

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomiky**



**Bakalářská práce**

**Analýza nezaměstnanosti v působnosti vybraného  
úřadu práce Nymburk**

**Tereza Futerová**

© 2011 ČZU v Praze

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky

Akademický rok 2009/2010

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

**Tereza Futerová**

obor Provoz a ekonomika

Vedoucí katedry Vám ve smyslu Studijního a zkušebního řádu ČZU v Praze  
čl. 16 určuje tuto bakalářskou práci.

Název práce: **Analýza nezaměstnanosti v působnosti  
vybraného úřadu práce Nymburk**

### **Osnova bakalářské práce:**

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Literární rešerše
4. Charakteristika vybraného regionu
5. Analýza nezaměstnanosti ve vybraném regionu
6. Závěr
7. Seznam použitých zdrojů
8. Přílohy

Rozsah hlavní textové části: 30 - 40 stran

Doporučené zdroje:

Pavelka, T.: Makroekonomie. Základní kurz. 2. vydání. Praha, Melandrium 2007

Samuelson, A. Paul, Nordhaus: Ekonomie, Nakladatelství Svoboda, Praha, 1995

Cahlík, Tomáš, Makroekonomie, Praha, Karolinum, 1998

Knoll, O.: Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Praha, 1993

Víšek, Á. Jan, Selected Statistical Methods, Karolinum, Praha, 2003

Greene, H. William, Econometric Analysis, Prentice-Hall, Upper Saddle, 2003

<http://www.mpsv.cz/cs/>

<http://www.czso.cz/>

<http://www.stredocesky.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/okresy>


<http://www.vupsv.cz/>

Vedoucí bakalářské práce: **prof. Ing. Jaroslav Homolka, CSc.**

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2011

  
.....  
Vedoucí katedry



  
.....  
Děkan

V Praze dne: 11. 3. 2010

## **Čestné prohlášení**

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

V Praze dne 31. března 2011 \_\_\_\_\_

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala panu prof. Ing. Jaroslavu Homolkovi CSc. z katedry ekonomiky za pomoc při zpracování této bakalářské práce, odborné vedení a cenné rady.

**Analýza nezaměstnanosti v působnosti vybraného úřadu  
práce Nymburk**

---

**Analysis of the unemployment in the territorial scope of  
chosen employment bureau**

## **Souhrn**

Tato bakalářská práce se zabývá analýzou vývoje nezaměstnanosti v regionu Nymburk ve sledovaném období 2000-2010.

V první, rešeršní, části práce je nezaměstnanost popsána z teoretického hlediska. Vysvětluje pojmy jako je trh práce, míra nezaměstnanosti, druhy a příčiny a v neposlední řadě také její důsledky. V druhé, praktické, části práce popisuje charakteristiku vybraného regionu a analyzuje vývoj nezaměstnanosti. Podrobněji je popsán vývoj míry nezaměstnanosti ve zvoleném období, struktura uchazečů a to jak podle pohlaví, věku, tak i dle dosaženého vzdělání či délky evidence na úřadu práce. V závěru vlastní práce je popsán vývoj struktury volných pracovních míst a pozornost je věnována i problémovým skupinám.

Podklady pro první část bakalářské práce jsou čerpány především z odborné literatury. Informace v praktické části práce byly získány ze statistických šetření Úřadu práce v Nymburce shrnutých v Analýzách vývoje na trhu práce za léta 2000 - 2010.

## **Klíčová slova:**

Nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, trh práce, nabídka práce, poptávka po práci, problémové skupiny, uchazeči o práci.

## **Summary**

The thesis analyzes the evolution of unemployment in Nymburk region in the reference period 2000-2010.

In the first part the unemployment is described from a theoretical point of view. It explains concepts such as the labor market, unemployment rates, types and causes and last but not least, its consequences. The practical part describes the characteristics of the selected region and analyzes the evolution of unemployment. In more details is described the evolution of unemployment in the selected period, the structure of both candidates by gender, age, and by educational attainment and duration of registration at the Employment Office. The development of the structure of vacancies with attention to the problem groups is described at the end of the thesis.

Data for the first section are drawn primarily from literature. In the practical part the information was obtained from statistical surveys of the Labour Office in Nymburk summarized in the labor market development analysis for the years 2000 - 2010.

## **Keywords:**

Unemployment, rate of unemployment, labour market, labour supply, labour demand, problematic groups, job seekers.



# Obsah

1	ÚVOD.....	9
2	CÍL PRÁCE A METODIKA.....	10
2.1	Cíl práce.....	10
2.2	Metodika.....	10
3	LITERÁRNÍ REŠERŠE.....	12
3.1	Trh práce.....	12
3.1.1	Nabídka práce.....	12
3.1.2	Poptávka po práci.....	13
3.1.3	Rovnováha na trhu práce.....	14
3.2	Charakteristika nezaměstnanosti a její důsledky.....	15
3.2.1	Měření nezaměstnanosti.....	17
3.2.2	Druhy nezaměstnanosti.....	18
3.2.2.1	Nezaměstnanost dobrovolná.....	19
3.2.2.2	Nezaměstnanost nedobrovolná.....	19
3.2.3	Příčiny a typy nezaměstnanosti.....	19
3.2.3.1	Frikční nezaměstnanost.....	20
3.2.3.2	Strukturální nezaměstnanost.....	21
3.2.3.3	Cyklická nezaměstnanost.....	21
3.2.3.4	Skrytá nezaměstnanost.....	22
3.2.4	Důsledky nezaměstnanosti.....	22
3.2.4.1	Ekonomické důsledky.....	22
3.2.4.2	Sociální důsledky.....	23
4	CHARAKTERISTIKA VYBRANÉHO REGIONU.....	24
4.1	Geografická charakteristika regionu.....	24
4.2	Demografická charakteristika regionu.....	25
4.3	Infrastruktura regionu Nymburk.....	27
5	ANALÝZA NEZAMĚSTNANOSTI VE ZVOLENÉM REGIONU.....	29
5.1	Vývoj míry nezaměstnanosti.....	29
5.2	Struktura uchazečů.....	30
5.2.1	Struktura uchazečů dle pohlaví.....	31
5.2.2	Struktura uchazečů dle věku.....	32
5.2.3	Struktura uchazečů dle dosaženého vzdělání.....	33
5.2.4	Struktura uchazečů dle délky nezaměstnanosti.....	34
5.3	Volná pracovní místa.....	35
5.3.1	Vývoj a struktura volných míst podle KZAM.....	37
5.4	Problémové skupiny.....	39
5.4.1	Osoby se zdravotním postižením.....	39
5.4.2	Absolventi škol a mladiství.....	39
5.4.3	Osoby starší 50 let věku.....	40
5.4.4	Dlouhodobě nezaměstnaní.....	40
5.4.5	Ženy po rodičovské dovolené a ženy pečující o dítě.....	41
6	ZÁVĚR.....	42
7	Seznam použitých zdrojů.....	44
8	Seznam příloh.....	45

# 1 ÚVOD

Nezaměstnanost je jeden z klíčových ukazatelů ekonomiky. Má obrovský dopad na hospodářskou, sociální a politickou stabilitu země, a proto je jí potřeba věnovat řádnou pozornost ze strany vlády každé země, protože je problémem nejen pro společnost a ekonomiku, ale i pro jednotlivé nezaměstnané. V poslední době nezaměstnanost zasáhla i nejnávštěvnější státy, a to díky hospodářské krizi, která byla započatá v roce 2007 v Americe. Jednalo se o takzvanou hypoteční krizi, která postupně přerostla do krize finanční. Českou republiku zasáhla v roce 2008, kdy měla za následek vliv na zpomalení růstu ekonomiky, zpomalení růstu cen a hlavně na nezaměstnanost, která se od tohoto roku prudce zvyšuje.

V tehdejší Československu ale nezaměstnanost v podstatě neexistovala. Centrálně plánovaná ekonomika poskytovala práci každému občanovi i na úkor přezaměstnanosti, a to až do roku 1989. První nezaměstnaní se objevili až po tomto roce, a to důsledkem utváření nového trhu práce, díky kterému přezaměstnanost zcela zanikla. V podmínkách tržního ekonomického systému není práce nabízena všem, jelikož je omezena kapacitou pracovních míst.

Nezaměstnanost se vyskytuje ve všech skupinách obyvatel, ale dá se říci, že existují skupiny, které jsou ohroženy více a práci shání hůře. Jedná se především o zdravotně a tělesně postižené či jinak handicapované osoby, mladistvé, absolventy škol a osoby starší 50 let.

Snížením míry nezaměstnanosti se v České republice zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s úřady práce. Trh práce je ovlivňován různými opatřeními, ale nejdůležitější je zákon o zaměstnanosti, který má za úkol zabezpečit právo občana na zaměstnání, dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po práci a dosáhnout produktivního využití pracovních sil. Doufejme tedy, že i v době krize budou tyto kroky účinné a povedou ke snížení míry nezaměstnanosti na přijatelnou úroveň.

## **2 CÍL PRÁCE A METODIKA**

### ***2.1 Cíl práce***

Cílem této bakalářské práce je zhodnocení nezaměstnanosti v regionu Nymburk v letech 2000- 2010 pomocí analýzy jako metody zkoumání.

První část práce si klade za cíl teoretické vysvětlení problematiky nezaměstnanosti, a to zejména přiblížením pojmů jako jsou míra nezaměstnanosti, druhy nezaměstnanosti, dále příčiny a typy nezaměstnanosti a v neposlední řadě také její důsledky. Poté bude pozornost zaměřena na charakteristiku vybraného regionu, a to především geografickým vymezením regionu, demografickou strukturou a infrastrukturou regionu. Řeč bude i o zaměstnanosti regionu.

Další částí bakalářské práce je část praktická, která navazuje na část teoretickou a má za úkol analyzovat nezaměstnanost ve zvoleném regionu v působnosti Úřadu práce Nymburk v období let 2000- 2010. V této části se práce zabývá řadou ukazatelů jako je vývoj míry nezaměstnanosti, struktura uchazečů o volná pracovní místa, ať už z hlediska pohlaví, věku, dosaženého vzdělání či délky evidence na úřadu práce. Dále je v práci uvedena i struktura počtu volných pracovních míst a zabývá se i problémovými skupinami.

### ***2.2 Metodika***

Informace potřebné pro první, teoretickou, část práce jsou čerpány především z odborné literatury, která se touto problematikou zabývá a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

V druhé, praktické, části práce byly potřebné údaje získány především ze stránek Úřadu práce v Nymburku, a sice ze Zpráv o situaci na trhu práce v okrese Nymburk, které vychází ze statistických šetření regionu. Dále bylo využito informací ze statistických

ročenek Českého statistického úřadu, kde: „zdrojem informací o trhu práce zjišťovaných šetření v domácnostech respondentů je Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). Metodika ukazatelů zjišťovaných VŠPS koresponduje s definicemi a doporučeními Mezinárodní organizace práce (ILO), takže data mohou sloužit jako základ pro přímou mezinárodní srovnatelnost charakteristik trhu práce v různých zemích. Zároveň je respektována prováděcí metodika Eurostatu, která poskytuje výklad náplně konkrétních charakteristik trhu práce.“<sup>1</sup>

a další potřebné údaje poskytly i internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí.

Pro ujasnění problematiky a přiblížení některých informací byl osloven Úřad práce v Nymburku.

---

<sup>1</sup> Český statistický úřad [online] Dostupné na:

<[http://www.stredocesky.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/F50030D140/\\$File/101110mcz.pdf](http://www.stredocesky.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/F50030D140/$File/101110mcz.pdf)>

## 3 LITERÁRNÍ REŠERŠE

### 3.1 *Trh práce*

Trh práce je jako každý jiný trh součástí tržního hospodářství. Jako nejvýznamnější trh se jeví trh výrobků a služeb. Spotřebitelé na tomto trhu nakupují statky a služby, jimiž uspokojují své potřeby. Tento trh je z velké míry ovlivněn trhem výrobních faktorů, tedy trhem práce, protože právě tento trh ovlivňuje, jaké statky se budou vyrábět, v jakém množství a jakým způsobem. Trh práce má své znaky. Některé jsou podobné či shodné s trhem výrobků a služeb, jiné jsou přímo specifické pro trh práce. Tato specifikace je dána tím, že práci vykonávají lidé. Ti jsou ovšem na rozdíl od jiných výrobních faktorů vybavení svojí vůlí, myšlením a svými právy.

(BUCHTOVÁ, B. a kol., 2002)

Trh práce lze definovat jako místo, kde se střetává nabídka a poptávka po práci. Stranu poptávky tvoří ty ekonomické subjekty, které hledají vhodné pracovníky a nabízí určitou cenu (mzdovou sazbu) a určité podmínky, za nichž by mohli uchazeči o zaměstnání pracovat. Stranu nabídky pak představují lidé, kteří na tomto trhu svou práci nabízejí, tedy uchazeči o zaměstnání. (ŽÁK, 1999)

#### 3.1.1 Nabídka práce

Nabídkou práce se rozumí počet pracovníků, kteří jsou k dispozici nebo počet hodin odpracovaných v různých firmách a podnicích. Práce je výrobním faktorem, jehož nositelem je člověk. Člověk se proto rozhoduje, zda výdělek získaný prací je adekvátní počtu odpracovaných hodin a zda pro něho není výhodnější využít volný čas. Cílem spotřebitele je maximalizace užitku.

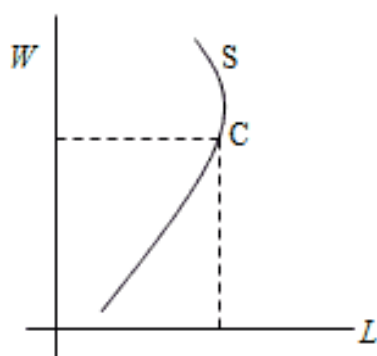
V rámci denního fondu (24 hodin) se spotřebitel rozhoduje, jak maximalizovat užitek rozdělením času mezi práci ve firmě a volný čas. Práce ve firmě zpravidla snižuje užitek, neboť jde (až na výjimky) o činnost nepohodlnou, monotónní atd., současně

však umožňuje zvyšování užitku prostřednictvím zboží, které si člověk může za získaný příjem koupit. Volný čas je příjemný, čím více volného času, tím vyšší užitek. Člověk bude chtít zvyšovat počet odpracovaných hodin, dokud se mezní užitek plynoucí ze zboží získaného díky poslední hodině práce nevyrovná s mezním užitekem z poslední hodiny volného času. Maximálního užitku je dosaženo tehdy, když mezní užitek dodatečné jednotky času je v obou alternativách využití času shodný. (MACÁKOVÁ, L. a kol., 2003)

Vyšší mzdové ohodnocení znamená větší množství zboží, které je možné díky poslední hodině práce koupit. Tudíž se pro nás práce stává zajímavější a lákavější a my máme tendenci zvyšovat počet nabízených hodin práce. Současně si však uvědomujeme, že stejný příjem lze získat při vyšší mzdové sazbě menším počtem odpracovaných hodin, a tím získat více volného času.

Při nižší mzdové sazbě převládá substituční efekt, který má za následek, že při zvýšení mzdové úrovně se zájem o práci zvyšuje, tedy nabídka práce roste. Při vyšší mzdové sazbě převládá důchodový efekt, který způsobuje, že při vyšších mzdách si můžeme dovolit více volného času, nabídka práce tedy klesá. (JÍROVÁ, H., 1999)

Graf č. 1 – Nabídka práce



### 3.1.2 Poptávka po práci

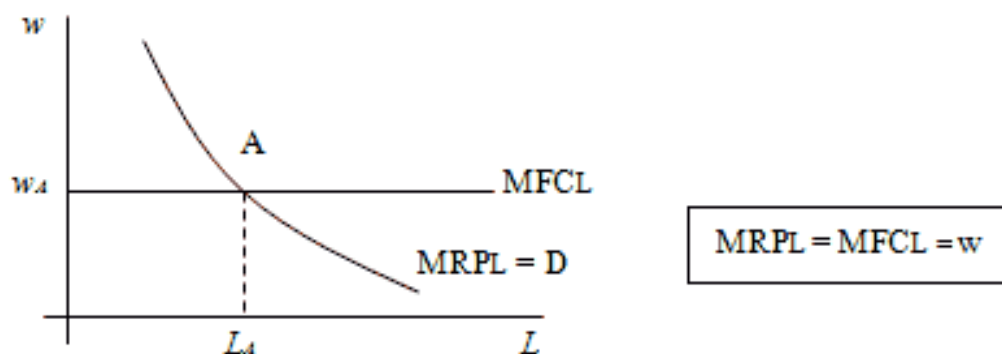
Poptávka po práci je určena množstvím práce, které firma najímá při různých úrovních ceny práce, resp. při různých mzdových sazbách.

Firma maximalizující zisk najímá takové množství práce, při němž se vyrovnává příjem z mezního produktu práce s mezními náklady na práci, resp. mzdovou sazbou:

$$\mathbf{MRP_L = MFC_L = w}$$

Vývoj produktivity práce určuje zákon klesajících výnosů tzn., že se přírůstky produktu s každou dodatečnou jednotkou práce snižují. (Konkrétně je produktivita práce ovlivněna kvalifikací práce, ale také produktivitou ostatních výrobních faktorů, které firma současně zapojuje do výroby. Je však také ovlivněna řídicími a technologickými metodami firmy, tím, jak firma dokáže výrobní faktory využít.) Protože mezní náklady na faktor určuje tržní výše mzdy, je klesající část křivky mezního produktu práce základem pro určení křivky poptávky po práci. Odvození křivky poptávky po práci spočívá v nalezení optimální výše zaměstnanosti pro jednotlivé výše mzdové sazby, resp.  $MFC_L$ . (MACÁKOVÁ, L. a kol., 2003)

Graf č. 2 – Poptávka po práci

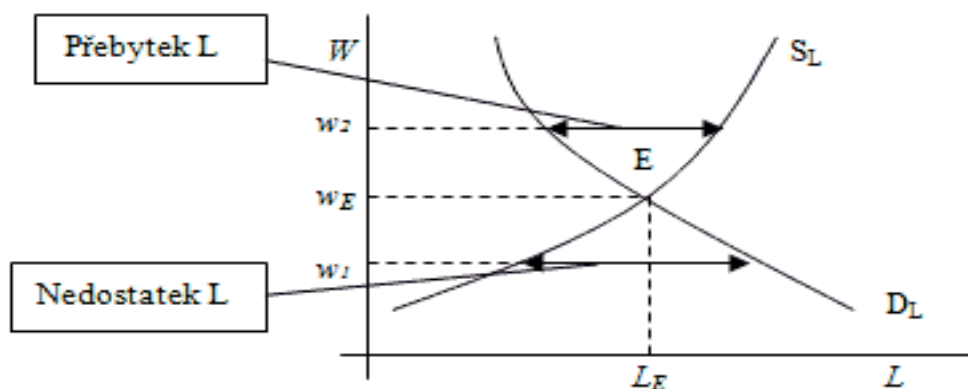


### 3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce nastává tehdy, rovná-li se množství práce poptávané s množstvím práce nabízené. Průsečík křivky nabídky práce s křivkou poptávky po práci se nazývá rovnovážná mzdová sazba. Křivka poptávky po práci představuje horizontální součet individuálních poptávkových křivek. Stejně tak křivka nabídky

práce představuje horizontální součet nabídkových křivek. Tuto situaci zachycuje **graf č. 3**.

Graf č. 3 – **Rovnováha na trhu práce**



Jestliže bude tržní mzdová sazba např.  $w_2$  vyšší než rovnovážná  $w_E$ , nastane přebytek pracovních sil. Zaměstnavatelé chtějí zaměstnávat méně pracovníků, než jich je k dispozici. To znamená, že ne všichni uchazeči o práci mohou v dané profesi (odvětví) najít místo a nastává přebytek pracovníků. Poptávka by se vyrovnala s nabídkou v případě, kdy by mzda klesla na úroveň  $w_E$ .  $w_E$  je mzdou, za které se trh čistí, čili rovnovážnou mzdou, která se nakonec na normálně fungujícím trhu práce prosadí. Tlak, který vykonává přebytek pracovních sil na úroveň mzdových sazeb (za jinak stejných podmínek), má tendenci stlačovat mzdy na rovnovážnou úroveň.

Jestliže bude tržní mzdová sazba  $w_1$  nižší než rovnovážná  $w_E$ , vznikne nedostatek pracovních sil. Bude existovat tak dlouho, dokud se mzdová sazba nevrátí na rovnovážnou úroveň nebo pokud se nezmění vztah mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. (ŠIMEK, M., 2005)

### 3.2 Charakteristika nezaměstnanosti a její důsledky

Nezaměstnanost je, dá se říct, určitým typem nerovnováhy na trhu práce. Situace, kdy by se nabídka práce, představována potentcionálními pracovníky, rovnala poptávce po práci ze strany zaměstnavatelů, by představovala rovnováhu na trhu práce. Nerovnováha je tedy situace, kdy ekonomika není schopna v dostatečné míře vytvářet pracovní příležitosti pro všechny, kteří mají zájem o práci.



Nezaměstnanost je složitým jevem a nelze ji hodnotit pouze globálně. K jejímu řešení je třeba mít k dispozici celou informační síť potřebných dat takového typu jako např. koho se nezaměstnanost týká, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá, jaká je její míra a podobně. (KREBS, V., a kol., 2007)

Nezaměstnanost představuje pro společnost ztrátu jednoho z nejcennějších statků a služeb, které by mohly být nezaměstnaným vytvořeny. Vedle těchto vyčíslitelných ztrát však nezaměstnanost přináší řadu dalších negativních důsledků, které jsou spojeny s nezaměstnaným člověkem. Jedná se o řadu psychologických důsledků.

Výzkumy z nedávné doby ukazují, že nezaměstnanost vede ke zhoršování fyzického i psychického zdraví – k vyššímu výskytu srdečních chorob, alkoholismu a sebevražd. (SAMUELSON, NORDHAUS, 1991)

Obyvatelstvo na trhu práce můžeme rozčlenit do dvou základních skupin, a to na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní. Ekonomicky aktivní obyvatelé se mohou dále dělit na zaměstnané a nezaměstnané. Ekonomicky neaktivní jsou všichni ostatní.

### **Zaměstnaní**

Jedná se o osoby, které mají sebezaměstnání nebo placené zaměstnání, včetně osob dočasně v práci nepřítomných, ale s formální vazbou k zaměstnání, jako např. osoby ve stavu nemocných nebo osoby na mateřské dovolené.

### **Nezaměstnaní**

Jsou osoby splňující tři standardizované podmínky pojetí nezaměstnanosti:

- nemají placené zaměstnání ani sebezaměstnání,
- práci si aktivně hledají,
- jsou ochotni během určité doby nastoupit do zaměstnání.

Jedná se tedy o osoby, které jsou schopné a ochotné pracovat. Představují potenciální výrobní faktor, tedy zdroj tvorby produktu. Zaměstnaní spolu s nezaměstnanými

vytvářejí dohromady tzv. ekonomicky aktivní obyvatelstvo neboli pracovní sílu dané země.

### **Ostatní**

Do této skupiny patří studenti, penzisté, invalidé nebo ženy v domácnosti pokud nenaplnují podmínky předchozích dvou skupin. Tato skupina je nazývána též jako ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. (HELÍSEK, M., 2002)

### **3.2.1 Měření nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost se měří pomocí tzv. „ míry nezaměstnanosti“, což je poměr mezi počtem nezaměstnaných a celkového počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva. Přírozená míra nezaměstnanosti je míra, při níž jsou trhy práce a statků v rovnováze. Přírozená je taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou síly, které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace, vyrovnané. Při přírozené míře je inflace stálá – nevykazuje tendenci ke zvyšování ani ke snižování. (SAMUELSON, NORDHAUS, 1991)

Míra nezaměstnanosti se vypočítá vzorcem:

$$u = \frac{U}{U + L} * 100 \text{ [ \% ]}$$

kde  $u$  je míra nezaměstnanosti v procentech,  $U$  je počet nezaměstnaných a  $L$  je počet zaměstnaných.

Měření nezaměstnanosti tímto způsobem má však určité nedostatky.

Nepostihuje například osoby, které musí nedobrovolně pracovat na nižší pracovní dobu.

I zachycení sezónní nezaměstnanosti je v uvedeném měření problém. Do pracovních sil

značených „L“ nejsou zahrnovány osoby, které nenašly během krátké doby práci. (SEKERKA, B., 2007)

Rozlišujeme také přirozenou míru nezaměstnanosti, což neznamená, že by se jednalo o vhodnou výši nezaměstnanosti, ale význam je v tom, že se nezaměstnanost od této míry dlouhodobě neodchyluje. V každé zemi se nezaměstnanost v průběhu času mění, ať už nahoru nebo dolů a z těchto hodnot se dělá jakýsi průměr, který vyjadřuje právě přirozená míra nezaměstnanosti. Obvykle se pohybuje mezi čtyřmi až osmi procenty, což se v závislosti na každé zemi mění a je velice náročné tuto míru zjistit.

Obecné determinanty přirozené míry nezaměstnanosti lze prakticky uvést dvě, jsou to:

- Fakt, že hledání práce (z titulu příčin frikční a strukturální nezaměstnanosti) vyžaduje čas.
- Nepružnost nominálních mezd a tedy fakt, že reálné mzdy nemohou klesnout (z různých příčin) okamžitě či vůbec na úroveň, která čistí trh práce, což způsobuje převis nabídky práce nad poptávkou po práci. Při vyšší nominální a reální mzdě než rovnovážné tak vzniká převis nabídky práce nad poptávkou firem po práci (tento druh nezaměstnanosti je někdy nazýván jako nezaměstnanost Z titulu „čekání“ na práci (wait unemployment). To znamená, že pracovníci očekávají práci, ale z příčin nepružnosti mezd je poptávka po práci nižší než nabídka. (BRČÁK, SEKERKA, 2010)

### **3.2.2 Druhy nezaměstnanosti**

Druhy nezaměstnanosti se odvíjejí od situace, zda je člověk nezaměstnaným dobrovolně či nedobrovolně. Tudíž mezi druhy nezaměstnanosti patří nezaměstnanost dobrovolná a nedobrovolná.

### **3.2.2.1 Nezaměstnanost dobrovolná**

Tento pojem popisuje situaci, kdy člověk většinou upřednostňuje volný čas či studium před časem stráveným ve výkonu práce, při daném mzdovém ohodnocení. Jedná se také o případy, kdy jsou lidé oslovováni nabídkami práce, ale jim se zdá platové ohodnocení příliš nízké. Tudíž tato situace popisuje případy, kdy na trhu práce existují nabídky pracovních míst, ale z řad uchazečů o zaměstnání nejsou nabídky využity. Tito lidé žijí ze sociálních podpor či z nárazových přívýdělků.

### **3.2.2.2 Nezaměstnanost nedobrovolná**

Tento případ popisuje situaci, kdy lidé jsou ochotni pracovat za mzdu, která se vyskytuje na trhu práce, v některých případech dokonce i za nižší, ale bohužel poptávka po práci je nižší než nabídka pracovních míst na trhu. Čili existuje přebytek lidí, kteří pracovat chtějí, nad volnými pracovními místy. Tato situace má na člověka daleko horší dopad, než je tomu v situaci předchozí, dobrovolné nezaměstnanosti. Dobrovolně nezaměstnaní odmítají pracovní nabídky, které nejsou placené podle jejich představ, za předpokladu, že najdou jinou, lépe placenou, zato nedobrovolně nezaměstnaný si nevybírá, přesto ale práci nenalézá. Důsledkem toho jsou existenční problémy, ale i pocity zklamání a beznaděje.

### **3.2.3 Příčiny a typy nezaměstnanosti**

Existuje mnoho příčin nezaměstnanosti. Jako jednu z nich si můžeme uvést hospodářský cyklus, kterým ekonomiky běžně prochází, další příčinou jsou například strukturální změny v ekonomice (změny ve struktuře ekonomiky, respektive jejích odvětví) či dobrovolné rozhodnutí občanů o tom, že nezaměstnanými po určitou dobu budou (např. hledání lepšího pracovního místa).

Ovšem největším problémem pro všechny ekonomiky je nepružnost trhu práce. Ta je způsobena přílišnou ochranou zaměstnanců, vysokým daňovým a odvodovým zatížením práce, vysokými sociálními podporami, nízkou mobilitou práce,

nefungujícím trhem bydlení (způsobeným například regulací nájemného) nebo špatným systémem školství.

Řada faktorů má za následek kolísavost nezaměstnanosti v průběhu roku. Na základě těchto faktorů se vyskytují čtyři základní typy nezaměstnanosti: nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklická a skrytá.

### **3.2.3.1 Frikční nezaměstnanost**

Tento typ nezaměstnanosti existuje z důvodu určitého času nutného k vyhledání místa. Vzniká např. tehdy, když pracovník sám opustí své dosavadní zaměstnání a hledá si nové (lepší) pracovní místo. Příčinou mohou být ale i případy, kdy se lidé stěhují a hledají si práci ve svém novém bydlišti. Nebo když zaměstnanec dostane výpověď, která může být zapříčiněna i technologickým vývojem, kdy náročná rukodělná výroba je nahrazována plně automatickými stroji či novými technickými prostředky a opět člověku určitý čas trvá, než si najde místo nové. Stejně tak se sem počítá doba, kdy studenti dokončí studia a začnou si hledat své první zaměstnání. Do frikční nezaměstnanosti se často řadí i tzv. sezónní nezaměstnanost, typická pro práce v zemědělství anebo stavebnictví, které jsou přímo závislé na přírodních podmínkách.

Základním rysem frikční nezaměstnanosti je, že v souhrnu proti takto nezaměstnaným existují v ekonomice volná pracovní místa. Prostě jen určitou dobu trvá, než si nezaměstnaný vybere. To znamená, že frikční nezaměstnanost souvisí se špatnou informovaností o nabídce volných pracovních míst. Takto nezaměstnaným je člověk pouze dočasně, jedná se o jakousi dobrovolnou nezaměstnanost, která je většinou krátkodobá. Frikčně nezaměstnaní lidé se tak po určité době mění v zaměstnané.

Z důvodu neustálého pohybu v ekonomice je zřejmé, že určitá frikční nezaměstnanost bude v ekonomice existovat vždy. (PAVELKA, T., 2007)

### **3.2.3.2 Strukturální nezaměstnanost**

Tento druh nezaměstnanosti se na trhu práce vyskytuje v případě, že existuje nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Vyskytuje se především v odvětvích, v jejichž vývoji dochází ke stagnaci (hutě, doly, těžké strojírenství, loděnice apod.).

Útlum určitých odvětví je přitom doprovázen rozmachem jiných odvětví (telekomunikace, elektronika, přesné strojírenství, kvalifikovaná chemie aj.). Nezaměstnanost, vyvolaná zmíněnými strukturálními změnami v národním hospodářství, se tak vyznačuje tím, že na jedné straně lidé neustále přicházejí o zaměstnání, na druhé straně jsou neustále vytvářena nová pracovní místa. Na rozdíl od frikční (vyhledávací) nezaměstnanosti však oproti nabídce práce s určitou charakteristikou stojí volná pracovní místa s odlišnými kvalifikačními požadavky. (HELÍSEK, M., 2002)

Tudíž musí pracovníci projít rekvalifikačními kurzy, pokud mají zájem o tuto práci, což zabírá určitý čas. Proto se tento typ nezaměstnanosti označuje jako dlouhodobější.

Existence strukturální nezaměstnanosti je zřejmě hlavní příčinou regionálních rozdílů v míře nezaměstnanosti. Zejména z hlediska hodnocení sociálních dopadů nezaměstnanosti a také při její eventuální regulaci je proto třeba analyzovat kromě celkových národohospodářských ukazatelů též regionální údaje. (HELÍSEK, M., 2002)

### **3.2.3.3 Cyklická nezaměstnanost**

Cyklická nezaměstnanost je spojena s cyklickým vývojem ekonomiky. Při recesi, kdy klesá HDP, například klesají vládní výdaje na výstavbu silnic, roste počet nezaměstnaných, jelikož se snižuje i poptávka po lidech, kteří by tuto práci vykonávali. Naopak při expanzi počet nezaměstnaných klesá. Při této nezaměstnanosti existuje všeobecný přebytek nabídky práce nad poptávkou po práci. Na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti, která postihovala pouze některá odvětví, cyklická nezaměstnanost zasahuje všechna odvětví v ekonomice. Tak třeba pracovníci, kteří jsou propouštěni

v rámci jednoho odvětví, mají problém najít pracovní místo jinde, jelikož poptávka po práci se snižuje celoplošně ve všech odvětvích.

Pokud je cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodními cykly, jedná se o nezaměstnanost sezónní. (MAREŠ, P., 2002)

#### **3.2.3.4 Skrytá nezaměstnanost**

Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. (MAREŠ, P., 2002)

O této nezaměstnanosti je někdy také hovořeno jako o skryté pracovní síle. Představuje formu nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná osoba neregistruje na příslušném úřadu práce. Jde tedy o osoby, které na hledání práce rezignovaly z důvodu přejítí do jiného statusu jako je mateřství, práce v domácnosti či studia, nebo si práci hledají prostřednictvím neformálních cest či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě. (MAREŠ, P., 2003)

### **3.2.4 Důsledky nezaměstnanosti**

Důsledky nezaměstnanosti lze rozdělit do dvou skupin, a to na důsledky ekonomické a důsledky sociální.

#### **3.2.4.1 Ekonomické důsledky**

Tyto důsledky jsou, stručně řečeno, spojeny s tím, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Dochází k mrhání společenské práce, živé i zvěčnělé. HNP je svou úrovní pod hodnotou potenciálního HNP. Ztráty lze ekonomicky vyčíslit jako náklady stagnace (rozdíl mezi faktickým HNP a potenciálním HNP). Propad HNP samozřejmě ovlivňuje nejen rozvojové možnosti ekonomicky, ale i možnosti sociálních transferů. (KREBS, V., a kol., 2007)

### 3.2.4.2 Sociální důsledky

Sociální důsledky mohou mít různý dopad na sociální situaci, chování nezaměstnaných a na jejich život. Důsledky jsou rozdílné svou velikostí a to jak rozsahem, tak i dosahem a každý jedinec je pociťuje a prožívá rozdílně. Mezi sociální dopady nezaměstnanosti patří např.:

- Psychické zatížení vyvolané nezaměstnaností (vyplývající jednak ze ztráty pracovního příjmu, jednak z narušení dosavadních společenských vztahů) a s ním související růst nemocnosti, rozpady rodin apod.
- Dalším sociálním dopadem nezaměstnanosti je destrukce etických hodnot a s ní spojené patologické jevy jako kriminalita, alkoholismus, narkomanie, prostituce apod.
- Sociální problémy vyvolané nezaměstnaností vedou často k radikalizaci postižených skupin, což může mít politické dopady nebo i extrémní následky jako rasově nebo xenofobně motivované nepokoje.
- Sociální dopady jsou zvláště tíživé v případě dlouhodobé nezaměstnanosti, která je zpravidla vymezovaná jako delší než půl roku. (HELÍSEK, M., 2002)



## 4 CHARAKTERISTIKA VYBRANÉHO REGIONU

### 4.1 Geografická charakteristika regionu

Území okresu Nymburk se rozkládá ve východní části Středočeského regionu. Má rozlohu 850 kilometrů čtverečních. Má rovinný, nížinný charakter a je známo jako Polabská nížina. Lesní plochy pokrývají téměř 1/5 plochy okresu. Z ekonomického hlediska je okres charakterizován jako okres zemědělsko-průmyslový. Zemědělská půda zabírá převážný díl povrchu, přibližně 64 000 hektarů (69, 6%). Průmysl je zastoupen především odvětvím strojírenským, potravinářským a sklářským.

Okres Nymburk leží ve východní části Středočeského regionu. Částí severní hranice a východní hranice sousedí s Východočeským regionem, okresem Jičín a Hradec Králové. Jižní hranicí sousedí s okresem Kolín, částí západní hranice sousedí s okresem Praha- východ, západní a severozápadní hranicí s okresem Mladá Boleslav. Uvedené okresy jsou součástí Středočeského regionu. Územní členění okresu Nymburk je uvedeno na **obrázku č. 1**.

#### ADMINISTRATIVNÍ ROZDĚLENÍ OKRESU NYMBURK - STAV K 1.1.2008

Správní obvod obce s rozšířenou působností



Největší část okresu Nymburk leží v nížině pod 200 metry nad mořem a jen na severu území mírně stoupá do výšky 300 metrů nad mořem. Ojedinelé lokality jako Oškobrň 285 metrů nad mořem, Chotuc 252 metrů nad mořem a Sadský kopec s 213 metry nad mořem porušují rovinný ráz terénu.

Územím protéká řeka Labe, jejíž šíře je 80 – 120 metrů, dále pak řeky Cidlina a Mrlina. Lesy pokrývají zhruba 1/5 území okresu. Převážná část lesních porostů se nachází v severní polovině okresu.

Železniční síť vedoucí územím okresu drží dominující postavení vzhledem ke svému velkokapacitnímu charakteru, zejména při dálkové dopravě. Územím okresu vedou železniční tratě z železničního uzlu Kolín, přes Poděbrady, Nymburk, Lysou nad Labem do Prahy, dále Nymburk – Mladá Boleslav, Nymburk – Jičín, Nymburk – Poříčany – Praha. Nejzatíženější tratí je tah spojující Severočeský region s Moravou a Slovenskem, která vede přes Lysou nad Labem, Nymburk a Kolín. Významnou součástí železničního uzlu Nymburk je nákladní seřadovací nádraží.

## ***4.2 Demografická charakteristika regionu***

Celkový počet obyvatel okresu Nymburk je 91 307, z toho 46 729 žen a 44 578 mužů. Průměrný věk žen je 41, 5 let, mužů 38,7 let a celkový průměr pak 40, 1 let. Z celookresního průměru 102, 1 obyvatel na kilometr čtvereční je největší koncentrace obyvatelstva ve městech. Nymburk s 14 568 obyvateli, Poděbrady 13 838 obyvatel, Lysá nad Labem 8 532 obyvatel, Sadská 3 200 obyvatel, Městec Králové s 2 938 obyvateli a Milovice s 9 145 obyvateli. Sídlní struktura rozmístění obyvatelstva se postupně mění ve prospěch měst. Podíl městského obyvatelstva v současné době činí asi 54, 34%.

Tabulka č. 1 - Národnostní složení obyvatelstva okresu

Národnost	Počet lidí	% z celkového počtu obyvatel
česká	88 289	96,65
slovenská	1 691	1,85
moravská	189	0,21
slezská	14	0,02
maďarská	143	0,16
rómská	296	0,32
polská	90	0,10
německá	87	0,10
rusínská	15	0,02
ukrajinská	46	0,05
ostatní	347	0,38

Zdroj: Havarijní plán okresu Nymburk

Největší zastoupení ve skladbě obyvatelstva okresu Nymburk má skupina obyvatel v produktivním věku (15-64let), tj. 63 375 lidí, což je 69,4 % z celkového počtu obyvatel. Předproduktivní věk (0-14let) je zastoupen 14 185 lidmi, což je 15,54 % a poproduktivní věk (nad 65let) 13 747 lidmi, což je 15,06 % z celkového počtu obyvatel.

Náboženské vyznání v tomto okrese je různorodé. Největší skupina, tj. 38 768 lidí, neupřednostňuje žádné vyznání. 27 606 lidí vyznává náboženství římskokatolické a naopak nejmenší skupina lidí, tj. 5 lidí, vyznává náboženství reformní Evangelické. Podrobný přehled uvádí následující **tabulka č. 2**.

Tabulka č. 2 – Náboženské vyznání obyvatelstva

Náboženství	Počet lidí
bez vyznání	38 768
římskokatolické	27 606
řeckokatolické	24
pravoslavné	71
čs. Husitská	2 104
československé evangelické	4 809
slezské evangelické	15
reformní evangelické	5
ostatní	377
nezjištěné	17 528

*Zdroj: Havarijní plán okresu Nymburk*

V rámci zaměstnanosti na okrese Nymburk bylo k 31. 12. 2009 evidováno 6 619 uchazečů o zaměstnání, což představuje registrovanou míru nezaměstnanosti 9,3%. Oproti roku 2008 došlo ke zvýšení nezaměstnanosti z 7,1%. To představuje třetí nejvyšší míru nezaměstnanosti v celém kraji. V daném regionu bylo k 31. 12. 2008 v registru ekonomických subjektů zapsáno celkem 21 313 subjektů, z toho tvoří po přibližně 14,5% činnosti v odvětví průmyslu, stavebnictví a maloobchodě, 6,9% v zemědělství a lesnictví.

### **4.3 Infrastruktura regionu Nymburk**

Z ekonomického hlediska je okres Nymburk charakterizován jako okres zemědělsko-průmyslový. Rostlinná produkce je zaměřena především na výrobu pšenice, ječmene, cukrovky a v poslední době též zeleniny. Živočišná výroba je zaměřena na výrobu masa, vajec a mléka. Zemědělská půda zabírá převážný díl povrchu, přibližně v rozloze 64 000 ha. V rámci Středočeského regionu má nymburské zemědělství význam, z hlediska intenzity zemědělské výroby patří k předním okresům v kraji. Pro příhodnou polohu a úrodnost půdy bylo Nymbursko v minulosti ryze zemědělskou oblastí. Rozvoj průmyslu nastal až s výstavbou železniční tratě Praha – Olomouc. Mohutný rozvoj železniční dopravy - Nymburk leží na tzv. „severozápadní dráze“ (Havlíčkův Brod – Nymburk - Ústí nad Labem - Děčín) - působil na založení železničních oprav

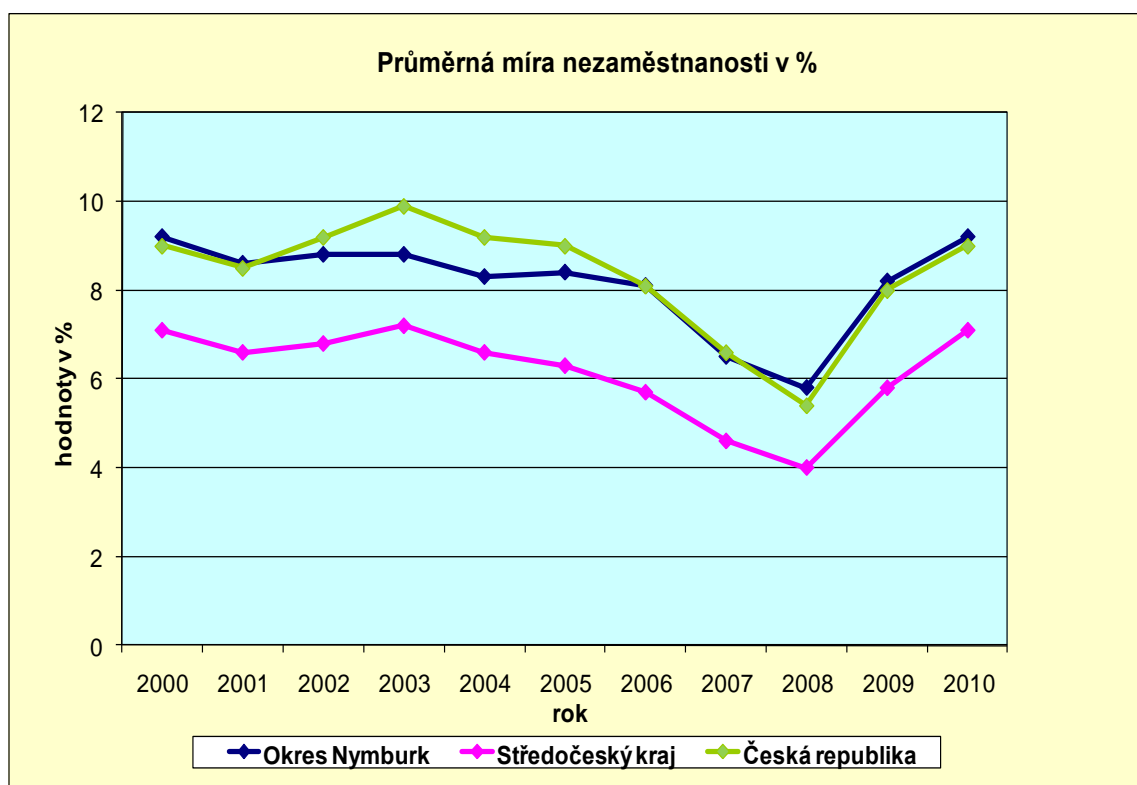
s celorepublikovým významem. Tradici na okrese má průmysl strojírenský, potravinářský, gumárenskoosinkový a sklářský. Z dalších oblastí je v okrese důležitá oblast služeb, obchodu, zdravotnictví a školství. Služby obyvatelstvu zajišťuje především soukromý sektor a organizace řízené obecními úřady. Zdravotnické služby zabezpečují nemocnice v Nymburce, Městci Králové a ostatní zdravotnická zařízení. Školství je v okrese zastoupeno sítí základních škol, učilišť a středních škol. Střední všeobecné vzdělání lze získat na gymnáziu v Nymburce, jehož absolventem byl i spisovatel Bohumil Hrabal, dále v Poděbradech, kde je rovněž gymnázium, ale s ekologickým zaměřením. Tradici má střední a vyšší odborná hotelová škola v Poděbradech, kde lze studovat obory hotelnictví a turistický ruch.

## 5 ANALÝZA NEZAMĚŠTNANOSTI VE ZVOLENÉM REGIONU

### 5.1 Vývoj míry nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti v okrese Nymburk v posledních letech, až do roku 2008, klesala. V letech 2002 až 2008 docházelo k jejímu příznivému vývoji, a sice z hodnoty 8,8% v roce 2002 až na hodnotu 5,8% v roce 2008. V roce 2008 se míra nezaměstnanosti, s hodnotou 5,8%, stala dokonce nejnižší za posledních 11 let. Větší výkyvy byly způsobeny především sezónními pracemi či evidencí absolventů na úřadu práce. Nýbrž od konce roku 2008 můžeme zaznamenat nárůst míry nezaměstnanosti, který je způsoben především celosvětovou hospodářskou krizí. K 31. 12. 2010 byla zjištěna míra nezaměstnanosti s hodnotou 9,2%, která je nejhorší za posledních 10 let. Důsledky této krize se dají očekávat i do budoucna.

Graf č. 4 – Vývoj průměrné míry nezaměstnanosti v procentech v letech 2000 – 2010 (Zdroj: ÚP Nymburk)



Pro srovnání jsou v **grafu č. 4** uvedeny průměrné hodnoty míry nezaměstnanosti jak pro okres Nymburk, Středočeský kraj, tak celou Českou republiku. Z grafu můžeme vyčíst, že průměrná míra nezaměstnanosti v nymburském regionu v letech 2000 až 2010 je znatelně vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti ve Středočeském kraji. Hodnota 9, 2%, z 31. 12. 2010, je dokonce druhá nejvyšší míra nezaměstnanosti v celém Středočeském kraji, vyšší má již jen okres Příbram. Až na některé nepatrné výkyvy ji lze přirovnat na úroveň průměrné míry nezaměstnanosti v celé České republice.

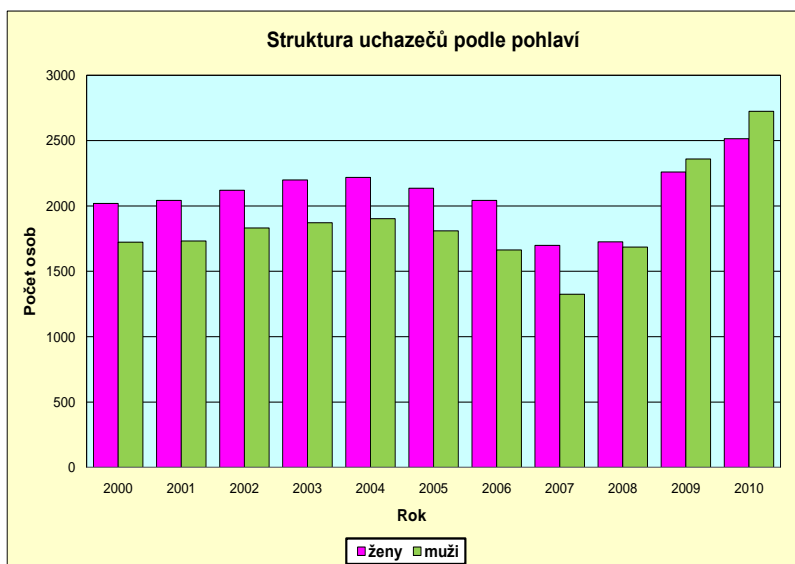
## **5.2 *Struktura uchazečů***

Úřad práce eviduje uchazeče o zaměstnání podle několika kritérií. Např. třídí uchazeče podle věku. Evidované osoby jsou zde rozčleněny do 12 kategorií, a sice na věk do 19 let, z toho do 18 let, dále jsou kategorie členěné po pěti letech, tudíž 20 až 24 let, 25 až 29 let, 30 až 34 let, 35 až 39 let, 40 až 44 let, 45 až 49 let, 50 až 54 let, 55 až 59 let, 60 až 64 let a nad 65 let. Dále je zde skupina tříděná dle dosaženého vzdělání, a sice na 14 kategorií. Vyskytují se zde osoby bez vzdělání, s neúplným základním vzděláním, se základním, nižším středním, nižším středním odborným, středním odborným s výučním listem, středním a středním odborným bez maturity a s výučním listem, s úplným středním, úplným středním odborným s vyučením a maturitou, úplným středním odborným s maturitou bez vyučení, s vyšším odborným vzděláním, bakalářským, vysokoškolským či doktorským vzděláním. Dále je zde kategorie tříděná dle délky nezaměstnanosti, ta obsahuje 6 skupin, a sice uchazeče evidované do 3 měsíců, 3- 6 měsíců, 6- 9 měsíců, 9- 12 měsíců, 12- 24 měsíců a nad 24 měsíců.

### 5.2.1 Struktura uchazečů dle pohlaví

Na počátku sledovaného období (tj. rok 2000) bylo na úřadu práce evidováno celkem 3742 nezaměstnaných uchazečů o práci, z toho 2019 žen. Nejméně uchazečů bylo na úřadu práce evidováno v roce 2007, tedy 3023 osob, z toho 1698 žen. Z grafu je patrné, že od roku 2008 začal počet nezaměstnaných stoupat. Na konci sledovaného období (tj. rok 2010) byl počet evidovaných nezaměstnaných osob nejvyšší za posledních 10 let, tedy 5238 osob, z toho 2514 žen, což je důsledek celosvětové hospodářské krize. Ve sledovaném období byl podíl žen, vzhledem k celkovému počtu nezaměstnaných, do roku 2008 vyšší než počet mužů, od konce tohoto roku se začal podíl mužů zvyšovat. Podíl žen se ve sledovaném období pohyboval v rozmezí 56,2 - 48%, rozdíl činí 8,2%, z čehož lze konstatovat, že hodnoty jsou víceméně vyrovnané a není mezi nimi žádný výrazný rozdíl.

Graf č. 5 – Struktura nezaměstnaných dle pohlaví v letech 2000 – 2010 (k 31. 12.)



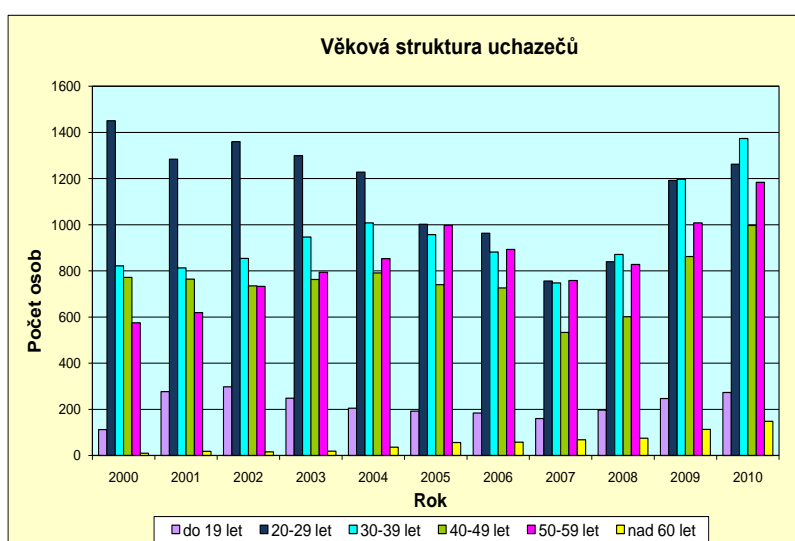
Zdroj: ÚP Nymburk



## 5.2.2 Struktura uchazečů dle věku

Nejčetněji zastoupenou skupinou uchazečů o zaměstnání na začátku sledovaného období (rok 2000) byla věková skupina 20- 29 let. Pro tuto skupinu to byl zároveň nejkritičtější rok, její podíl tvořil na úřadu práce 38, 8%. Skupinu zastupují především absolventi škol, kteří po vystudování nemají dostatečnou praxi, jež je mnoha zaměstnavateli vyžadována na budoucí pozice. Ke konci sledovaného období (rok 2009) se dostávají do popředí věkové skupiny 30- 39 let a 50- 59 let. Pro tyto skupiny byl nejvíce nepříznivý rok 2010. Starší uchazeči ve věku 50- 59 let mají na trhu práce dlouhodobý problém s přijetím do zaměstnání. A to především kvůli vysokému věku a krátké doby pro odchod do důchodu.

Graf č. 6 – Struktura nezaměstnaných dle věku v letech 2000 – 2010 (k 31. 12.)

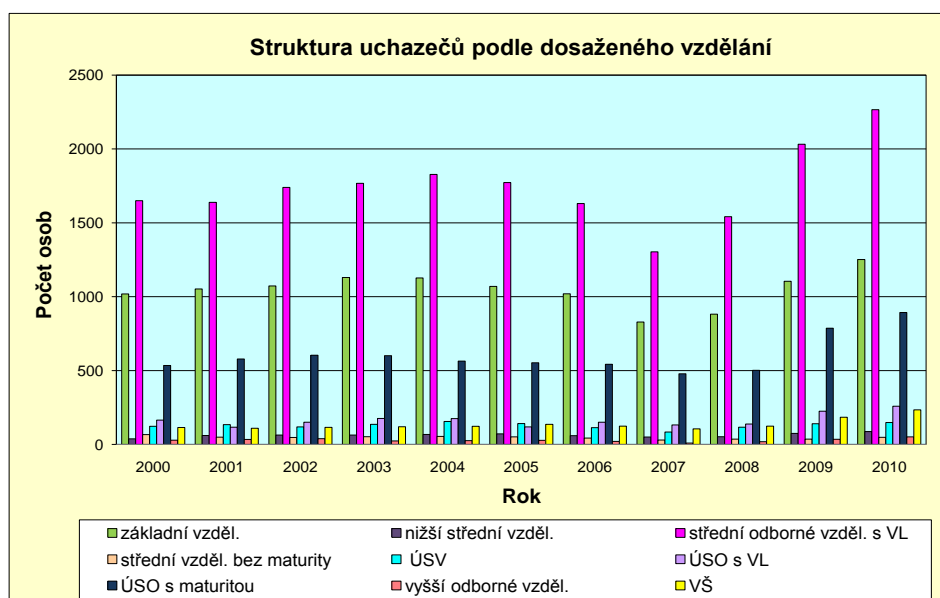


Zdroj: ÚP Nymburk

### 5.2.3 Struktura uchazečů dle dosaženého vzdělání

Z grafu číslo 7 je viditelné, že nejproblémovější skupinou uchazečů v celém sledovaném období (2000 – 2010), jsou osoby se středním odborným vzděláním, s výučním listem. Jako druhá nejohroženější skupina je skupina uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním. Zvláštností však je, že na trhu práce jsou, jako jedna z nejčastějších, poptávána právě místa požadující střední odborné vzdělání s výučním listem či základní vzdělání. Rok 2007 byl všeobecně nejpříznivější pro všechny skupiny uchazečů. Na úřadu práce bylo evidováno celkem 3023 osob, z toho tvořili 43, 1% uchazeči se středním odborným vzděláním s výučním listem a 27, 4% uchazeči se základním vzděláním. Naopak nejkritičtější byl rok 2010, kdy bylo na úřadu práce evidováno celkem 5238 osob, z toho uchazeči se středním odborným vzděláním s výučním listem tvořili 43, 3% a uchazeči se základním vzděláním 23, 9%. Skupina uchazečů s vyšším odborným či vysokoškolským vzděláním nemá na trhu práce větší problémy.

Graf č. 7 – Struktura nezaměstnaných dle vzdělání v letech 2000 – 2010 (k 31. 12.)

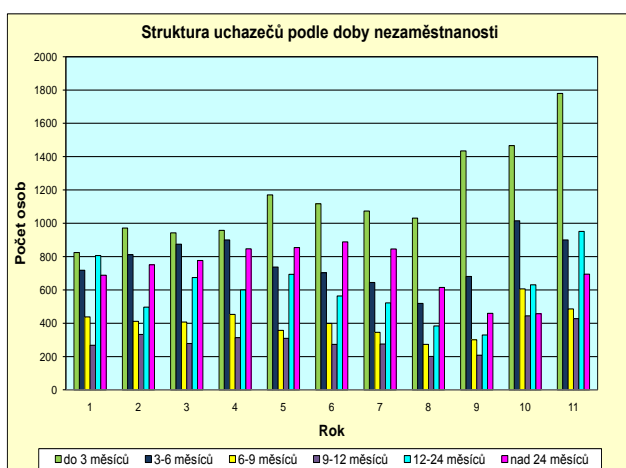


Zdroj: ÚP Nymburk

## 5.2.4 Struktura uchazečů dle délky nezaměstnanosti

V celém sledovaném období (2000 – 2010) se nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání nachází ve skupině s délkou evidence do 3 měsíců. V této době si uchazeči dokáží nejčastěji najít nové pracovní uplatnění. V roce 2000 bylo těchto uchazečů na Úřadu práce v Nymburce evidováno 824, do roku 2010 tento počet vzrostl o 115, 9%, tudíž na 1779 osob, což je opět důsledek celosvětové hospodářské krize. Druhou nejohroženější skupinou je skupina uchazečů s délkou evidence od 3 do 6 měsíců. Na trhu práce jsou ale i tací uchazeči, kteří jsou na úřadu práce evidováni více jak 24 měsíců. Do této skupiny se řadí bohužel i ti, kteří mnohdy ani pracovat nechtějí.

Graf č. 8 – Struktura nezaměstnaných dle délky evidence na ÚP v letech 2000 – 2010 (k 31. 12.)



Zdroj: ÚP Nymburk

### ***5.3 Volná pracovní místa***

Ve sledovaném období, tj. v roce 2000 až 2010, se počet pracovních míst měnil, což není nic neobvyklého. Na trhu práce docházelo k sezónním výkyvům zejména v zemědělství a stavebnictví, což jsou odvětví, které přímo ovlivňuje sezónnost- počasí. Z důvodu poměrně velké orientace okresu Nymburk na rostlinnou výrobu ovlivňuje nejvíce počet volných míst zemědělství. V posledních letech je v této oblasti zaznamenán největší počet požadavků zaměstnavatelů. Konkrétně se jedná o místa nekvalifikovaných dělníků v rostlinné výrobě. Dále je velký zájem také o technické profese, ve vztahu na vzdělání pak převládá požadavek na vyučené uchazeče. Pro pomocné práce není vyžadována žádná kvalifikace.

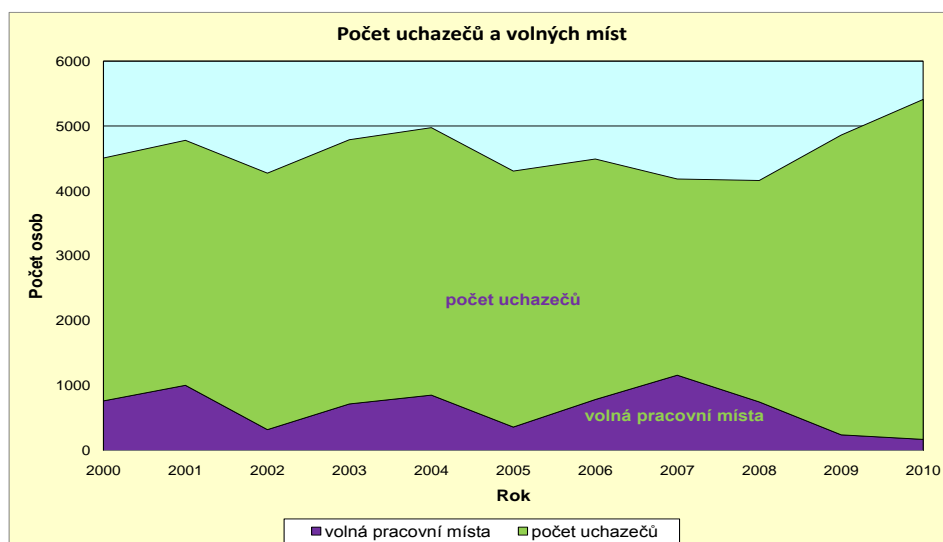
Někteří zaměstnavatelé vedle požadavků na vzdělání kladou důraz i na praxi či jiné speciální požadavky, ať už znalost jazyka nebo zkušenosti v oboru. Z tohoto důvodu se některá volná pracovní místa nedaří dlouhodobě obsadit.

Jako nejdůležitější problém obsazování volných míst ze strany uchazečů je uváděna neochota přizpůsobit se novým podmínkám a učit se novému. Někteří uchazeči se dokonce nepokouší si práci ani vyzkoušet. Naopak ze strany zaměstnavatelů přetrvává problém v obsazování volných pracovních pozic z důvodu předchozích negativních zkušeností, tudíž některé skupiny uchazečů odmítají.

Na začátku sledovaného období, tj. rok 2000, bylo na úřadu práce k 31. 12. evidováno 765 volných pracovních pozic a 3 742 uchazečů. To znamená, že na jedno volné místo bylo přibližně 4, 9 uchazečů. V roce 2007 byla situace na trhu práce nejpříznivější. O práci se hlásilo 3 023 uchazečů a volných pracovních míst bylo 1 161. V té době připadalo na jedno volné místo „pouze“ 2, 6 uchazečů. Jako případná možnost pro částečné zlepšení situace na trhu práce byl rozvoj průmyslových zón, především průmyslové zóny Nymburk- sever. V této části byl během poměrně krátké doby postaven závod na montáž televizorů a klimatizačních jednotek (firma Changhong Europe Electric s.r.o.), ve které ke konci roku pracovalo 90 zaměstnanců. V 1. polovině roku 2007 v této zóně začala výstavba tzv. Podnikatelského inkubátoru, který má

sloužit začínajícím podnikatelům. Podnikatelským inkubátorem se rozumí prostředí, převážně pro začínající firmy, které v tomto prostředí používají za předem stanovených podmínek zvýhodněného nájemného a služeb poskytovaných provozovatelem inkubátoru, a které jsou schopny uplatnit svůj produkt v rozumném časovém horizontu na trhu. V průmyslové zóně se nachází také jeden z nejvýznamnějších zaměstnavatelů v tomto okresu, firma PEGUFORM PLASTIC, s.r.o., která na konci roku 2007 čítá na 470 zaměstnanců. V závěru roku 2008 se již začaly projevovat důsledky celosvětové hospodářské krize. Zaměstnavatelé, až na výjimky, nové pracovníky nepřijímají. Za první a do současné doby asi největší oběť krize je považován jeden z největších zaměstnavatelů Sklářny BOHEMIA a.s. v Poděbradech. V roce 2008 byl také otevřen Podnikatelský inkubátor, který měl zlepšit situaci na trhu práce, ke znatelnému ovlivnění však nedošlo. Ke konci roku 2010 se situace, v důsledku celosvětové krize, stala kritickou a ukazuje jistou bezmocnost uchazečů o zaměstnání. Je zde velký převis mezi nabídkou (172 volných pracovních pozic) a poptávkou (5 238 uchazečů) po pracovní síle. K 30. 9. 2010 tak připadá na jedno volné místo již 30, 5 uchazečů. Situaci za celé sledované období znázorňuje uvedený **graf č. 9**.

**Graf č. 9 – Vývoj počtu nezaměstnaných a volných pracovních míst v okrese Nymburk v letech 2000 – 2010 (k 31. 12.)**



Zdroj: ÚP Nymburk

### **5.3.1 Vývoj a struktura volných míst podle KZAM**

Metodické principy klasifikace KZAM představují 10 hlavních tříd, zahrnující pracující obyvatelstvo podle jeho zaměstnání. KZAM definuje zaměstnání jako soubor úkolů a povinností, které vykonává jedna osoba. Hlavní třídy jsou seskupeny podle podobnosti typů vykonávaných prací a také na základě podobnosti kvalifikace potřebné k plnění úkolů a povinností v zaměstnání.

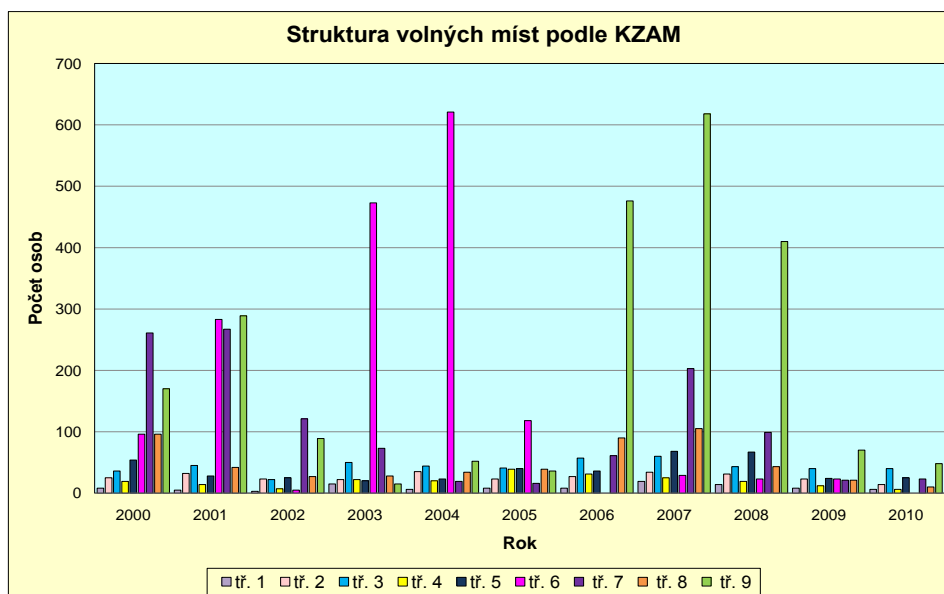
#### **Hlavní třídy KZAM (legenda k číselnému označení):**

1. Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci
2. Vědečtí a odborní duševní pracovníci
3. Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech
4. Nižší administrativní pracovníci (úředníci)
5. Provozní pracovníci ve službách a obchodě
6. Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech (kromě obsluhy strojů a zařízení)
7. Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři (kromě obsluhy strojů a zařízení)
8. Obsluha strojů a zařízení
9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
0. Příslušníci armády

V hlavních třídách jsou používány dvě koncepce kvalifikace, což je úroveň (tj. stupeň) vzdělání, které je potřebné pro danou profesi a specializace vzdělání, která odráží typ použité znalosti. Osm z deseti skupin bylo sestaveno s ohledem na úroveň vzdělání. Pro dvě hlavní třídy (1- Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci a 0- Příslušníci armády) nebyla úroveň vzdělání uvedena, jelikož za důležitější byla považována jiná hlediska práce (např. funkce tvorby politiky a řízení).

Struktura volných pracovních míst u zaměstnavatelů v okrese Nymburk se v průběhu let 2000 až 2010 měnila. Na začátku tohoto období (rok 2000) byla evidována volná místa především v 7. třídě KZAM, což jsou řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři (kromě obsluhy strojů a zařízení). Většina zaměstnání zařazených do této hlavní třídy vyžaduje dovednosti odpovídající střednímu, případně úplnému střednímu vzdělání (nebo vyučení v daném oboru). V průběhu let 2003 až 2004 došlo nárůstu počtu volných míst především u třídy č. 6, což jsou kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech (kromě obsluhy strojů a zařízení). Pro většinu zaměstnání v této třídě je opět požadováno střední, případně úplné střední vzdělání (nebo vyučení v daném oboru). Z grafu č. 9 je patrné, že v nadcházejících letech došlo k velkému snížení či úplné absenci volných míst u tř. č. 6 KZAM, což je zapříčiněn tím, že většina zaměstnavatelů podnikajících v zemědělství mnohdy nepotřebují na pracovní pozice kvalifikované pracovníky. Ve většině případů se jedná o pomocné práce, které mohou zastávat i nekvalifikovaní pracovníci (tř. 9 KZAM). Od konce roku 2008 se v důsledku celosvětové krize celkový počet volných míst snižuje.

Graf č. 9 – Struktura volných míst podle KZAM v letech 2000 – 2010 (k 31. 12.)



Zdroj: ÚP Nymburk

## **5.4 Problémové skupiny**

Pro problémové skupiny uchazečů je charakteristickým jevem čímž je obtížná umístitelnost na trhu práce. Lze takto označit uchazeče, kterým se dle Zákona o zaměstnanosti má věnovat zvýšená péče při hledání zaměstnání. Do této skupiny uchazečů patří:

1. Zdravotně postižení
2. Osoby do 25 let věku
3. Ženy po rodičovské dovolené a ženy pečující o dítě
4. Osoby starší 50 let věku
5. Dlouhodobě nezaměstnaní

### **5.4.1 Osoby se zdravotním postižením**

Tyto osoby hledají pracovní uplatnění už několik let velice těžko. Hlavní problém se skrývá v jejich handicapu, který ve většině případů nelze s nabízenými volnými místy skloubit. Najít místo pro tuto skupinu se proto daří pouze v ojedinělých případech. Osoby se zdravotním postižením tak zůstávají v evidenci úřadů práce dlouhou dobu. Na Nymbursku tomu není jinak, trh práce nemá pro tuto skupinu dostatek vhodných volných pracovních míst a situace se pomalu zhoršuje.

Řešením této situace by mohlo být zdvojnásobení počtu dosud vybudovaných chráněných pracovních dílen na okrese, které takovéto uchazeče zaměstnávají. Zaměstnavatelé mají v tomto případě nárok na příspěvek od úřadu práce na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny.

### **5.4.2 Absolventi škol a mladiství**

Největším problémem u zaměstnávání mladistvích a absolventů škol je absence praxe. Tato skupina osob není seznámena s trhem práce a chybí jí pracovní návyky. Oproti tomu ale mnohdy požadují nereálné mzdové ohodnocení, což bývá jeden z dalších negativních aspektů při hledání prvního zaměstnání. Výhodou pro tuto skupinu bývá



znalost jazyků, schopnost práce s IT a aktuálnost teoretických znalostí. Evidence těchto osob nebývá na úřadu práce příliš dlouhá. Pro některé uchazeče je evidence na úřadu práce pouze přechodným obdobím mezi dalším studiem.

Možnosti pro tyto uchazeče nabízí úřad práce v podobě rekvalifikačních kurzů či umístění těchto žadatelů na společensky účelná pracovní místa, což je jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Úřad práce v Nymburku také participuje na Regionálních individuálních projektech Evropských strukturálních fondů určených pro tuto skupinu, a to „Praxe je začátek“, „Mladí bez kvalifikace“, a „Od kolébky do práce“.

### **5.4.3 Osoby starší 50 let věku**

Tato skupina uchazečů má malou šanci k opětovnému zaměstnání. Poptávka po této pracovní síle je velice nízká. Problémem nebývá ani tak věk, jako spíše nepřizpůsobivost v oblasti pracovních návyků a v přístupu k novým úkolům. Tito uchazeči tak postupem času začínají spadat do dlouhodobé nezaměstnanosti a spousta uchazečů v této skupině ztratí veškerou motivaci k hledání zaměstnání. V okrese Nymburk se podíl uchazečů starších 50 let věku ve sledovaném období zvyšoval, a sice z počtu 585 uchazečů z roku 2000 na 1 332 uchazečů v roce 2010.

Řešení pro tyto osoby se nachází v nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti určených k umístění uchazečů o zaměstnání. Na Úřadu práce v Nymburku jsou aplikovány například možnosti rekvalifikace (včetně rekvalifikací realizovaných v rámci Národního individuálního projektu) či veřejně prospěšných prací.

### **5.4.4 Dlouhodobě nezaměstnaní**

Do této skupiny uchazečů spadají osoby, které jsou v evidenci déle než půl roku a více. Na trhu práce se tato skupina uchazečů stává velkým problémem, jelikož spousta z nich již ztratila zájem o hledání nového pracovního místa. Na Nymbursku je počet dlouhodobě nezaměstnaných poměrně vysoký a situace se nadále zhoršuje.

Úřad práce v Nymburku nabízí těmto uchazečům pomoc prostřednictvím Národních individuálních projektů Evropských strukturálních fondů v podobě projektu „Poradenství a rekvalifikace“, kde je realizován poradenský program Motivační kurz, který je zaměřen na dlouhodobě nezaměstnané uchazeče. Dále je nabízena také rekvalifikace v rámci Regionálního individuálního projektu „Chci řešit svoji dlouhodobou nezaměstnanost“, kde mohou uchazeči absolvovat různé typy rekvalifikačních kurzů.

#### **5.4.5 Ženy po rodičovské dovolené a ženy pečující o dítě**

Tato skupina uchazečů, respektive uchazeček o práci je v okrese Nymburk poměrně četně zastoupena. Umístit ženy s dětmi nebo uchazečky po rodičovské dovolené je velice náročné. Zaměstnavatelé na tuto skupinu osob pohlíží s obavami o časté pracovní absence spojené právě s péčí o dítě.

Možným řešením by mohla být například flexibilní pracovní doba poskytována těmto osobám či daňové zvýhodnění zaměstnavatelů, kteří by tyto uchazeče zaměstnávali.

## 6 ZÁVĚR

Cílem této práce bylo posouzení nezaměstnanosti v regionu Nymburk v letech 2000- 2010. V současné době je, v důsledku celosvětové hospodářské krize, toto téma velice aktuální. V rámci budoucího vývoje ekonomiky je třeba se tímto tématem stále zabývat.

V literární rešerši byla nezaměstnanost popsána z teoretického hlediska. Přiblížen byl trh práce, tzn. jak nabídka, poptávka, tak i rovnováha na trhu práce. Charakterizována byla nezaměstnanost, měření nezaměstnanosti, její druhy, příčiny a typy a v neposlední řadě také její důsledky. Další část práce byla věnována charakteristice regionu Nymburk, a sice z geografického a demografického hlediska, popsána byla i infrastruktura okresu.

Ve vlastní práci již došlo k samotné analýze nezaměstnanosti v působnosti Úřadu práce v Nymburku. Zde byla práce zaměřena především na vývoj míry nezaměstnanosti a strukturu uchazečů podle pohlaví, věku, dosaženého vzdělání či dle délky evidence na úřadu práce. Popsán byl také vývoj volných pracovních míst a nastíněny byly i problémové skupiny uchazečů o zaměstnání.

Na základě analýzy bylo zjištěno, že průměrná míra nezaměstnanosti v roce 2000 byla 9, 2%. Nejpříznivější hodnotu dosáhla v roce 2008, a sice 5, 8%. Od konce roku 2008 se však v důsledku celosvětové hospodářské krize hodnota opět zvyšovala a v roce 2010 se vrátila na úroveň 9, 2%. Z pohledu Středočeského kraje jde o vysoké hodnoty, které se dají přirovnat na úroveň průměrné míry nezaměstnanosti v České republice.

Vývoj struktury uchazečů dle pohlaví ukázal, že ohroženější skupinou na trhu práce jsou ženy. Ve sledovaném období 2000 až 2008 dosahují průměrné počty uchazečů ženského pohlaví vyšších hodnot než uchazeči pohlaví mužského. V roce 2000 bylo na úřadu práce evidováno celkem 3 742 uchazečů, z toho bylo 2 019 žen (cca 54%). Na konci sledovaného období (rok 2010) se situace obrátila a z celkového počtu 5 238 uchazečů bylo žen méně než mužů, a sice 2 514 (cca 48%). Z hlediska věku byl do roku

2007 vyšší podíl skupiny uchazečů ve věkové kategorii 20-29let. Od konce roku 2008 začalo na trhu práce, v důsledku hospodářské krize, docházet k propouštění zaměstnanců a nejvyšších hodnot dosahovali uchazeči ve věku 30-39let. Dle vzdělání je na úřadu práce evidováno nejvíce uchazečů s dosaženým středním odborným vzděláním s výučním listem. S ohledem na délku nezaměstnanosti je nejvyššího počtu uchazečů o zaměstnání dosaženo ve skupině do 3 měsíců, což je také doba, do které si uchazeči dokáží nejčastěji své zaměstnání najít.

Dle analýzy vývoje počtu nezaměstnaných a volných pracovních míst bylo zjištěno, že na začátku sledovaného období, tj. rok 2000 bylo na úřadu práce k 31. 12. evidováno 765 volných pracovních pozic a 3 742 uchazečů, což odpovídalo situaci, že na jedno volné místo připadalo přibližně 4, 9 uchazečů. Na konci roku 2010 se situace ještě zhoršila a na jedno volné místo připadalo již 30, 5 uchazečů.

Na závěr byly popsány skupiny problémových uchazečů, což jsou zejména zdravotně postižení jedinci, osoby do 25 let věku, ženy po rodičovské dovolené a ženy pečující o dítě, dále ale také osoby starší 50 let věku a dlouhodobě nezaměstnaní. Těmto skupinám je třeba věnovat velkou pozornost.

## 7 Seznam použitých zdrojů

- 1) KREBS, V., a kol.: Sociální politika. Praha: ASPI Publishing s.r.o., 2007, 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1
- 2) SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1991. 1011 s. ISBN 80-205-0192-4
- 3) HELÍSEK, M.: *Makroekonomie – základní kurz*. Slaný: MELANDRIUM, 2002, 328 s. ISBN 80-86175-251
- 4) SEKERKA, B.: Makroekonomie. Praha: Consulting s.r.o., 2007, 488 s. ISBN 80-7259-050-2
- 5) MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3
- 6) ŽÁK, M. a kol. Velká ekonomická encyklopedie. Praha: Linde, 1999. 806 s. ISBN 80-7201-172-3
- 7) BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8
- 8) MACÁKOVÁ, L. a kol. *Mikroekonomie, základní kurs*. Slaný: Melandrium, 2003. 275 s. ISBN 80-86175-38-3
- 9) JÍROVÁ, H.: *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9
- 10) BRČÁK, J., SEKERKA, B. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 292 s. ISBN 978-80-7380-245-5
- 11) PAVELKA, T.: *Makroekonomie: Základní kurz*. Praha: Melandrium, 2007. 278 s. ISBN 80-8617-558-8
- 12) ÚP v Nymburku. *Analýza vývoje na trhu práce za léta 2000- 2010*. Nymburk ÚP, 2000- 2010
- 13) Havarijní plán okresu Nymburk
- 14) <http://www.czso.cz/>
- 15) <http://www.mpsv.cz/>
- 16) [http://portal.mpsv.cz/sz/local/nb\\_info](http://portal.mpsv.cz/sz/local/nb_info)

## **8 Seznam příloh**

**Příloha č. 1 – Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese Nymburk, Středočeském kraji  
a v České republice za období 2000- 2010**

**Příloha č. 2 – Struktura nezaměstnaných podle pohlaví v letech 2000 – 2010  
(k 31. 12.)**

**Příloha č. 3 – Struktura nezaměstnaných dle věku v letech 2000 – 2010 (k 31. 12.)**

**Příloha č. 4 – Struktura nezaměstnaných dle délky evidence na úřadu práce v letech  
2000 – 2010 (k 31. 12.)**

**Příloha č. 5 – Vývoj počtu nezaměstnaných a volných pracovních míst v okrese  
Nymburk v letech 2000 – 2010 (k 31. 12.)**

**Příloha č. 6 – Struktura volných míst podle KZAM v letech 2000 – 2010 (k 31. 12.)**

**Příloha č. 7 – Kategorie dosaženého vzdělání**

**Příloha č. 8 – Mapa míry nezaměstnanosti v okresech České republiky k 31.12.2000**

**Příloha č. 9 – Mapa míry nezaměstnanosti v okresech České republiky k 31.12.2010**

Příloha č. 1 – Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese Nymburk, Středočeském kraji a v České republice za období 2000- 2010 (k 31. 12.)

Rok	Okres Nymburk	Středočeský kraj	Česká republika
2000	9,2	7,1	9,0
2001	8,6	6,6	8,5
2002	8,8	6,8	9,2
2003	8,8	7,2	9,9
2004	8,3	6,6	9,2
2005	8,4	6,3	9,0
2006	8,1	5,7	8,1
2007	6,5	4,6	6,6
2008	5,8	4,0	5,4
2009	8,2	5,8	8,0
2010	9,2	7,1	9,0

Příloha č. 2 – Struktura nezaměstnaných podle pohlaví v letech 2000 – 2010 (k 31. 12.)

Rok	celkem	ženy	muži
2000	3742	2019	1723
2001	3775	2043	1732
2002	3952	2120	1832
2003	4071	2199	1872
2004	4121	2218	1903
2005	3944	2135	1809
2006	3706	2042	1664
2007	3023	1698	1325
2008	3412	1726	1686
2009	4619	2260	2359
2010	5238	2514	2724

Příloha č. 3 – Struktura nezaměstnaných dle věku v letech 2000 – 2010 (k 31. 12.)

Věková struktura uchazečů							
rok	celkem	do 19 let	20-29 let	30-39 let	40-49 let	50-59 let	nad 60 let
2000	3742	112	1451	822	772	575	10
2001	3775	277	1284	813	764	619	18
2002	3952	298	1360	854	735	733	16
2003	4071	248	1300	947	763	794	19
2004	4121	205	1228	1008	791	853	36
2005	3944	192	1002	957	740	997	56
2006	3706	184	963	882	726	893	58
2007	3023	160	756	748	533	758	68
2008	3412	197	840	871	601	828	75
2009	4619	247	1192	1197	862	1008	113
2010	5238	273	1262	1374	997	1184	148

Příloha č. 4 – Struktura nezaměstnaných dle délky evidence na úřadu práce v letech 2000 – 2010 (k 31. 12.)

Délka nezaměstnanosti						
Rok	do 3 měsíců	3-6 měsíců	6-9 měsíců	9-12 měsíců	12-24 měsíců	nad 24 měsíců
2000	824	718	438	268	806	688
2001	971	812	411	333	497	751
2002	943	874	407	278	674	776
2003	958	900	453	313	600	847
2004	1170	737	357	309	694	854
2005	1117	703	399	273	564	888
2006	1073	645	345	275	522	846
2007	1031	519	273	201	384	615
2008	1434	681	301	208	329	459
2009	1466	1015	606	444	631	457
2010	1779	900	486	427	951	695



Příloha č. 5 – Vývoj počtu nezaměstnaných a volných pracovních míst v okrese Nymburk v letech 2000 – 2010 (k 31. 12.)

Rok	Volná místa	Počet uchazečů	Počet uchazečů na 1 VM
2000	765	3742	4,9
2001	1005	3775	3,8
2002	322	3952	12,3
2003	718	4071	5,7
2004	854	4121	4,8
2005	362	3944	10,9
2006	786	3706	4,7
2007	1161	3023	2,6
2008	749	3412	4,6
2009	242	4619	19,1
2010	172	5238	30,5

Příloha č. 6 – Struktura volných míst podle KZAM v letech 2000 – 2010 (k 31. 12.)

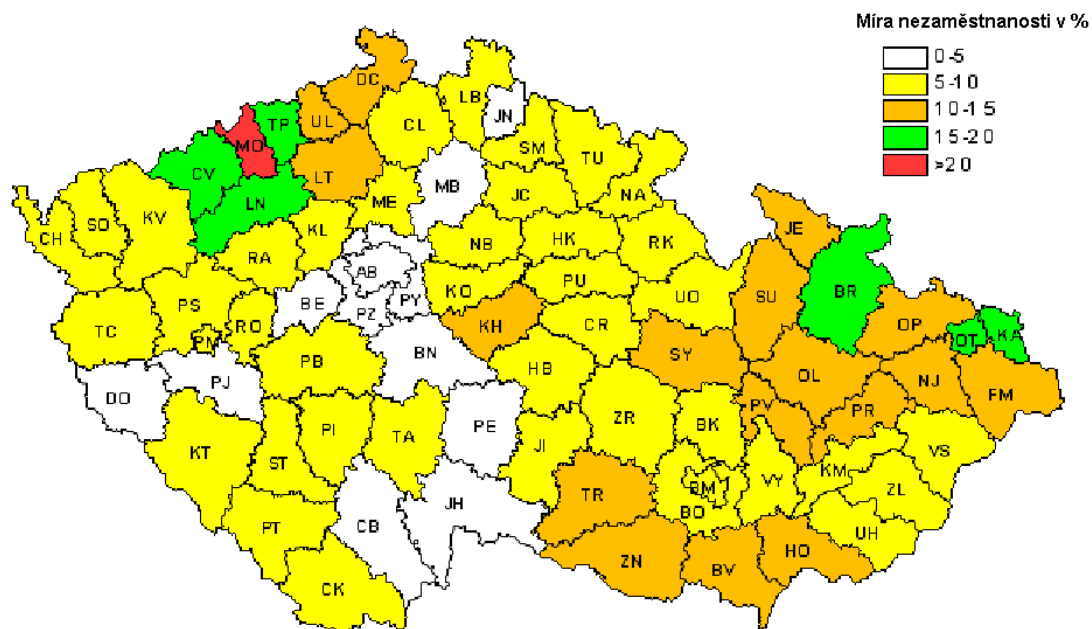
Struktura podle KZAM										
Rok	třída 1	třída 2	třída 3	třída 4	třída 5	třída 6	třída 7	třída 8	třída 9	třída 0
2000	8	25	36	19	54	96	261	96	170	0
2001	5	32	45	14	28	283	267	42	289	0
2002	3	23	22	7	25	5	121	27	89	0
2003	15	22	50	22	20	473	73	28	15	0
2004	6	35	44	20	23	621	19	34	52	0
2005	8	23	41	39	40	118	16	39	36	0
2006	8	27	57	31	36	0	61	90	476	0
2007	19	34	60	25	68	29	203	105	618	0
2008	14	31	43	19	67	23	99	43	410	0
2009	8	23	40	12	24	23	21	21	70	0
2010	6	14	40	6	25	0	23	10	48	0

Příloha č. 7 – Kategorie dosaženého vzdělání

Kód	Dosažené vzdělání	Popis
<b>A</b>	<b>bez vzdělání</b>	bez vzdělání, nedokončený 1. stupeň základní školy
<b>B</b>	<b>neúplné základní vzdělání</b>	neúplné základní vzdělání, dokončený 1. stupeň základní školy
<b>C</b>	<b>základní vzdělání</b>	základní vzdělání, jednoletá a dvouletá praktická škola
<b>D</b>	<b>nižší střední vzdělání</b>	nižší střední vzdělání, tříletá příprava v praktické škole
<b>E</b>	<b>nižší střední odborné vzdělání</b>	nižší střední odborné vzdělání (vzdělávací programy učilišť, odborných učilišť)
<b>J</b>	<b>střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu</b>	střední nebo střední odborné vzdělání dosažené absolvováním středoškolských nematuritních vzdělávacích programů neposkytujících výuční list
<b>K</b>	<b>úplné střední všeobecné vzdělání</b>	úplné střední všeobecné vzdělání
<b>L</b>	<b>úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou</b>	úplné střední odborné vzdělání dosažené absolvováním studijních programů SOU ukončených maturitou a vzdělávacích programů SOU i SOŠ pro absolventy tříletých učebních oborů ukončených maturitou
<b>M</b>	<b>úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení)</b>	úplné střední odborné vzdělání dosažené absolvováním vzdělávacích programů ukončených maturitou, s výjimkou programů uvedených v bodě L; pomaturitní studium kvalifikační
<b>N</b>	<b>vyšší odborné vzdělání</b>	vyšší vzdělání dosažené absolvováním vzdělávacích programů vyšších odborných škol, konzervatoří a tanečních konzervatoří; pomaturitní studium specializační a inovační
<b>R</b>	<b>bakalářské vzdělání</b>	vysokoškolské vzdělání dosažené absolvováním bakalářských studijních programů vysokých škol
<b>T</b>	<b>vysokoškolské vzdělání</b>	vysokoškolské vzdělání dosažené absolvováním magisterských (tj. i inženýrských a lékařských) studijních programů vysokých škol
<b>U</b>	<b>vysokoškolské doktorské vzdělání</b>	vysokoškolské doktorské vzdělání dosažené, absolvováním studia v doktorském studijním programu, postgraduální studium a vědecká výchova

Příloha č. 8 – Mapa míry nezaměstnanosti v okresech České republiky k 31.12.2000

Míra nezaměstnanosti v okresech České republiky k 31. prosinci 2000



Příloha č. 9 – Mapa míry nezaměstnanosti v okresech České republiky k 31.12.2010

Míra nezaměstnanosti v okresech České republiky k 31. prosinci 2010

