoucích absolventů, tzn. studentů posledních ročníků různých stupňů vzdělání, kteří jsou nové potenciální pracovní síly na trhu práce. Celkově se informace týkaly zejména jejich povědomí o situaci na trhu práce v okrese Náchod a o možnostech případné pomoci úřadem práce v nezaměstnanosti. Úkolem bylo také zjistit, jaké záměry studenti mají po studiu a jak jsou ochotni se přizpůsobit případné nabídce práce z jejich okolí. Více studentů má v plánu další studium, což je na jednu stranu přínosné pro budoucí zaměstnavatele, ale zároveň tak nemají možnost získat potřebnou praxi. Velké množství respondentů je také ochotno se za prací přestěhovat, a to z velké části i do zahraničí. Pro mladé osoby je to samozřejmě výhodná možnost, jak si zdokonalit cizí jazyk a zároveň pracovat za mnohdy vyšší finanční ohodnocení, než v České republice. Pro tu je to ale velká ztráta nových odborníků.

Větší část dotazníku byla sestavena, aby ověřila znalosti studentů z oblasti nezaměstnanosti. Co se týče aktuální situace, jako podíl nezaměstnaných, počet evidovaných osob na jedno volné pracovní místo nebo názvy největších zaměstnavatelů, mají studenti dostatečný přehled. Většina jich odpověděla správně nebo byla velmi blízko. Na druhou



stranu ale informace z politiky zaměstnanosti jsou jim, zdá se, dost neznámé. Z toho důvodu by bylo dobré, kdyby tomu školy věnovaly větší pozornost nebo byly pořádány různé vzdělávací akce na toto téma, třeba přímo Úřady práce.

Budoucí absolventi musí být obeznámeni s tím, jaká je situace na trhu práce a jaké podmínky na ně budou kladeny při vstupu na něj. Zároveň by si měli uvědomit, jak je složité po ukončení školy najít vhodné zaměstnání a předem s touto situací počítat. Existuje již mnoho institucí, které nabízejí různé stáže pro mladé v jejich oboru, a tak by jich měli využít, neboť se jim to následně zhodnotí v jejich kariéře a celkově v celém životě. Na základě výše uvedeného můžeme konstatovat, že cíl práce byl splněn.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ

- [1] BRDEK, Miroslav a Helena VYCHOVÁ. Evropská vzdělávací politika: programy, principy a cíle. Praha: ASPI, 2004, 167 s. ISBN 80-863-9596-0.
- [2] BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [3] Český statistický úřad Veřejná databáze. Struktura neumístěných uchazečů o zaměstnání (stav k 31. 12.). [online]. [cit. 13. 2. 2015]. Dostupné z: [http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=10-08&vo=tabulka&kapitola\\_id=924](http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=10-08&vo=tabulka&kapitola_id=924)
- [4] Český statistický úřad. Charakteristika okresu Náchod. [online]. [cit. 25. 12. 2104]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_nachod](http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_nachod)
- [5] Český statistický úřad. Klasifikace a číselníky. 09 Vzdělávání. [online]. [cit. 23. 1. 2105]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/vzdelavani>
- [6] Český statistický úřad. Okresy. [online]. [cit. 25. 12. 2104]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/okresy>
- [7] Český statistický úřad. Průmysl Královéhradeckého kraje a ekonomické subjekty podle okresů. [online]. [cit. 25. 12. 2104]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/prumysl\\_kralovehradeckeho\\_kraje\\_a\\_ekonomicke\\_subjekty\\_podle\\_okresu/\\$File/katalog\\_firem\\_VP.pdf](http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/prumysl_kralovehradeckeho_kraje_a_ekonomicke_subjekty_podle_okresu/$File/katalog_firem_VP.pdf)
- [8] Český statistický úřad. Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). [online]. [cit. 16. 10. 2014]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/vykazy/vykazy.nsf/i/vyberove\\_setreni\\_pracovnich\\_sil](http://www.czso.cz/vykazy/vykazy.nsf/i/vyberove_setreni_pracovnich_sil)
- [9] Český statistický úřad. Zaměstnanost, nezaměstnanost. [online]. [cit. 24. 3. 2105]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace)
- [10] Databáze akcí dalšího profesního vzdělávání. Přehled akcí společnosti Ing. Vlastimil Macháček, Náchodský vzdělávací institut. [online]. [cit. 3. 3. 2015]. Dostupné z: [http://www.eu-dat.cz/detailSubjektu.aspx?p=uvodniStrana%24%24%7csubjekty%24%24~dnNI~NQ%3d%3d~~~&a=detailSubjektu%24Mzk%3d%24&pgs=vse&id\\_kraj=5&idS=39](http://www.eu-dat.cz/detailSubjektu.aspx?p=uvodniStrana%24%24%7csubjekty%24%24~dnNI~NQ%3d%3d~~~&a=detailSubjektu%24Mzk%3d%24&pgs=vse&id_kraj=5&idS=39)
- [11] Databáze akcí dalšího profesního vzdělávání. Přehled akcí společnosti Střední škola hotelnictví a společného stravování, Teplice nad Metují. [online]. [cit. 3. 3. 2015].

Dostupné z: <http://www.eu->

[dat.cz/detailSubjektu.aspx?p=uvodniStrana%24%24%7csubjekty%24%24~dnNI~NQ%3d%3d~~~&a=detailSubjektu%24MjEyMw%3d%3d%24&pgs=vse&id\\_kraj=5&idS=2123](http://www.eu-dat.cz/detailSubjektu.aspx?p=uvodniStrana%24%24%7csubjekty%24%24~dnNI~NQ%3d%3d~~~&a=detailSubjektu%24MjEyMw%3d%3d%24&pgs=vse&id_kraj=5&idS=2123)

- [12] Databáze akcí dalšího profesního vzdělávání. Přehled akcí společnosti Střední průmyslová škola, Hronov, Hostovského 910. [online]. [cit. 3. 3. 2015]. Dostupné z: [http://www.eu-dat.cz/detailSubjektu.aspx?p=uvodniStrana%24%24%7csubjekty%24%24~dnNI~NQ%3d%3d~~~&a=detailSubjektu%24MzA1NDI%3d%24&pgs=vse&id\\_kraj=5&idS=30542](http://www.eu-dat.cz/detailSubjektu.aspx?p=uvodniStrana%24%24%7csubjekty%24%24~dnNI~NQ%3d%3d~~~&a=detailSubjektu%24MzA1NDI%3d%24&pgs=vse&id_kraj=5&idS=30542)
- [13] Databáze akcí dalšího profesního vzdělávání. Přehled akcí společnosti Václav Myšák, UNIVEL, Počítačová školení, Náchod. [online]. [cit. 3. 3. 2015]. Dostupné z: [http://www.eu-dat.cz/detailSubjektu.aspx?p=uvodniStrana%24%24%7csubjekty%24%24~dnNI~NQ%3d%3d~~~&a=detailSubjektu%24NDAY%24&pgs=vse&id\\_kraj=5&idS=402](http://www.eu-dat.cz/detailSubjektu.aspx?p=uvodniStrana%24%24%7csubjekty%24%24~dnNI~NQ%3d%3d~~~&a=detailSubjektu%24NDAY%24&pgs=vse&id_kraj=5&idS=402)
- [14] Databáze akcí dalšího profesního vzdělávání. Přehled společností – Královéhradecký kraj. [online]. [cit. 3. 3. 2015]. Dostupné z: [http://www.eu-dat.cz/subjekty.aspx?p=uvodniStrana%24%24&a=subjekty%24%24~dnNI~NQ%3d%3d~~~&id\\_kraj=5&pgs=vse](http://www.eu-dat.cz/subjekty.aspx?p=uvodniStrana%24%24&a=subjekty%24%24~dnNI~NQ%3d%3d~~~&id_kraj=5&pgs=vse)
- [15] Evropský sociální fond v ČR. Klíčové kompetence v Královéhradeckém kraji. [online]. [cit. 19. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/klicove-kompetence-v-kralovehradeckem-kraji>
- [16] Evropský sociální fond v ČR. Program aktivizace II v Královéhradeckém kraji. [online]. [cit. 19. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/program-aktivizace-ii-v-kralovehradeckem-kraji>
- [17] Evropský sociální fond v ČR. Zaměstnaní rodiče v Královéhradeckém kraji. [online]. [cit. 19. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/zamestnani-rodice-v-kralovehradeckem-kraji>
- [18] HALÁSKOVÁ, Renáta. Politika zaměstnanosti. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008, 145, 6 s. Spisy Filozofické fakulty Ostravské univerzity, 177/2008. ISBN 978-807-3685-225.

- [19] HELÍSEK, Mojmir. Makroekonomie: základní kurs. 2. přeprac. vyd. Slaný: Melandrium, 2002, x, 326 s. ISBN 80-86175-25-X.
- [20] Integrovaný portál MPSV. Kritéria aktivní politiky zaměstnanosti. Kritéria 2015. [online]. [cit. 19. 3. 2015]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace\\_z\\_useku\\_up/trh\\_prace/apz\\_kriteria](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace_z_useku_up/trh_prace/apz_kriteria)
- [21] Integrovaný portál MPSV. Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP. [online]. [cit. 13. 2. 2015]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>
- [22] Integrovaný portál MPSV. Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska. [online]. [cit. 13. 2. 2015]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem?stat=2000000000110&obdobi=L&rok=2014&uzemi=0&send=send&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.pohled=1&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.xslselect=mn&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.xslorder=1&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.usr1=1](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem?stat=2000000000110&obdobi=L&rok=2014&uzemi=0&send=send&_piref37_240429_37_240428_240428.pohled=1&_piref37_240429_37_240428_240428.xslselect=mn&_piref37_240429_37_240428_240428.xslorder=1&_piref37_240429_37_240428_240428.usr1=1)
- [23] Integrovaný portál MPSV. Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska. [online]. [cit. 19. 3. 2015]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.next\\_page=%2Findex.do&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.statse=2000000000019&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.statsk=0&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.send=send&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.stat=2000000000110&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.obdobi=B&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.rok=2015&ok=Vybrat](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37_240429_37_240428_240428.next_page=%2Findex.do&_piref37_240429_37_240428_240428.statse=2000000000019&_piref37_240429_37_240428_240428.statsk=0&_piref37_240429_37_240428_240428.send=send&_piref37_240429_37_240428_240428.stat=2000000000110&_piref37_240429_37_240428_240428.obdobi=B&_piref37_240429_37_240428_240428.rok=2015&ok=Vybrat)
- [24] Integrovaný portál MPSV. Statistiky nezaměstnanosti. [online]. [cit. 13. 2. 2015]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>
- [25] KACZOR, Pavel. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. Vyd. 1. V Praze: Oeconomica, 2013. ISBN 978-802-4519-302.
- [26] KALOUS, Jaroslav a Arnošt VESELÝ. Teorie a nástroje vzdělávací politiky. Praha: Karolinum, 2006, 172 s. Učební texty Univerzity Karlovy v Praze. ISBN 80-246-125.
- [27] KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN. Hospodářská politika. 1.vyd. Ostrava: Institut vzdělávání Sokrates, 2003, 275 s. ISBN 80-865-7204-8.
- [28] KOTÝNKOVÁ, Magdalena. Trh práce na přelomu tisíciletí: základní kurs. Vyd. 1. V Praze: Oeconomica, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

- [29] PAVELKA, Tomáš. Makroekonomie: základní kurz. 2. vyd. Praha: Melandrium, 2007, 278 s. ISBN 978-808-6175-52-2.
- [30] SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 2003, 272. s. ISBN 80-210-3048-8.
- [31] Statnisprava.cz. Okres Náchod. [online]. [cit. 25. 12. 2104]. Dostupné z: <http://www.statnisprava.cz/rstsp/ciselniky.nsf/i/CZ0523>
- [32] Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In Sbíрка zákonů České republiky. 2004

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha A      Dotazník

Příloha B      Výsledky vyhodnocených dotazníků

## Příloha A

Vážení studenti,

žádám vás o vyplnění dotazníku, který se snaží ověřit vaše znalosti z oblasti trhu práce a nezaměstnanosti. Dotazník je součástí bakalářské práce (Nezaměstnanost absolventů na Náchodsku) a slouží pouze pro studijní účely. Pokud není uvedeno jinak, označujte, prosím, jen jednu odpověď.

Děkuji za spolupráci.

- 1 Po ukončení školní docházky máte v plánu:
  1. Další studium
  2. Zaměstnání
  3. Evidence na Úradě práce
  4. Nevím
  5. Jiné, prosím uveďte:
  
- 2 Jak si myslíte, že Vás škola připravila na budoucí studium/zaměstnání?
  1. Výborně
  2. Spíše dobře
  3. Průměrně
  4. Spíše ne
  5. Vůbec
  
- 3 Víte, jaké možnosti Vám v případě nezaměstnanosti nabízí Úřad práce? Správných může být více odpovědí, ale zároveň některé nemusí být pravdivé.
  1. Zprostředkování zaměstnání
  2. Poskytuje různé příspěvky zaměstnavatelům za podporu zvýšení zaměstnanosti
  3. Speciální vzdělání (rekvalifikační kurzy apod.)
  4. Základní vzdělání
  5. Uděluje povolení k zaměstnání v ČR cizincům
  6. Sám vás zaměstná
  7. Poskytne sociální dávky
  8. Poskytne dávky v nezaměstnanosti
  
- 4 Uchazečem o zaměstnání je:
  1. Kterákoliv osoba, která je nezaměstnaná
  2. Osoba, která požádá o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání na kterékoliv pobočce Úřadu práce v celé ČR
  3. Osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání
  4. Osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce ČR, v jejímž územním obvodu má trvalé bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek Úřadu práce ČR zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání

- 5 Jaký je podíl nezaměstnaných na celkové obyvatelstvo v okrese Náchod?
1. 1-3%
  2. 4-6%
  3. 7-10%
  4. 10 a více %
- 6 Kolik uchazečů vychází v současnosti na 1 volné pracovní místo v okrese Náchod?
1. 1 – 5 lidí
  2. 6 – 10 lidí
  3. 11 – 15 lidí
  4. 16 a více lidí
- 7 S jakým ukončeným vzděláním je podle Vás nejvíce absolventů zaregistrovaných na Úřadu práce v okrese Náchod?
1. Základní škola
  2. Střední odborná škola s výučním listem
  3. Střední škola s maturitou (včetně gymnázií)
  4. Střední odborná škola s maturitou
  5. Vysoká škola
- 8 Jaké jsou problémové skupiny na trhu práce? Správných může být více odpovědí.
1. Lidé v produktivním věku (tzn. 15 – 64 let)
  2. Lidé nad 65 let
  3. Absolventi
  4. Ženy
  5. Nevím
  6. Jiné, prosím uveďte:
- 9 Víte, jaké firmy v okrese Náchod zaměstnávají nejvíce lidí?  
Odpověď:
- 10 Jaké máte zkušenosti s Úřadem práce?
1. Žádné
  2. Doporučil mi další vzdělávání
  3. Díky němu jsem získal(a) zaměstnání
  4. Jiné, prosím uveďte:
- 11 Jaké jsou vaše dosavadní zkušenosti s pracovním poměrem?
1. Pracuji soustavně i během studia
  2. Příležitostná brigáda
  3. Žádné
  4. Jiné, prosím uveďte:



- 12 Jak daleko jste případně ochotni do práce dojíždět?
1. Kamkoliv
  2. Do 10 km
  3. Do 5 km
  4. Jsem ochoten(na) se za prací i přestěhovat
  5. Jiné, prosím uveďte:
- 13 Pokud jste ochoten(na) se za prací přestěhovat, jak daleko?
1. Kamkoliv v ČR
  2. I do zahraničí
  3. Maximálně do jiného města okresu Náchod
  4. Jiné, prosím uveďte:
- 14 Vaše aktuální studium probíhá na?
1. Základní škole
  2. Střední škole
  3. Střední odborné škole
  4. Středním odborném učilišti
  5. Vyšší odborné škole
  6. Vysoké škole
- 15 Jaký obor studujete?
1. Všeobecné vzdělání
  2. Hotelnictví
  3. Ekonomické zaměření
  4. Řemeslné obory (tesař, zedník, zámečnick...)
  5. Humanitní studia
  6. Technické obory (např. stavebnictví)
  7. Jiné, prosím uveďte:
- 16 Váš věk je v rozmezí?
1. Do 15 let
  2. 15 – 18 let
  3. 19 – 21 let
  4. 22 a více let
- 17 Vaše pohlaví je?
1. Muž
  2. Žena

## Příloha B

Tabulka 7: Odpovědi na otázku, co mají studenti po ukončení školní docházky v plánu

	AČ	RČ
<b>Další studium</b>	88	52,69
<b>Zaměstnání</b>	60	35,93
<b>Evidence na ÚP</b>	1	0,60
<b>Nevím</b>	8	4,79
<b>Jiné</b>	10	5,99
<b>Celkem</b>	167	100

Tabulka 8: Odpovědi na otázku, jak jsou školou připraveni na budoucí zaměstnání nebo studium

	AČ	RČ
<b>Výborně</b>	14	8,38
<b>Spíše dobře</b>	63	37,72
<b>Průměrně</b>	70	41,92
<b>Spíše ne</b>	13	7,78
<b>Vůbec</b>	7	4,19
<b>Celkem</b>	167	100

Tabulka 9: Odpovědi na otázku, zda studenti vědí, jaké možnosti jim poskytne úřad práce v případě nezaměstnanosti

	AČ	RČ
<b>Zprostředkování zaměstnání</b>	97	30,41
<b>Poskytuje různé příspěvky zaměstnavatelům</b>	23	7,21
<b>Speciální vzdělání</b>	56	17,55
<b>Základní vzdělání</b>	0	0,00
<b>Uděljuje povolení k zaměstnání v ČR cizincům</b>	18	5,64
<b>Sám vás zaměstná</b>	3	0,94
<b>Poskytne sociální dávky</b>	79	24,76
<b>Poskytne dávky v nezaměstnanosti</b>	43	13,48
<b>Celkem</b>	319	100

Tabulka 10: Odpovědi na otázku, kdo je uchazečem o zaměstnání

	AČ	RČ
<b>Správná definice</b>	61	36,53
<b>Špatná definice</b>	106	63,47
<b>Celkem</b>	167	100

Tabulka 11: Odpovědi na otázku, jaký je podíl nezaměstnaných na celkové obyvatelstvo v okrese Náchod

	AČ	RČ
<b>1-3%</b>	8	4,79
<b>4-6%</b>	70	41,92
<b>7-10%</b>	65	38,92
<b>10 a více %</b>	24	14,37
<b>Celkem</b>	167	100

**Tabulka 12:** Odpovědi na otázku, kolik uchazečů vychází v současnosti na 1 volné pracovní místo v okrese Náchod

	AČ	RČ
<b>1-5 lidí</b>	49	29,34
<b>6-10 lidí</b>	77	46,11
<b>11-15 lidí</b>	34	20,36
<b>16 a více lidí</b>	7	4,19
<b>Celkem</b>	167	100

**Tabulka 13:** Odpovědi na otázku, s jakým ukončeným vzděláním je nejvíce absolventů zaregistrovaných na Úřadu práce v Náchodě

	AČ	RČ
<b>Základní škola</b>	49	28,49
<b>Střední odborná škola s výučním listem</b>	57	33,14
<b>Střední škola s maturitou</b>	45	26,16
<b>Střední odborná škola s maturitou</b>	13	7,56
<b>Vysoká škola</b>	8	4,65
<b>Celkem</b>	172	100

**Tabulka 14:** Odpovědi na otázku, jaké jsou problémové skupiny na trhu práce

	AČ	RČ
<b>Lidé v produktivním věku</b>	20	9,39
<b>Lidé nad 65 let</b>	75	35,21
<b>Absolventi</b>	62	29,11
<b>Ženy</b>	25	11,74
<b>Nevím</b>	25	11,74
<b>Jiné</b>	6	2,82
<b>Celkem</b>	213	100

**Tabulka 15:** Odpovědi na otázku, jaké firmy v okrese Náchod zaměstnávají nejvíce lidí

	AČ	RČ
<b>Rubena a.s.</b>	77	37,75
<b>Veba, textilní závody a.s.</b>	44	21,57
<b>Saar Gummi Czech, s.r.o.</b>	31	15,20
<b>Wikov MGI a.s.</b>	30	14,71
<b>Continental</b>	5	2,45
<b>ATAS elektromotory Náchod a.s.</b>	17	8,33
<b>Celkem</b>	204	100

**Tabulka 16:** Odpovědi na otázku, jaké mají studenti zkušenosti s úřadem práce

	AČ	RČ
<b>Žádné</b>	145	86,83
<b>Doporučil mi další vzdělávání</b>	17	10,18
<b>Díky němu jsem získal(a) zaměstnání</b>	0	0,00
<b>Jiné</b>	5	2,99
<b>Celkem</b>	167	100

**Tabulka 17:** Odpovědi na otázku, jaké mají studenti dosavadní zkušenosti s pracovním poměrem

	<b>AČ</b>	<b>RČ</b>
<b>Pracuji soustavně i během studia</b>	21	15,22
<b>Příležitostná brigáda</b>	93	67,39
<b>Žádné</b>	23	16,67
<b>Jiné</b>	1	0,72
<b>Celkem</b>	138	100

**Tabulka 18:** Odpovědi na otázku, jak daleko jsou studenti ochotni do práce dojíždět

	<b>AČ</b>	<b>RČ</b>
<b>Kamkoliv</b>	34	20,36
<b>Do 10 km</b>	53	31,74
<b>Do 5 km</b>	3	1,80
<b>Jsem ochoten(na) se za práci i přestěhovat</b>	63	37,72
<b>Jiné</b>	14	8,38
<b>Celkem</b>	167	100

**Tabulka 19:** Odpovědi na otázku, jak daleko jsou ochotni se studenti případně za práci přestěhovat

	<b>AČ</b>	<b>RČ</b>
<b>Kamkoliv v ČR</b>	38	26,57
<b>I do zahraničí</b>	73	51,05
<b>Maximálně do jiného města okresu Náchod</b>	27	18,88
<b>Jiné</b>	5	3,50
<b>Celkem</b>	143	100

**Tabulka 20:** Odpovědi na otázku, kde probíhá aktuální studium

	<b>AČ</b>	<b>RČ</b>
<b>Základní škola</b>	29	17,37
<b>Střední škola</b>	22	13,17
<b>Střední odborná škola</b>	68	40,72
<b>Střední odborné učiliště</b>	39	23,35
<b>Vyšší odborná škola</b>	9	5,39
<b>Vysoká škola</b>	0	0,00
<b>Celkem</b>	167	100

**Tabulka 21:** Odpovědi na otázku, jaký obor studenti studují

	<b>AČ</b>	<b>RČ</b>
<b>Všeobecné vzdělání</b>	38	22,75
<b>Hotelnictví</b>	27	16,17
<b>Ekonomické zaměření</b>	12	7,19
<b>Řemeslné obory</b>	27	16,17
<b>Humanitní studia</b>	13	7,78
<b>Technické obory</b>	44	26,35
<b>Jiné</b>	6	3,59
<b>Celkem</b>	167	100

**Tabulka 22:** Odpovědi na otázku, v jakém rozmezí je věk studentů

	<b>AČ</b>	<b>RČ</b>
<b>Do 15 let</b>	10	5,99
<b>15-18 let</b>	97	58,08
<b>19-21 let</b>	46	27,54
<b>22 a více let</b>	14	8,38
<b>Celkem</b>	167	100

**Tabulka 23:** Odpovědi na otázku, jaké je pohlaví studentů

	<b>AČ</b>	<b>RČ</b>
<b>Muž</b>	109	65,27
<b>Žena</b>	58	34,73
<b>Celkem</b>	167	100