

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra statistiky



Bakalářská práce

**Vývoj nezaměstnanosti na Nymbursku a možnosti jejího
snižování**

Daniela Piskačová

© 2015 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra statistiky

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Piskačová Daniela

Provoz a ekonomika

Název práce

Vývoj nezaměstnanosti na Nymbursku a možnosti jejího snižování

Anglický název

Unemployment development over Nymbursko and chances of its reduction

Cíle práce

Cílem práce je statistická analýza vývoje vybraných ukazatelů nezaměstnanosti na Nymbursku. Budou hledány příčiny a důvody dosavadního vývoje a analyzovány dopady a účinnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V průběhu práce může být realizováno dotazníkové šetření a na základě provedených analýz budou formulovány návrhy a doporučení pro snižování nezaměstnanosti v regionu.

Metodika

Vytvořená databáze bude statisticky vyhodnocena pomocí metod z oblasti časových řad, indexní analýzy, případně z oblasti analýzy závislosti kvalitativních znaků. Pokladové údaje budou čerpány převážně z databáze Českého statistického úřadu, z krajského a z okresního úřadu práce, z MPSV, případně z provedeného dotazníkového šetření.

Harmonogram zpracování

Studium dostupné literatury a odborných textů: 03/2014-09/2014

Předložení literární rešerše: 10/2014

Sběr dat a jejich analýza: 08/2014-01/2015

Předložení konečné podoby textu bakalářské práce: 02/2015

Rozsah textové části

30 - 50 stran

Klíčová slova

nezaměstnanost, zaměstnanost, trh práce, úřad práce, intervence státu na trhu práce, politika zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, rizikové skupiny

Doporučené zdroje informací

- BROŽOVÁ Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4
- BUCHTOVÁ Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8
- HALÁSKOVÁ Renata. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vydání. Ostrava: Ostravská univerzita, ISBN 80-7042-595-4
- HINDLS Richard, HRONOVÁ Stanislava, SEGER Jan, FISCHER Jakub. Statistika pro ekonomy. 8. vydání. Praha: Professional Publishing, 2007. 415 s. ISBN 978-80-86946-43-6
- HRACH Karel. Statistické metody a data o nezaměstnanosti. 1. vydání. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně, 2005, 42 s. ISBN 80-7044-754-0.
- MAREŠ Petr, Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. upr. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3
- MAREŠ Petr, SYROVÁTKA Tomáš, Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Právní předpisy o zaměstnanosti. 7. vydání. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha, 2009, 155 s. ISBN 978-80-86878-92-8
- NĚMEC Daniel. Hystereze nezaměstnanosti v České republice v makroekonomických souvislostech. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010, 184 s. ISBN 978-80-210-5407-3
- SAMUELSON Paul A., NORDHAUS William D. Ekonomie. Praha: Svoboda, 1991. 1011 s. ISBN 80-205-0192-4
- STEINICHOVÁ L. Zákon o zaměstnanosti: komentář. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4
- SVATOŠOVÁ Libuše, KÁBA Bohumil, Statistické metody II. 1. vydání, 1. dotisk. Praha: ČZU PEF, 2008. 105 s. ISBN 978-80-213-1736-9
- SVATOŠOVÁ Libuše, PRÁŠILOVÁ Marie, Statistické metody v příkladech: ČZU PEF, 2007. 212 s. ISBN 978-80-213-1673-7

Další literatura bude doporučena v průběhu zpracování bakalářského úkolu.

Vedoucí práce

Prášilová Marie, doc. Ing., CSc.

Termín odevzdání

březen 2015

Elektronicky schváleno dne 15.10.2014

prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11.11.2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan fakulty

Čestné prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Vývoj nezaměstnanosti na Nymbursku“ vypracovala samostatně s použitím zdrojů, které jsou uvedeny v seznamu literatury a pod vedením svého vedoucího bakalářské práce.

V Praze dne 13. 3. 2015

Poděkování:

Na úvod mé bakalářské práce bych ráda poděkovala Ing. Marii Prášilové, CSc. za odborné vedení při tvorbě práce, za cenné rady a čas při zpracování a za poskytnuté konzultace. Ráda bych dále poděkovala i Úřadu práce v Nymburce, jenž mi poskytl důležité informace a materiály.

Vývoj nezaměstnanosti na Nymbursku a možnosti jejího snižování

The development of unemployment in Nymburk and the possibility of reducing

Souhrn:

Bakalářská práce se zabývá analýzou vývoje podílu nezaměstnaných osob na Nymbursku v letech 2004 - 2014 k 31. 12.

Na začátku práce jsou popisovány teoretické skutečnosti, týkající se problematiky nezaměstnanosti, poté je popisována celková charakteristika regionu Nymburk, její zaměstnavatele na okrese, dopravní obslužnost a občanská vybavenost. Vlastní část je věnována dosažené analýze výsledků na Nymbursku, kde je sledován vývoj podílu nezaměstnaných osob, vývoj počtu uchazečů, vývoj počtu volných míst, predikování vývoje pro rok 2015 a aktivní politika zaměstnanosti. V poslední části práce je zhodnocení dosažených výsledků včetně možných opatření.

Klíčová slova: nezaměstnanost, zaměstnanost, trh práce, úřad práce, intervence státu na trhu práce, politika zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, rizikové skupiny

Summary:

This thesis focuses on the analysis of the unemployment rate development in rural district of Nymburk in the years 2004-2014 up till 31st December.

At the beginning of this work are described theoretical reality, on the issue of unemployment, then the overall characteristics described of the Nymburk region, regional employers, transport links and amenities. The main part is devoted to the analysis of the results achieved in Nymburk region, where the unemployment rate development, the number of applicants development, the number of vacancies development, prediction of further development in these areas for the year 2015 and a regular employment policy are observed. The last part is an evaluation of the results, including possible precautions.

Key words: Unemployment, employment, labour market, office market, state intervention in the labor market, policy of employment, unemployment rate, risk groups

Obsah

Obsah	8
Seznam zkratk	11
1. Úvod.....	12
2. Cíl a metodika práce	13
2.1 Cíl.....	13
2.2 Metodika práce	13
Časové řady	13
Modely časových řad	15
Vyrovnání časových řad.....	15
Predikce budoucího vývoje	16
3. Literární rešerše	17
3.1 Teoretické vymezení nezaměstnanosti.....	17
3.2 Druhy nezaměstnanosti podle příčin.....	17
Frikční nezaměstnanost.....	17
Strukturální nezaměstnanost	18
Cyklická a sezonní nezaměstnanost.....	18
3.3 Druhy nezaměstnanosti podle dobrovolnosti	18
3.4 Skrytá, neúplná a nepravá nezaměstnanost	19
Skrytá nezaměstnanost.....	19
Neúplná zaměstnanost	19
Nepravá nezaměstnanost.....	19
3.5 Měření nezaměstnanosti.....	19
3.5.1 Obecná míra nezaměstnanosti	19
3.5.2 Specifické míry nezaměstnanosti.....	21
3.5.3 Ukazatele míry nezaměstnanosti.....	21
3.6 Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti	22

3.7 Délka trvání a frekvence nezaměstnanosti	22
3.8 Význam práce pro člověka	22
3.9 Důsledky nezaměstnanosti	23
3.10 Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	23
Absolventi škol.....	24
Mladiství uchazeči o zaměstnání.....	24
Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání.....	24
Osoby se zdravotním postižením.....	25
Osoby pečující o děti do 15 let	25
Ženy ve středním věku.....	25
Ženy předdůchodového věku	26
3.11 Trh práce	26
Primární trh práce	26
Sekundární trh práce	27
3.12 Státní politika zaměstnanosti.....	27
3.12.1 Aktivní politika	28
Nástroje aktivní politiky.....	28
3.12.2 Pasivní politika.....	30
3.13 Působnost Ministerstva práce a sociálních věcí.....	30
3.14 Právní normy v oblasti zaměstnanosti	30
4. Charakteristika regionu Nymburk	32
4.1 Zaměstnavatelé v okrese	33
4.2 Dopravní obslužnost	34
4.3 Občanská vybavenost.....	35
5. Analýza dosažených výsledků	36
5.1 Analýza vývoje podílu nezaměstnaných v regionu Nymburk.....	36
5.1.1 Porovnání podílu nezaměstnaných v regionu Nymburk s Českou republikou.....	39

5.2 Analýza vývoje počtu uchazečů o zaměstnání	40
5.3 Analýza vývoje počtu volných pracovních míst.....	43
5.4 Analýza počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo.....	44
5.5 Vyrovnání časové řady a predikce budoucího vývoje	46
5.6 Aktivní politika zaměstnanosti.....	48
5.6.1 Rekvalifikace	48
5.6.2 Veřejně prospěšné práce.....	49
5.6.3 Společensky účelná pracovní místa	50
5.6.4 Projekty ESF.....	51
5.6.5 Příspěvek na provoz chráněných pracovních míst a dílen	52
5.6.6 Projekt „Vzdělávejte se!“	53
6. Návrhy a doporučení.....	54
7. Závěr	55
8. Seznam literatury.....	57
9. Seznam grafů a obrázků.....	58
10. Seznam tabulek.....	59
11. Seznam příloh.....	59
12. Přílohy.....	60

Seznam zkratk

CZSO - Český statistický úřad

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí

ÚP - Úřad práce

SÚPM - Společensky účelná pracovní místa

VPP- Veřejně prospěšné práce

ESF - Evropský sociální fond

OP RLZ - Operační program Rozvoj lidských zdrojů

JPD - Jednotný programový dokument

CHPM - Chráněná pracovní místa

CHPD - Chráněná pracovní dílna

ČZU – Česká zemědělská univerzita

1. Úvod

Téma bakalářské práce bylo zvoleno vzhledem k situaci, ve které se společnost nachází. Problém nezaměstnanost stále narůstá díky ekonomické krizi a její dopady působí na celou společnost, ať už přímo nebo nepřímo. Je to i sociální problém, se kterým je možné se denně setkat, jak v televizi, v rozhlasu nebo v denním tisku. Sociální důsledky jsou v dnešní době velmi závažné. Dochází ke zvyšování sociálně patologických jevů jako je například nárůst kriminality, lidé mohou propadat alkoholismu a gamblerství.

Ztráta zaměstnání je pro mnoho lidí velmi nepříjemnou událostí a vyskytuje se ve všech skupinách obyvatelstva. Sociálně slabé skupiny, které jsou nejvíce ohroženy, mají větší problém sehnat práci. Další skupinou jsou tělesně a zdravotně postižené osoby nebo absolventi a mladiství do 18 let a osoby starší 50 let. Na nezaměstnaného to může mít i negativní dopady sociální nebo psychické. V jednotlivých zemích se vláda snaží účinnými opatřeními s tímto fenoménem bojovat. Čím je vyšší počet nezaměstnaných, tím jsou i vyšší nároky na státní rozpočet, který může být vyrovnáván například zvýšenými odvody. Důležitou roli zde hraje stát, jehož cílem je zajišťovat opatření jak hospodářská, tak i sociální, aby zaměstnanost byla ucelená. Snaží se, aby míra nezaměstnanosti byla co nejnižší. Důležitou institucí je v této oblasti Ministerstvo práce a sociálních věcí, které se v České republice zabývá mimo jiné snižováním míry nezaměstnanosti v součinné spolupráci s úřady práce.

Stát má dva nástroje politiky. První je aktivní politika nezaměstnanosti, do které spadá rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, příspěvky na zpracování, příspěvky při přechodu na nový podnikatelský program. Také zahrnuje pomoc rizikovým skupinám a podporu zaostávajícím regionům. Druhým nástrojem je pasivní politika nezaměstnanosti, která se podílí na vytváření sociálních podmínek pro ty, kteří jsou dočasně nezaměstnaní, kterým stát vyplácí podporu v nezaměstnanosti. Také se zabývá odchodem pracovníků do důchodu. Pasivní politika je velmi náročná na organizování, na financování a institucionální podmínky. Výsledky je možné zkoumat podle mnoha kritérií, které kladou důraz především na změnu struktury nezaměstnanosti a na její snížení. Nárok na vyplácení podpor má uchazeč, který je registrován, vykonával zaměstnání více než 12 měsíců v posledních třech letech, než podal přihlášku. Délka podpory závisí na věku uchazeče.

2. Cíl a metodika práce

2.1 Cíl

Cílem bakalářské práce je statistická analýza vývoje vybraných ukazatelů nezaměstnanosti na Nymbursku v letech 2004 - 2014.

Prvním cílem je charakteristika nezaměstnanosti a její souvislosti a dále charakteristika regionu Nymburk. V bakalářské práci budou analyzovány ukazatele týkající se podílu nezaměstnaných osob, počtu uchazečů o zaměstnání, počtu volných míst a počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo. Zjištěná data vycházejí z dostupných materiálů Ministerstva práce a sociálních věcí, z Úřadu práce Nymburk (výroční zprávy), z knihovny ČZU a z Českého statistického úřadu. V práci je používána metoda časových řad a elementární charakteristika časových řad, do kterých patří 1. absolutní diference, 2. absolutní diference, řetězový index a bazický index.

2.2 Metodika práce

Pro literární rešerši bylo čerpáno ze zdrojů, které jsou uvedené v seznamu literatury. Vytvořená databáze byla statisticky vyhodnocena pomocí metod z oblasti časových řad a indexní analýzy. Podkladové údaje pro praktickou část byly čerpány převážně z internetového portálu Ministerstva práce a sociálních věcí, z databáze Českého statistického úřadu, z krajského a z okresního úřadu práce. Konkrétní zhodnocení vývoje podílu nezaměstnanosti bylo vypočteno pomocí nové metodiky podílu nezaměstnaných osob na Nymbursku počínaje lednem 2013, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let ze všech obyvatel. Na stránkách MPSV je už od roku 2004 možné nalézt přepočítané údaje na podíl nezaměstnaných osob, které jsou v práci používány. Do bakalářské práce byla zahrnuta i struktura počtu uchazečů o zaměstnání a volná pracovní místa.

Časové řady

Časovou řadou se rozumí posloupnost hodnot ukazatelů měřených v určitých časových intervalech nebo okamžicích. Intervaly jsou většinou rovnoměrné a představují nárůst nebo nahromadění případů a věcí. Oproti tomu okamžikové zaznamenávají údaje k určitému

okamžiku. Časové řady se používají k analýze dynamiky hromadných jevů. Slouží i k předpovědi budoucího vývoje. V bakalářské práci byly použity elementární charakteristiky časových řad, které udávají představu o charakteru procesu [13].

- **První absolutní diference** – charakterizuje absolutní přírůstek (úbytek) zkoumaného ukazatele v daném okamžiku t (časové období) oproti okamžiku $t-1$ (časové období) bezprostředně předcházejícímu.

$$\Rightarrow \begin{aligned} dy_t &= y_t - y_{t-1} \\ t &= 2, 3, 4 \dots n \end{aligned}$$

- **Druhá absolutní diference** – charakterizuje absolutní zrychlení nebo zpomalení vývoje ve zkoumané časové řadě. Říká, o kolik byl přírůstek větší nebo menší. Získáme ji rozdílem dvou sousedních prvních absolutních diferencí.

$$\Rightarrow \begin{aligned} d^2 y_t &= dy_t - dy_{t-1} = y_t - 2y_{t-1} - y_{t-2} \\ t &= 3, 4, 5 \dots n \end{aligned}$$

- **Koeficient růstu** – charakterizuje relativní rychlost změn hodnot v časové řadě. Určí se pomocí geometrického průměru jednotlivých k_t .

$$\Rightarrow k_t = \sqrt[n-1]{\frac{y_2}{y_1} \cdot \frac{y_3}{y_2} \dots \frac{y_n}{y_{n-1}}} = \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}}$$

- **Řetězový index** - charakterizuje relativní postupnou rychlost změn hodnot v časové řadě. Jinak je také nazýván tempo růstu.

$$\Rightarrow \begin{aligned} k_t &= \frac{y_t}{y_{t-1}}, \\ t &= 2, 3, 4 \dots n \end{aligned}$$

- **Bazický index** – charakterizuje změny, k jakým došlo v časové řadě v základním období.

$$\Rightarrow k_t = \frac{y_t}{y_0}$$

Modely časových řad

Modely časových řad obsahují tři základní složky. První z nich je složka zvaná **trend**, která charakterizuje dlouhodobou, celkovou a hlavní tendenci vývoje časové řady. Druhou složkou je složka **periodické kolísání**, která vzniká důsledkem působení periodicky se opakujících faktorů na sledovaný jev a projevuje se periodickými výkyvy ukazatelů časové řady okolo trendu. Podle délky jsou rozlišovány na sezonní kolísání, cyklické kolísání a krátkodobé kolísání. Třetí složkou v modelech časových řad je **náhodné kolísání**. Je způsobeno vedlejšími faktory, které mají náhodný charakter. Tyto výkyvy není možné předvídat [13].

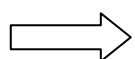
Vyrovnaní časových řad

Důležitým úkolem pro časové řady je správně vystihnout jejich vývoj nebo stanovit jejich trend. Trend je možné určit díky vyrovnaní časových řad, kde dochází k nahrazení časové řady empirickými hodnotami bez periodického a náhodného kolísání $y_1, y_2, y_3 \dots y_n$. Vyrovnaní časové řady se provádí zejména analytickým vyrovnaním a mechanickým vyrovnaním známé jako metoda klouzavých průměrů. Nejprve se musí zjistit, která funkce nejlépe vystihuje vývoj zkoumaného jevu. Nejznámější trendové funkce pro vývoj nezaměstnaných osob jsou kombinovaná, kubická a kvadratická trendová funkce. Trendová funkce byla použita na základě indexu determinace. Čím vyšší je hodnota I^2 blíží se k 1, tím je hodnota lepší a zvolená funkce dobře vystihuje vývoj podílu nezaměstnanosti [13].

$$\Rightarrow \text{Kombinovaná trendová funkce: } T_t = a + bt + c\sqrt{t}$$

$$\Rightarrow \text{Kubická trendová funkce: } T_t = a + bt + ct^2 + dt^3$$

$$\Rightarrow \text{Kvadratická trendová funkce: } T_t = a + bt + ct^2$$



$$\text{Index determinace: } I^2 = 1 - \frac{\sum_{t=1}^n (y_t - y_t')^2}{\sum_{t=1}^n (y_t - \bar{y})^2}$$

$$0 \leq I^2 \leq 1$$

kde \bar{y} - je aritmetický průměr empirických hodnot časové řady $y_1, y_2, y_3, \dots, y_n$.

y_t - je skutečná naměřená hodnota

y_t' - je hodnota vyrovnaná, vypočtena z regresní funkce

Predikce budoucího vývoje

Aby mohlo dojít k predikci budoucího vývoje, je nutné nalézt vhodnou trendovou funkci, která nejlépe nalezne a vystihne vývoj zkoumaného jevu. Vhodná trendová funkce byla nalezena díky programu STATISTICA 12. Pro zpracování byl použit bodový graf, kde pro podíl nezaměstnaných osob byla dosazena hodnota t . Uvažovaná hladina alfa byla 0,05.

3. Literární rešerše

3.1 Teoretické vymezení nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je takový stav ekonomiky, v němž osoby v produktivním věku schopné práce a přející si pracovat nemohou najít práci [1]. Práci hledají aktivně a jsou registrováni na úřadu práce.

Ekonomická encyklopedie popisuje nezaměstnanost jako neúplné resp. nedostatečné využití práceschopného obyvatelstva, které se o práci uchází [2].

Mareš tvrdí, že ne každý, kdo pracuje je zaměstnaný a na druhé straně, kdo nepracuje je nezaměstnaný.

Mezi nezaměstnané se tedy počítají osoby, které jsou:

- schopné práce (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací),
- hledající zaměstnání,
- jsoucích přes tuto snahu v daný okamžik bez zaměstnání [3].

3.2 Druhy nezaměstnanosti podle příčin

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je spojena s neustálým pohybem lidí, kteří přecházejí z jednoho zaměstnání do druhého se stejnou nebo podobnou kvalifikací. Jedná se i o osoby, které dobrovolně opustily své předchozí zaměstnání a hledají jinou práci.

Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro zaměstnané osoby jen krátkou epizodou. Změny ve frikční nezaměstnanosti mohou být způsobeny dobrovolnými změnami doby strávené hledáním zaměstnání a jsou ochotni zaměstnání akceptovat. Mohou být ovlivněni i strukturou pracovního trhu [3].

Vždy existují na trhu ti, kteří byli propuštěni v důsledku skutečnosti, že firmy vznikají a zanikají, dochází k technologickým změnám a organizačním změnám, které mohou vést k likvidaci pracovišť [4].

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost neboli technologická je vyvolána většími změnami ve struktuře národního hospodářství. Najde se tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovních. Může vzniknout proto, že se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu se snižuje. Nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Díky tomu se může setkat s nerovnováhami u jednotlivých povolání nebo oblastí, protože některé sektory se rozvíjejí, zatímco jiné upadají.

Tento typ nezaměstnanosti je zpravidla dlouhodobější, může trvat i několik let. Řeší se zpravidla rekvalifikací a její řízení je v posledních desetiletích jedním z hlavních objektů cílené politiky [4].

Cyklická a sezonní nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost vzniká nevyužitím stávajících výrobních kapacit z důvodů odbytových potíží. Někdy se také hovoří, že poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostatečná, ale také obecněji v tom smyslu, že jde o nezaměstnanost způsobenou nedostatečnou poptávkou po zboží. Tento druh nezaměstnanosti je závažným ekonomickým problémem. Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o ní jako o sezonní nezaměstnanosti. Je charakteristická pro zemědělství, stavebnictví, atd., může se projevit i ve službách spojených s cestovním ruchem [3].

3.3 Druhy nezaměstnanosti podle dobrovolnosti

Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že na trhu práce jsou volná pracovní místa, ale není o ně zájem. Za daných mzdových podmínek lidé nejsou ochotni pracovat. Důvodem může být hledání lukrativnějšího zaměstnání, studium či upřednostnění péči o rodinu. Jedná se o situaci, kdy počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních míst. Uchazeč o zaměstnání tedy v zásadě může najít pracovní místo [5].

Nedobrovolná nezaměstnanost nám udává, že existuje část pracovních sil, která by za daných mzdových podmínek chtěla pracovat, ale nenachází uplatnění. Nabídka práce

tedy převyšuje poptávku po práci. Důvodem je vyšší reálná mzdová sazba než sazba, která odpovídá rovnovážnému stavu. Mzdy jsou tedy nepružné a reagují opožděně [5].

3.4 Skrytá, neúplná a nepravá nezaměstnanost

Skrytá nezaměstnanost

Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Tuto skupinu tvoří lidé, především osoby s vysokým věkem nebo vdané ženy. Tyto osoby nejsou zahrnuty do statistiky nezaměstnanosti. Specifickým typem nezaměstnanosti je zemědělské přelidnění v rozvojových zemích, které je způsobeno nedostatkem pracovních příležitostí v nezemědělských odvětvích [3].

Neúplná zaměstnanost

Neúplná zaměstnanost se týká pracovní síly, která je nucena pracovat na snížený úvazek. V zaměstnání plně nevyužívá svých schopností a kvalifikace nebo sdílí pracovní místo s jinou osobou. Je typická zvláště pro ženy, které mají malé děti.

Nepravá nezaměstnanost

Nepravá nezaměstnanost v sobě zahrnuje osoby, které jsou sice nezaměstnanými, ale ani nehledají práci. Snaží se v plném rozsahu vyčerpat nárok na podporu v nezaměstnanosti. Patří sem i osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice [3].

3.5 Měření nezaměstnanosti

3.5.1 Obecná míra nezaměstnanosti

Základní skupiny, které je třeba rozlišovat:

- 1) **zaměstnaní** – do této skupiny patří obyvatelstvo, které má placené zaměstnání, nebo sebezaměstnání (včetně osob dočasně v práci nepřítomných, ale s formální vazbou k zaměstnání);

- 2) **nezaměstnaní** – jedná se o osoby, které nemají placená zaměstnání ani sebezaměstnání, přitom práci aktivně hledají a jsou ochotni během určité doby nastoupit. Jde o osoby schopné a ochotné pracovat;

tyto dvě skupiny řadíme do ekonomicko-aktivního obyvatelstva;

- 3) **ostatní** – osoby, které nejsou zahrnuty do prvních dvou skupin, řadíme do skupiny ostatní. Nazývají se ekonomicko-neaktivní obyvatelstvo. Patří sem studenti, penzisté, invalidé, ženy v domácnosti, osoby v domácnosti nebo lidé, kteří práci nehledají.

Míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných k celkovému ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu schopným pracovat.

Platí:
$$u = \left(\frac{U}{L} \right) * 100 (\%)$$

kde u - míra nezaměstnanosti

U - počet nezaměstnaných

L – celkový počet pracovních sil

V České republice jsou zjišťovány dva ukazatelé míry nezaměstnanosti - obecná a registrovaná míra nezaměstnanosti.

Obecnou míru nezaměstnanosti získáme z výsledků výběrového šetření pracovních sil podle mezinárodních definic a doporučení. Vyjadřuje nám podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v procentech), kde číselník i jmenovatel jsou ukazatele konstruované podle metodiky Eurostatu, vypracované na základě doporučení ILO. Tento ukazatel pro vyjádření míry nezaměstnanosti používá Český statistický úřad (ČSÚ).

Druhý ukazatel se nazývá **registrovaná míra nezaměstnanosti**, který je používán Ministerstvem práce a sociálních věcí. Jedná se o podíl, kde v čitateli nalezneme počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání (vč. občanů ČR a občanů EU), kteří jsou evidovaní nezaměstnaní ke konci období a mohou ihned nastoupit do zaměstnání. Ve jmenovateli je pracovní síla počtu zaměstnaných z výběrového šetření pracovních sil, počet zaměstnaných občanů EU, počet pracujících cizinců ze třetích zemí s platným povolením k zaměstnání či živnostenským oprávněním a počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání.

3.5.2 Specifické míry nezaměstnanosti

Samotná míra nezaměstnanosti může být obecná nebo specifická, ale pouze pro určité kategorie osob. Obecná míra je závislá na faktorech ovlivňujících celou ekonomiku. Specifické míry nezaměstnanosti pro jednotlivé sociální kategorie pokaždé závisí na faktorech, které ovlivňují konkrétní kategorie osob (muže, ženy, určité profese).

V různých státech se pro zjišťování počtu nezaměstnaných a míry nezaměstnanosti používá různých přístupů. V zásadě však máme dva hlavní postupy zjišťování. V prvním z nich se vychází z počtu žadatelů o práci evidovaných na pracovních úřadech. V druhém případě jsou podkladem výběrová šetření prováděná pravidelně v populaci. Výhodou výběrových šetření je, že zachycují jak nezaměstnané registrované na pracovních úřadech, tak i osoby neregistrované [12].

3.5.3 Ukazatele míry nezaměstnanosti

- 1) **Míra dlouhodobé nezaměstnanosti** udává, které osoby jsou bez zaměstnání déle než 12 měsíců. Vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných 12 měsíců a déle na celkové pracovní síle.
- 2) **Míra propuštěných z práce** udává podíl těch, kteří právě práci ztratili k celkové pracovní síle.
- 3) **Míra nezaměstnaných dospělých** udává poměr mezi nezaměstnanými ve věku starších 25 let a zaměstnanými starších 25 let.
- 4) **Míra nezaměstnaných hledajících úplné zaměstnání** zahrnuje ty, kteří hledají zaměstnání na celou pracovní dobu.
- 5) **Běžná míra nezaměstnanosti** ukazuje podíl nezaměstnaných, kteří v posledních 4 týdnech hledali práci, k celkové pracovní síle.
- 6) **Míra zahrnující lidi pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou pracovní dobu** ukazuje osoby, které hledají zaměstnání a zároveň polovinu těch, kteří hledají práci na poloviční pracovní úvazek a polovinu osob, které již na poloviční pracovní úvazek pracují.
- 7) **Míra zohledňující rezignované pracovníky** je podobný ukazatel jako předchozí, pouze u čitatele a jmenovatele jsou přičteny i osoby, které pracovat chtějí, ale nevěří v získání práce [3].

3.6 Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti

Plná zaměstnanost je stav, kdy ten, kdo chce pracovat a je ochoten akceptovat mzdu nabízenou zaměstnavatelem za daných podmínek, zaměstnání vždy najde. Míra odpovídající plné zaměstnanosti se považuje přibližně 2 – 6 %. Překročení této hranice směrem dolů i směrem nahoru je nežádoucí.

Přirozená míra nezaměstnanosti reflektuje strukturální charakteristiku trhu práce a zboží, náklady na mobilitu pracovních sil, náklady shromažďování informací o volných pracovních místech a pracovních možnostech [2].

3.7 Délka trvání a frekvence nezaměstnanosti

Trváním nezaměstnanosti rozumíme skutečnost, že jednotlivec je po určité období nepřetržitě nezaměstnaný. Doba trvání nezaměstnanosti je průměrná. Závisí jednak na strukturálních charakteristikách trhu práce, ale i na cyklických faktorech. Řadu negativních důsledků a nákladů má za následek prodlužování průměrné délky nezaměstnanosti.

Frekvence nezaměstnanosti znamená, kolik pracovníků se stane nezaměstnanými v průměru za určité období. Frekvence závisí na výkyvech agregátní poptávky po zboží a službách a na poptávce po práci jednotlivých firem v daných odvětví a oborech.

3.8 Význam práce pro člověka

Práce zaujímá pro člověka důležité postavení v životě. Souvisí s centrální rolí práce a zaměstnání v naší kultuře. Vyloučení ze zaměstnání znamená deprivaci v základních potřebách, které zaměstnání a práce přímo uspokojují či jejichž uspokojování je s nimi úzce spojeno. Práce má v naší kultuře hlubinné zakotvení, jak v uspořádání společnosti, tak v psychice člověka, i když není shody v tom, proč je pro člověka tak důležitá. Zaměstnání je i prostředkem společenského vzestupu, takže nezaměstnanost neznámá jen ztrátu dosavadního statusu, ale i ztrátu budoucích statusů [3].

Práce tedy neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství [4].

3.9 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost patří mezi závažné problémy v dnešní době. Když je nezaměstnanost vysoká, dochází ke snížení důchodů společnosti a zvýšení sociálních výdajů. Během takových období ekonomické obtíže rovněž ovlivňují emoce lidí a rodinný život. Důsledky nezaměstnanosti máme dvojího typu:

Ekonomické důsledky jsou představovány především vysokou nezaměstnaností spojenou s nevyužíváním zdrojů. Během krizí, kdy je nezaměstnanost vysoká, nevytváří ekonomika tolik produktů a služeb, kolik je schopna. Ztráty, ke kterým dochází v obdobích vysoké nezaměstnanosti, jsou největším mrháním zdrojů v soudobé ekonomice. Většinou jde hlavně o cyklickou nezaměstnanost. To vyjadřuje Okunův zákon, který udává rozdíl mezi skutečným a potenciálním produktem. Když podle tohoto zákona dochází k nárůstu míry nezaměstnanosti nad přirozenou míru nezaměstnanosti o 1%, pak dojde k poklesu skutečného produktu o 2% pod hodnotu produktu potenciálního [12].

Dalším ekonomickým dopadem je i snížení, dokonce i ztráta kvalifikace pracovníků. Nezaměstnaný upadá na nižší životní úroveň. Nemůže si dovolit to, co mají lidé z jeho sociální vrstvy.

Sociální dopad se týká hlavně dlouhodobé nedobrovolné nezaměstnanosti, která přináší lidské sociální a psychologické škody. Má velký vliv na životní úroveň, na vnímání času a jeho struktury i sociální izolaci. Je dokázáno, že nezaměstnanost vede ke zhoršení fyzického i psychického zdraví postižených osob, vede k vyššímu výskytu srdečních chorob, alkoholismu a sebevražd.

3.10 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Za rizikové skupiny nezaměstnaných lze podle expertů úřadů práce označit bez ohledu na regionální rozdílnosti a momentální situaci na trhu práce následující skupiny osob:

- 1) občané se zdravotním postižením,
- 2) absolventi škol a mladiství uchazeči o zaměstnání,
- 3) osoby společensky nepřizpůsobené, často měnící zaměstnání, se špatnou morálkou,
- 4) nekvalifikované osoby,
- 5) osoby pečující o děti ve věku 15 let,

- 6) vyšší věkové kategorie,
- 7) osoby bydlící v okrajových částech okresu s omezenou dopravní obslužností [8].

Absolventi škol

Mezi absolventy škol patří mladí lidé, kteří v období adolescence nemají svůj vyhraněný názor na žebříček životních hodnot. Jsou také snadněji ovlivnitelní, a pokud včas nezískají pracovní uplatnění, musejí se rychle adaptovat na život bez pracovních návyků a navyknout si na systém sociálních podpor. Pokud se tito absolventi neuplatní na trhu práce, tak s prodlužující se délkou nezaměstnanosti dochází automaticky ke snížení jejich uplatnitelnosti v důsledku ztráty odborných a teoretických znalostí, které získaly studiem. Mezi hlavní omezující faktory na trhu práce u absolventek patří jejich nedostatečná praxe nebo neochota zaměstnavatelů zaměstnávat tyto ženy (dívky) z důvodu potencionálního mateřství [9].

Mladiství uchazeči o zaměstnání

Do této skupiny patří nejmladší uchazeči o zaměstnání, kteří jsou bez dostatečné kvalifikace, dokonce v některých případech mají jen základní vzdělání a bývají bez pracovních návyků, zkušeností a často jsou poznamenáni sociálním postavením rodičů, s neochotou hledat jakékoli zaměstnání a dávají přednost sociálním dávkám před pracovním příjmem. Mladiství nejsou v některých případech schopni řešit svou situaci a spoléhají se na pomoc druhých. Někdy také kladou nereálné požadavky na druh práce, pracovní režim, úpravu pracovní doby a na mzdu. Je u nich často sledována i nechuť pracovat v oboru, který vystudovali. Zaměstnavatelé nemají o tuto skupinu obecně zájem a v případě žen se předpokládá, že v krátkém časovém úseku plánují odchod na mateřskou dovolenou. Dávají proto přednost zapracovanému a samostatnému zaměstnanci s širokým rozsahem zkušeností [9].

Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání

Do této skupiny spadají uchazeči, kteří nespĺňují kvalifikační předpoklady. Jednou z možností je doplnění vzdělání. Jak ukazuje praxe, podíl i počet této skupiny uchazečů o zaměstnání klesá spolu se zvyšujícím se věkem [9].

Osoby se zdravotním postižením

V tomto případě se jedná o velmi rizikovou skupinu, která má mnoho problémů najít své uplatnění na trhu práce. Délka evidence této skupiny je větší než doba nezaměstnanosti ostatních uchazečů o zaměstnání. Některé zdravotně postižené uchazečky lze dokonce považovat za téměř nezaměstnatelné - jejich pracovní omezení daná zdravotními důvody jsou taková, že umožňují výkon práce jen za specifických podmínek, např. v chráněných dílnách a místech. Podstatná část nezaměstnaných žen se ZPS je schopna pracovat pouze v profesích, jako jsou vrátná, uklízečka nebo mohou vykonávat lehké montážní práce na zkrácený úvazek. I jejich možnost dojíždění je omezena mírou onemocnění [9].

Osoby pečující o děti do 15 let

Větší část těchto osob na trhu práce tvoří ženy, které se snaží propojit pracovní život s životem rodinným. Požadují proto pracovní místa se zvláštní úpravou pracovní doby a pracovního režimu. Těchto pracovních míst je na trhu práce v ČR nedostatek. Zaměstnavatelé tyto osoby odmítají zaměstnávat zejména díky časté absenci z důvodů péče o nemocné dítě, nemožnost pracovat přes čas a také obtížnou přijatelnost časově náročného dojíždění do zaměstnání. Osoby pečující o rodinu také ojediněle mohou přijmout práci ve směnném provozu. Z výše uvedeného vyplývá, že bez podpory těmto ženám hrozí nezaměstnanost a dlouhodobá evidence na úřadu práce, a to i přes to, že mají mnohdy vysokou kvalifikovanost. Přijímají zaměstnání bez ohledu na dosažené vzdělání a po určité době se vrací zpět do evidence. U žen po návratu z mateřské dovolené je také problémem jejich nízká sebedůvěra a několikaletá absence na trhu práce je velmi handicapuje [9].

Ženy ve středním věku

Do této skupiny patří většinou ženy s vysokou pracovní motivací, potřebou pracovní seberealizace, která je brána jako základní životní a finanční potřeba. Mezi základní omezující faktory patří kromě věku zejména nedostatečná kvalifikace, nižší adaptabilita, zdravotní a psychické problémy nebo snížené sebevědomí. Tato skupina vykazuje stále vyšší počet uchazečů v evidenci úřadů práce. Současná struktura kvalifikace žen ve středním věku neodpovídá požadavkům trhu práce [10].

Ženy předdůchodového věku

Skupina žen v předdůchodovém věku je v evidencích úřadu práce stále početnější. Vykazuje silnou pracovní motivaci, má vžitý pracovní rytmus, pocit pracovní odpovědnosti. Ztráta zaměstnání v předdůchodovém věku má silný psychický dopad, který mohou provázet i pocity nepotřebnosti, ztráty životních perspektiv nebo i apatie. Zaměstnání pro tuto skupinu je zdrojem sociálních kontaktů, a proto jeho ztráta někdy může vést i k přerušení sociálních vztahů nebo až k samotné izolaci. Mnoho z nich se často realizuje v domácích nebo rodinných aktivitách, pomoci rodině a dětem, pracují v různých zájmových nebo charitativních organizacích. Někteří z nich ukončí evidenci na úřadu práce při vzniku nároku na předčasný či starobní důchod. Mezi hlavní rizikové faktory patří zdravotní problémy, snížená adaptabilita nebo nízká kvalifikace [10].

3.11 Trh práce

Trh práce je trhem primárního výrobního faktoru. Je to trh jako každý jiný, a přesto něčím výjimečný [11].

Pracovní trh je propojen s tržní ekonomikou, ve kterém je nabízena a poptávána práce (pracovní smlouvy a mzdy jsou směňovány za čas a kvalifikaci pracovníků). Trh práce představuje v průmyslové tržní ekonomice její hlavní distributivní mechanismus. Sociologický pohled na trh práce jej chápe jako sociální systém a pole působnosti sociálních institucí, které slouží k alokaci zaměstnání. Nejen tedy mzdové mechanismy, ale celá řada sociálních norem a sociálních institucí tvoří podtext pohybu na trhu práce [3].

Segmentace trhu práce je rozčlenění celkového trhu na menší podrobnější části, které spojují zákazníky s určitými typickými vlastnostmi. Jedná se o rozčlenění trhu do homogenních skupin, které se liší svými potřebami, charakteristikami a nákupním chováním.

Primární trh práce

Na primárním trhu práce se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí, relativně dobré možnosti profesního růstu a většinou lepší pracovní podmínky. Pracovní místa na tomto trhu poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání propouštěním. Pro pracovníky je zde i snazší zvýšit si kvalifikaci a tím déle posílit stabilitu svého zaměstnání, popřípadě zvýšit si tak šanci udržení na tomto privilegovaném trhu práce i po případném propouštění. Práce je zde relativně dobře placená a je zde zajištěn i jistý růst mezd a relativně nízká fluktuace. To co situuje pracovníky na tento

trh práce je jejich lidský kapitál a to jak jeho rozsah, tak i jeho specifická povaha a v neposlední míře i jejich spolehlivost [6].

Sekundární trh práce

Sekundární trh práce je charakterizován pracovními místy s nižší prestiží, malými požadavky na kvalifikaci, nízkými výdělky, horšími podmínkami práce a značnou nejistotou zaměstnání. Pracovníci na sekundárním trhu práce se častěji stávají nezaměstnaným. Existuje zde velká fluktuace pracovníků. Koncentrovat se na sekundárním trhu mají tendenci zejména ženy, mladiství nebo naopak starší lidé, osoby tělesně handicapované, nekvalifikovaní, málo vzdělaní a příslušníci etnických minorit [7].

3.12 Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivním využití pracovních sil. Tvůrcem státní politiky zaměstnanosti je stát, který dále spolupracuje s dalšími subjekty činnými na trhu práce. Těmito subjekty jsou zaměstnavatelé, odborové organizace, územní samosprávné celky, profesní organizace atd. V souvislosti se vstupem ČR do EU se jako nutnost jeví součinnost a provázanost s ostatními politikami [11].

Státní politika zaměstnanosti v ČR podle zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „SPZ“), zabezpečuje:

- právo občanů na zaměstnání;
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti;
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb;
- 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;
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci;

- koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu;
- tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti, hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti, opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikacím, přípravě k práci atd.;
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území ČR a z území ČR do zahraničí;
- opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších.

3.12.1 Aktivní politika

Hlavní úlohou aktivní politiky je především podpora sociální průchodnosti ekonomické reformy, pomáhat rizikovým skupinám obyvatelstva a snažit se odstraňovat bariéry, podpora sociálně ekonomického rozvoje v regionech, podílet se na kvalifikačních a rekvalifikačních programech, poskytovat finanční podporu a poradenskou činnost začínajícím podnikatelům, snižování finanční náročnosti státního rozpočtu na pasivní politiku, zabezpečovat informační a zprostředkovatelské služby [12].

Nástroje aktivní politiky:

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) příspěvek na zpracování,
- f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Rekvalifikace je získání nové kvalifikace nebo rozšíření a prohlubování stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Vychází se z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání [14].

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí ÚP náklady na rekvalifikaci a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka ÚP příslušná podle místa uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání (§ 109 zákona o zaměstnanosti, vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb.) [14].

Investiční pobídky patří mezi nástroje aktivní politiky, které hmotně podporují tvorbu nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců u investičních pobídek poskytovaných na základě zák. č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění [14].

Veřejně prospěšné práce jsou vytvořené především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované ÚP, které jsou časově omezené. Jsou vytvářeny zaměstnavatelem písemnou dohodou s ÚP ke krátkodobému pracovnímu umístění. Uchazeč může veřejně prospěšné práce vykonávat nejdéle po dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče. Finanční příspěvek lze poskytnout až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění [14].

Společensky účelná pracovní místa mají za cíl obsadit místo uchazečem o zaměstnání, který nelze zajistit jiným způsobem pracovního umístění, včetně zahájení samostatné výdělečné činnosti uchazečem. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek. Příspěvek je poskytován po dobu maximálně 12 měsíců [14].

Příspěvek na zapracování se může poskytnout uživateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá uchazeče do pracovního poměru, kterému je věnována zvýšená péče. Příspěvek může být poskytován maximálně po dobu 3 měsíců. Je určen pro fyzickou osobu, která se zapracovává a jeho výše může činit maximálně polovinu minimální mzdy [14].

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může být poskytnut zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a není schopen zajistit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Nový pracovní program znamená změnu technologií nebo změnu předmětu v podnikání, která je zapsána v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění. Příspěvek lze poskytnout maximálně po dobu 6 měsíců na částečnou úhradu náhrady mzdy. Příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy [14].

3.12.2 Pasivní politika

Pasivní politika se podílí na vytváření sociálních podmínek, které jsou přijatelné pro občany, kteří jsou dočasně nezaměstnaní vyplácením podpor v nezaměstnanosti. Zabývá se především otázkou odchodu pracovníků do důchodu. Pasivní politika je velmi náročná na organizování, na finance a institucionální podmínky. Výsledky je možné zkoumat podle mnoha kritérií, které kladou důraz především na změnu struktury nezaměstnanosti a na její snížení.

3.13 Působnost Ministerstva práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí je nadřízeným orgánem pro Úřad práce ČR (ÚP), který je orgánem státní správy s právní subjektivitou. Úřad práce byl založen 1. dubna 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR a o změně souvisejících zákonů, kterými je vymezena jeho působnost. Úřad práce se nachází na generální ředitelství v hlavním městě Praha a krajské pobočky, jejichž součástí jsou kontaktní pracoviště [12].

Má několik funkcí:

- poskytuje občanům poradenské služby,
- vede evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání,
- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz ÚP,
- leduje a hodnotí stav na trhu práce,
- informuje občany o možnostech získání zaměstnání a o odborné přípravě a rekvalifikaci,
- vydává a odnímá povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany České republiky a občany Evropské unie ani jejich rodinnými příslušníky [12].

3.14 Právní normy v oblasti zaměstnanosti

Mezi základní právní normy v oblasti zaměstnanosti patří:

- zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění,
- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání,

- zákon č. 1/1992 Sb., novelizovaný č. 118/1995 Sb. o mzdě a odměňování pracovníků,
- zákon č. 117/1995 Sb., o sociální podpoře,
- zákon č. 117/1995 Sb., o zaměstnanosti,
- zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb., novelizovaný č. 126/1994 Sb., č. 118/1995 Sb.),
- zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů,
- vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců,
- nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.

4. Charakteristika regionu Nymburk

Region Nymburk se nachází ve východní části Středočeského kraje v Polabské nížině. Na severu sousedí s okresem Mladá Boleslav (Středočeský kraj) a okresem Jičín (Královéhradecký kraj). Na východě sousedí s Královéhradeckým krajem a na západě s okresem Praha-východ (kraj Praha). Jeho jižním sousedem je okres Kolín (Středočeský kraj).

Okres Nymburk zaujímá rozlohou 6. místo ve Středočeském kraji, což je 7,7% z jeho rozlohy. Rozkládá se na 850 km² a počet obyvatel na Nymbursku je 96 tisíc (7,4% obyvatel kraje). Jeho hustotou zalidnění je 112 obyvatel na km².

V současnosti spadá do okresu Nymburk 87 obcí, z nichž má 7 obcí statut města, tím jsou Nymburk, Poděbrady, Milovice, Lysá nad Labem, Sadská, Městec Králové a Rožďalovice.

Obrázek 1: Územní členění Středočeského kraje na okresy k 1. 1. 2009



Zdroj: http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/uzemni_cleneni_kraje_na_okresy_k_1_1_2009

Nymbursko kdysi bývalo ryze zemědělskou oblastí díky příhodné poloze a úrodnosti půdy. Zemědělství má velký význam v rámci středočeského regionu z hlediska intenzity zemědělské výroby. Je velmi rozvinuté v oblasti obilnářství, pěstování olejnin a píce, chovem skotu a prasat. Velkou tradici má na okrese strojářský, potravinářský, gumárenskoosinkový a sklářský průmysl. Z těžbařského odvětví jsou zde pouze provozy na těžbu štěrků, písků a hlín. Nachází se zde i mnoho kulturně historických památek, díky kterým je tento region velmi navštěvovaný.

Obrázek 2: Mapa regionu Nymburk



Zdroj: http://www.trasovnik.cz/k_stech/nymburk/nymburk.asp

4.1 Zaměstnavatelé v okrese

Na Nymbursku se nachází mnoho zaměstnavatelů zajímavých pro uchazeče o zaměstnání. Jedním z významných je Poděbradka, a.s., která byla založena v roce 1993, a již o rok později byl zahájen provoz. Předmětem činnosti je výroba přírodní a ochucené minerální vody. Výrobní areál společnosti se nachází v městské části lázeňského města Poděbrady - Velké Zboží. V dnešní době zaměstnává okolo 268 zaměstnanců.

Největší lázeňskou společností ve Středních Čechách se sídlem v Poděbradech jsou Lázně Poděbrady a.s., které byly založeny v roce 1908. Specializují se na onemocnění oběhového systému, nemoci poruch látkové výměny a nemoci pohybového aparátu. V dnešní době zaměstnávají 354 zaměstnanců. Mezi další zaměstnavatele v Poděbradech patří společnost Crystal BOHEMIA, jejíž provoz byl zahájen v roce 1877, zabývající se výrobou olovnatého křišťálu v poděbradských sklárnách. Od roku 2006 se Crystal BOHEMIA začal dostávat do finančních potíží, díky kterým v roce 2008 musela být zcela pozastavena výroba z důvodu finančního krachu. V roce 2009 došlo ke změně majitele a výroba se v minimálním rozsahu uvedla opět do provozu. Na Nymbursku se také nachází známá automobilka TPCA. Jedná se o největšího výrobce automobilů na světě, který zaměstnává přes 3000 zaměstnanců. Výrobu zahájila v roce 2005. Dalším důležitým zaměstnavatelem je LINDE + WIEMANN CZ, s.r.o. působícím na trhu práce od roku 2008. Středně velká firma s dlouholetou tradicí výroby nástrojů, náradí, dílů a příslušenství pro motorová vozidla. Počet zaměstnanců se pohybuje v rozmezí 101- 500. Velmi známým zaměstnavatelem je JEDNOTA, spotřební družstvo v Nymburce, které zahájilo svoji činnost v roce 2001. Zabývá se maloobchodní a velkoobchodní činností, ve které pracuje k 31. 12. 2014 309 zaměstnanců. V Sadské můžeme najít zaměstnavatele Parker-Hannifin s.r.o., která zpracovává gumárenské směsi a zaměřuje se na výrobu pryžových výrobků. Působí od roku 2008 a zaměstnává 368 zaměstnanců.

4.2 Dopravní obslužnost

Nymburk leží v tzv. „severozápadní dráze“ která je mezi městy Havlíčkův Brod, Nymburk, Ústí nad Labem a Děčín. Okresem prochází významná železniční trať Praha – Olomouc, která je velmi frekventovaná. Je využívána pro osobní a nákladní dopravu. Úsek z Nymburka do Kolína byl postaven v roce 1870 a z Nymburka přes hlavní město až do Děčína byl vybudován o tři roky později. Přes okres Nymburk prochází dálnice D11 spojující hlavní město České republiky s Hradcem Králové a Pardubicemi. Dálnice D11 je velmi využívána pro občany dojíždějící za svým zaměstnáním, také i pro převoz surovin a materiálů. Územím protéká řeka Labe široká 80-120 metrů, která je využívána především pro převoz šterku, písku a hlíny, které se zde těží.

4.3 Občanská vybavenost

V okrese Nymburk se nachází mnoho předškolních a především školních zařízení. Škol je na okrese 56, základních škol 41 a 3 gymnázia (Gymnázium Jiřího z Poděbrad, Gymnázium Bohumila Hrabala, EKO Gymnázium). Dále se zde nachází 11 středních škol. Patří mezi ně Střední odborná škola Multimediálních studií, Střední odborná škola a Střední odborné učiliště Nymburk, Střední zdravotnická škola a Střední zemědělská škola a Střední odborná škola Poděbrady, Střední škola oděvního a grafického designu, Obchodní akademie, Hotelová škola Poděbrady a Střední odborné učiliště společenského stravování. Vyšší odborné vzdělání nalezneme pouze ve dvou školách. V Nymburce je Vyšší odborná škola zdravotnická a v Poděbradech Vyšší odborná škola hotelnictví a turismu. Na okrese se nacházejí i dvě nemocnice, které jsou v Nymburce a v Městci Králové. Dále na okres připadá 25 zařízení poskytujících sociální služby a 4 domovy pro seniory.

5. Analýza dosažených výsledků

5.1 Analýza vývoje podílu nezaměstnaných v regionu Nymburk

Analýza vývoje podílu nezaměstnaných byla získána díky údajům, nacházejícím se na stránkách MPSV, z veřejné databáze ČZSO a z Úřadu práce v Nymburce. Do roku 2012 byla používána metodika pro vývoj míry nezaměstnanosti, která se v roce 2013 změnila a nyní se používá metodika podílu nezaměstnaných osob.

V následující tabulce č. 1 je vidět vývoj nezaměstnaných na Nymbursku v letech 2004 - 2014 k 31. 12.

Tabulka 1: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v regionu Nymburk v letech 2004 - 2014 (k 31. 12.)

Rok	Podíl nezaměstnaných osob v %	1. absolutní difference	2. absolutní difference	Řetězový index	Bazický index
2004	6,5	-	-	-	1
2005	5,9	-0,6	-	0,9077	0,9077
2006	5,7	-0,2	0,4	0,9661	0,8769
2007	4,8	-0,9	-0,7	0,8421	0,7385
2008	4,3	-0,5	0,4	0,8958	0,6615
2009	6,2	1,9	2,4	1,4419	0,9538
2010	7,0	0,8	-1,1	1,1290	1,0769
2011	7,4	0,4	-0,4	1,0571	1,1385
2012	7,2	-0,2	-0,6	0,9730	1,1077
2013	8,0	0,8	1	1,1111	1,2308
2014	8,0	0	-0,8	1,000	1,2308

Průměrné tempo růstu: 1,0209

V tabulce č. 1 je vidět vývoj podílu nezaměstnaných na Nymbursku. Celkové průměrné tempo růstu v letech 2004 - 2014 dosahovalo hodnoty 1,0209. Od roku 2004 do roku 2005 byl zaznamenán mírný pokles. V roce 2005 byla otevřena automobilka TPCA, která umožnila až 3000 nových pracovních míst na trhu práce. Podíl nezaměstnaných se snížil o 1,6%. V dalších letech měl vývoj podílu nezaměstnaných tendenci klesat až do roku 2008. V roce 2008 na Nymbursku podíl nezaměstnaných činil pouhých 4,3%. V tomto roce v Poděbradech z finančních důvodů ukončily provoz sklárny Crystal BOHEMIA, díky čemuž v roce 2009 podíl nezaměstnaných vzrostl. V roce 2009 bylo změněno vedení a provoz byl opět zahájen v minimálním rozsahu až do roku 2011, kdy se začalo vyrábět v plném rozsahu. Na trh práce v roce 2008 vstoupili noví zaměstnavatelé LINDE+WIEMANN CZ, s.r.o. a Parker-Hannifin s.r.o., kteří poskytli nová pracovní místa, která nebyla v následujícím roce na podílu nezaměstnaných znatelná díky krachu poděbradských skláren. V roce 2009 na Nymbursku docházelo k velkým sezonním výkyvům v zemědělství vlivem počasí. O volné pracovní pozice nebyl zájem, protože tato místa nebyla pro uchazeče v evidenci na ÚP příliš atraktivní, jednalo se o místa nekvalifikovaných dělníků v rostlinné výrobě. Ze strany zaměstnavatelů je největší zájem o dělnické kvalifikované profese s praxí. Navíc se projevilo značné omezení poptávky od stálých firem. V roce 2010 se podíl nezaměstnaných opět zvýšil o 0,8% vlivem omezeného odbytu produktů Skláren BOHEMIA a.s.. V tomto roce také musela snížit svoji produkci automobilka TPCA, která v tomto důsledku snížila počet zaměstnanců. Dalším problémem byla neochota uchazečů přizpůsobit se novým podmínkám a rekvalifikovat se. Někteří uchazeči rezignovali na nové nabídky zaměstnání a nepokoušeli se nabízenou práci ani vyzkoušet. Důsledkem byla i menší poptávka po službách. Byl také evidován velký počet pracovních povolení pro cizince z Ukrajiny a Moldavska. V Lázních Poděbrady bylo v roce 2011 zaměstnáno o 8 zaměstnanců více než v roce 2010, u zaměstnavatele LINDE +WIEMANN CZ, s.r.o. o 36 zaměstnanců, u zaměstnavatele Parker-Hannifin s.r.o. až o 70 zaměstnanců. Podíl nezaměstnaných v roce 2011 byl 7,4%. V následujícím roce podíl nepatrně poklesnul o 0,2% z důvodu vytvoření nových pracovních pozic u zmiňovaných zaměstnavatelů. V roce 2013 a 2014 k 31. 12. podíl nezaměstnaných vzrostl na 8,0%, což je za posledních 11 let nejvyšší podíl nezaměstnaných na Nymbursku. Důvodem je rušení pracovních pozic v automobilce TPCA, která výrobu omezila na polovinu. Navíc v tomto roce bylo i mnoho vyučených, kteří nemohli najít své uplatnění na trhu práce. Nejdůležitějším problémem se získáním zaměstnání je nulová praxe, zkrácené představy o mzdách, nízká zodpovědnost, neochota dojíždět za prací a především nesoulad mezi kvalifikací absolventů a poptávkou na trhu práce. Dalším podstatným důvodem bylo i období

sucha, které poznamenalo zemědělství. 1. diference vyjadřuje jednotlivé změny podílu nezaměstnaných na Nymbursku v předchozích letech. Je možno vidět, že docházelo k častému úbytku podílu nezaměstnaných a to 5 krát od roku 2005 do roku 2008, kde byl rozdíl pouhých 0,3%. Další pokles byl zaznamenán až v roce 2012 a to vlivem volných pracovních míst na trhu, kdy Crystal Bohemia znovu uvedla většinu linek do provozu. V případě 2. diference byl největší nárůst zaznamenán v roce 2009 2,4% z důvodu opět zmiňovaného krachu skláren a největší propad v roce 2014 o -0,8%, kdy vládlo na Nymbursku období sucha a v tomto roce také absolvovalo mnoho studentů. Řetězový index vyjadřuje podílové změny vůči jednotlivých podílům nezaměstnaných osob a bazický index poukazuje na změny v jednotlivých obdobích.

Tabulka 2: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v České republice v letech 2004 - 2014 (k 31. 12.)

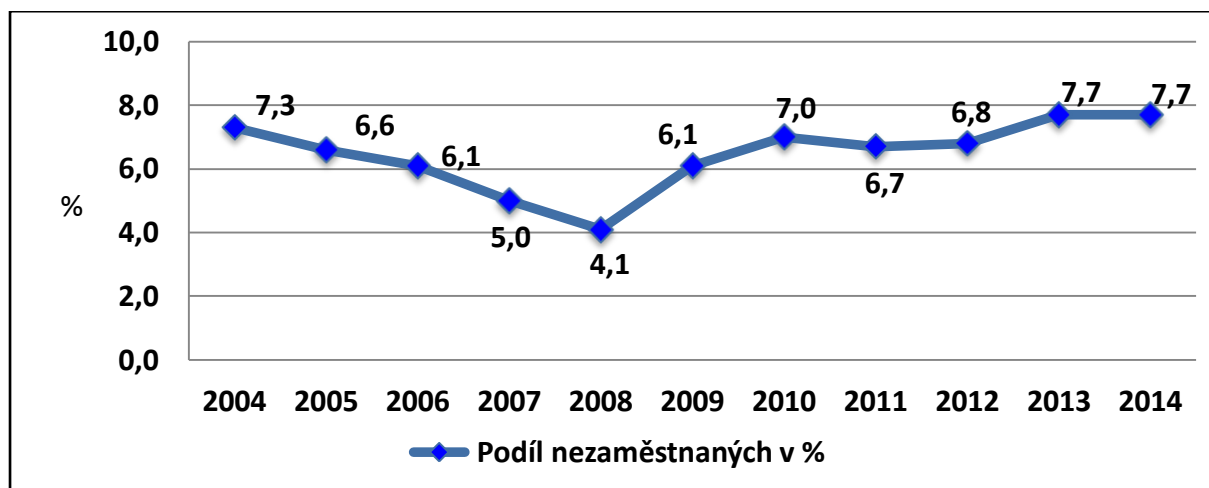
Rok	Podíl nezaměstnaných osob v %	1. absolutní diference	2. absolutní diference	Řetězový index	Bazický index
2004	7,3	-	-	-	1
2005	6,6	-0,7	-	0,9041	0,9041
2006	6,1	-0,5	0,2	0,9242	0,8356
2007	5,0	-1,1	-0,6	0,8197	0,6849
2008	4,1	-0,9	0,2	0,8200	0,5616
2009	6,1	2,0	2,9	1,4878	0,8356
2010	7,0	0,9	-1,1	1,1475	0,9589
2011	6,7	-0,3	-1,2	0,9571	0,9178
2012	6,8	0,1	0,4	1,0149	0,9315
2013	7,7	0,9	0,8	1,1324	1,0548
2014	7,7	0	-0,9	1,0000	1,0548

Průměrné tempo růstu: 1,0053

V tabulce č. 2 je možné vidět vývoj podílu nezaměstnaných v celé České republice od roku 2004 až do roku 2014 k 31. 12. Celkové průměrné tempo růstu v letech 2004 - 2014 dosahovalo hodnoty 1,0053. V prvním zkoumaném roce byl podíl 7,3%. V následujících letech byl zaznamenán klesající charakter díky novým pracovním místům na trhu, novým železničním tratím a vznikajícím novým firmám na trhu. V roce 2008 k 31. 12. byl podíl nezaměstnaných nejnižší 4,1%. Pokles od roku 2004 činil 3,2%. Od roku 2008 do roku 2010 měl podíl nezaměstnaných v České republice tendenci růst z důvodů zmíněné ekonomické krize, která v České republice probíhala. V následujícím roce se podíl nepatrně zmenšil o 0,3% a poté měl tendenci opět růst až do roku 2013, kdy byl 7,7% a v dalším roce měl stejnou hodnotu. Důvodem bylo mnoho absolventů a období sucha, které postihlo celou Českou republiku.

5.1.1 Porovnání podílu nezaměstnaných v regionu Nymburk s Českou republikou

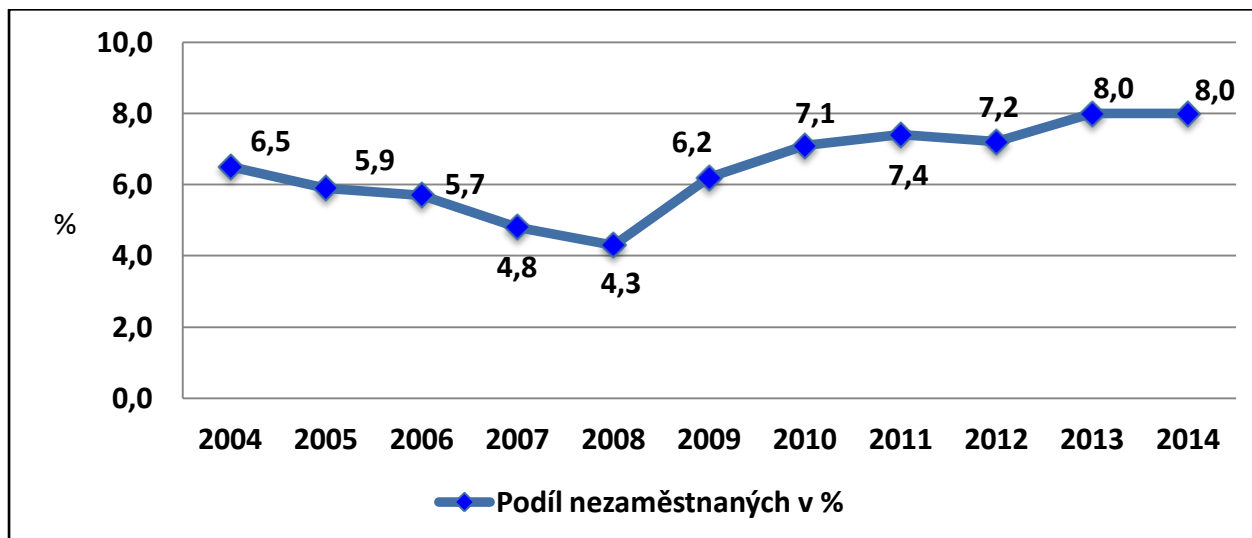
Graf 1: Vývoj podílu nezaměstnaných v % v České republice v letech 2004 - 2014 (k 31. 12.)



Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

V Grafu č. 1 je znázorněn vývoj podílu nezaměstnaných v České republice. V roce 2008 byl podíl nezaměstnaných pouhých 4,0%. Nejvyšší byl v roce 2013 a 2014 7,7%.

Graf 2: Vývoj podílu nezaměstnaných v % na Nymbursku v letech 2004 - 2014 (k 31. 12.)



Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

V Grafu č. 2 je znázorněn vývoj podílu nezaměstnaných na Nymbursku. Nejnižší vývoj byl zaznamenán v roce 2008 4,3% a nejvyšší v roce 2013 a 2014 8% k 31. 12.

V dnešní době se podíl nezaměstnaných pohybuje ve vyšších hodnotách a okres Nymburk se řadí mezi okresy s vyšším podílem nezaměstnaných osob. Okres se sice nachází ve výhodné lokalitě v blízkosti hlavního města Prahy, kde je podíl nezaměstnaných nejnižší a kde se nachází mnoho nových pracovních pozic. Velkým problémem na Nymbursku je mnoho středních a vyšších škol, jejichž absolventi nemohou najít uplatnění na trhu práce z důvodu nulové praxe a nesouladu mezi kvalifikací absolventů a poptávkou.

5.2 Analýza vývoje počtu uchazečů o zaměstnání

Důležitým ukazatelem ve vývoji nezaměstnanosti je vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a také vývoj počtu volných pracovních míst na trhu práce. Byl sledován vývoj počtu uchazečů na Nymbursku v období od roku 2004 až do roku 2014. Do této skupiny byly zařazeny rizikové skupiny, skupiny nezaměstnaných, absolventi škol, mladiství uchazeči do 18 let, osoby se zdravotním pojištěním a ženy ve středním a předdůchodovém věku.

V následující tabulce č. 3 je vývoj počtu uchazečů ve sledovaném období. Od roku 2004, kdy byl počet uchazečů o zaměstnání na Nymbursku 4121, začalo přibývat volných pracovních míst a počet uchazečů měl tendenci klesat až do roku 2007. V tomto roce bylo

zaevidováno nejméně uchazečů o zaměstnání 3023 za sledované období. Podíl nezaměstnaných osob byl 4,8%. Na trhu práce dle počtu uchazečů bylo mnoho nabídek na práci a více volných míst než v předešlých letech. Během dalšího roku zájem o práci mírně vzrostl o 389 uchazečů a rostl až do roku 2010, kdy vzrostl až o 1826 uchazečů o zaměstnání a podíl nezaměstnaných osob vzrostl na 7,1% což bylo o 2,8% více než v roce 2008. Důvodem byla i ekonomická krize, která v této době probíhala, také finanční krach Crystalu BOHEMIA a rušení pracovních pozic v automobilce TPCA. Ve dvou následujících letech až do roku 2013 došlo ke snížení počtu uchazečů o 362 zájemců o zaměstnání. V posledním sledovaném roce na konci 12. měsíce počet uchazečů na Nymbursku nepatrně poklesl o 509 míst. V tomto roce byl podíl nezaměstnaných osob 8,0%. V období 2004 - 2014 se počet uchazečů zvýšil o 908 uchazečů. Byl zaznamenán nepatrný nárůst, který je zapříčiněn větším počtem absolventů ze středních škol, kterých se nachází na Nymbursku opravdu mnoho a nekonaly se přijímací zkoušky. Například Gymnázium Jiřího z Poděbrad otevřelo o dvě třídy čtyřletého studia více.

Tabulka 3: Analýza vývoje počtu uchazečů o zaměstnání v letech 2004 - 2014 (k 31. 12.)

Rok	Uchazeči celkem	1. absolutní diference	2. absolutní diference	Řetězový index	Bazický index
2004	4 121	-	-	-	1
2005	3 944	-177	-	0,9570	0,9570
2006	3 706	-238	61	0,9396	0,8993
2007	3 023	-683	-445	0,8157	0,7335
2008	3 412	389	1072	1,1286	0,8279
2009	4 619	1 207	818	1,3537	1,1208
2010	5 238	619	-588	1,1340	1,2711
2011	4 910	-328	-947	0,9373	1,1914
2012	4 876	-34	294	0,9931	1,1832
2013	5 538	662	696	1,1357	1,3438
2014	5 029	-509	-1 171	0,9081	1,2203

Zdroj: MPSV + vlastní výpočty a zpracování

Tabulka 4: Analýza počtu uchazečů o zaměstnání v letech 2004 - 2014 (k 31. 12.)

Uchazeči				
	Celkem	Ženy	Absolventi a mladiství	Osoby se ZP
2004	4121	2218	313	609
2005	3944	2135	261	657
2006	3706	2042	240	598
2007	3023	1698	192	504
2008	3412	1726	235	507
2009	4619	2260	335	564
2010	5238	2514	352	619
2011	4910	2443	248	614
2012	4876	2430	270	606
2013	5538	2766	322	665
2014	5029	2560	236	692

Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

V tabulce č. 4 se nachází podrobnější přehled uchazečů ve sledovaném období od roku 2004 do roku 2014 a to pouze ženy, absolventi s mladistvými a osoby zdravotně postižené. V tabulce č. 3 bylo zhodnoceno celkové množství uchazečů o zaměstnání. Od roku 2004 počet uchazečů žen poklesl ze 2218 na 1698, byl nejnižší a klesl o 520 zájemkyň. U mladistvých a absolventů počet klesl z 313 na 192 uchazečů, což bylo o 121 méně než v předchozích třech letech. U osob zdravotně postižených bylo v roce 2004 zaznamenáno 609 uchazečů a v roce 2007 zaevidováno pouhých 504 uchazečů. Pokles byl o 105 osob. Rok 2007 byl hodnocen kladně, protože se u všech sledovaných skupin počet uchazečů o zaměstnání na Nymbursku zmenšil. Od tohoto roku až do roku 2010 počet uchazečů vzrostl vlivem několikrát zmiňované krize v České republice, která způsobila propouštění

zaměstnanců. Postihlo to zaměstnavatele Crystal BOHEMIA a především automobilku TPCA, která zaměstnávala až 3000 zaměstnanců. Počet uchazečů se celkově zvýšil o 3215, u žen se zvýšil o 816 uchazeček, u absolventů a mladistvých o 160 a u osob zdravotně postižených o 115. Po ekonomické krizi až do roku 2011 byl zaznamenán pokles u žen, ale u absolventů, mladistvých a osob zdravotně postižených byl stále nárůst. Od roku 2012 do roku 2013 v celkové populaci jak u žen, tak u absolventů a mladistvých, mimo osob zdravotně postižených počet uchazečů vzrostl a o další rok zase poklesl. V roce 2014 počet uchazeček byl 2560 a u absolventů a mladistvých 236. U jediných osob zdravotně postižených až do roku 2014 k 31. 12. počet uchazečů postupně rostl až na konečných 692 uchazečů. Důvodem byl nedostatek míst pro osoby s postižením vzhledem k jejich uplatnění, jsou značně omezeni díky svým postižením a spadají do rizikových skupin. Lidé ve vyšším věku s omezenou schopností pohyblivosti mají největší problém v uplatnění se na trhu práce.

5.3 Analýza vývoje počtu volných pracovních míst

Tabulka 5: Analýza vývoje počtu volných pracovních míst na Nymbursku v letech 2004 - 2014 k (31. 12.)

Rok	Volná pracovní místa	1. absolutní diference	2. absolutní diference	Řetězový index	Bazický index
2004	854	-	-	-	1
2005	360	-494	-	0,4215	0,4215
2006	786	426	920	2,1833	0,9204
2007	1 161	375	-51	1,4771	1,3595
2008	742	-419	798	0,6391	0,8689
2009	242	-500	-919	0,3261	0,2834
2010	172	-70	-570	0,7107	0,2014
2011	386	214	284	2,2441	0,4519
2012	312	-74	288	0,8083	0,3653
2013	440	128	202	1,4103	0,5152
2014	1380	940	812	3,1363	1,6159

Zdroj: MPSV + vlastní výpočty a zpracování

V tabulce č. 5 je uveden počet volných míst na Nymbursku v letech 2004 - 2014 k 31. 12. Z tabulky č. 5 je patrné, že od roku 2004 do roku 2005 byl zaznamenán pokles volných pracovních míst, ale naopak do roku 2007 počet volných míst vzrostl až o 801 míst. V těchto letech vznikala nová pracovní místa a nebylo ještě tolik absolventů středních a vysokých škol, kteří nenacházeli svá uplatnění. V následujících letech počet volných míst rapidně klesl díky krizi, která probíhala až do roku 2010, kdy bylo na Nymbursku pouhých 172 volných míst, což bylo o 989 méně než v roce 2007. V tomto roce byla otevřena průmyslová zóna Nymburku – sever. V této době zde byl během krátké doby postaven výrobní závod na montáž televizorů a klimatizačních jednotek, ve kterém začalo pracovat 90 zaměstnanců. V roce 2008 měla finanční krize největší dopad na Crystal BOHEMIA a.s. v Poděbradech, která byla donucena omezit svoji výrobu na minimum. Někteří zaměstnavatelé měli velký problém s odbytem produktů, jako například LINDE + WIEMANN a Parker-Hannifin. Na konci roku 2011 přibýlo už 214 dalších volných míst, kdy po finanční krizi vznikala pracovní místa, která díky krizi musela být zrušena nebo omezena. V letech 2011 - 2013 byl trh práce s volnými pracovními místy nevyvážený. V roce 2013 na konci posledního měsíce opět bylo zaznamenáno více pracovních míst než v předešlém roce. V posledním sledovaném roce bylo vytvořeno o 940 volných pracovních míst více než v předešlém roce. V současnosti je nedostatek vyučených absolventů v řemeslech, po kterých je na trhu práce stále větší poptávka. Na Nymbursku je hodně nezaměstnaných lidí ve svém oboru, ale stále více volných míst, o které lidé nemají zájem z finančního hlediska nebo neznalosti oboru a neochoty pracovat v dělnických profesích.

5.4 Analýza počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo

V následující tabulce č. 6 se nachází vývoj počtu uchazečů na jedno pracovní místo na Nymbursku. V roce 2004 bylo 4121 uchazečů na 854 volných pracovních míst a 1 VPM připadalo na 4,8 počtu uchazečů. V následujícím roce došlo k nárůstu na 1VPM až o 6,2 z důvodu úbytku pracovních pozic. V roce 2006 došlo opět k výraznému poklesu a to bylo zapříčiněno malým počtem absolventů, který o další rok později opět poklesl na nejnižší hranici za sledované období a to na 192 absolventů a mladistvých. V tomto roce byla otevřena průmyslová zóna Nymburk - sever, která přinesla mnoho nových pracovních pozic na trhu práce. Pozice na 1 VPM byla pouhých 2,6 uchazečů. V roce 2008 se zvýšil počet uchazečů na

1VMP z důvodu omezení výroby Crystal BOHEMIA a.s. na 4,6. Od roku 2008 ro roku 2010 probíhala ekonomická krize, která postihla mnoho drobnějších firem, které museli začít propouštět své zaměstnanci, aby se udrželi na trhu. Poklesla samozřejmě i poptávka po zboží. V roce 2010 byl počet uchazečů na 1 VMP největší 30,5 z důvodu propouštění zaměstnanců v automobilce TPCA až o polovinu. O rok později se počet uchazečů na 1 VMP zlepšil díky znovu zahájení provozu ve větší části ve sklárnách Crystal BOHEMIA a v dalších letech se pohyboval mezi 12,7 - 15,6 uchazečů na 1 VMP. V roce 2012 vznikalo mnoho pracovních míst na pozicích prodavaček, servírek a švadlen. Úřadům se avšak nedařilo dlouhodobě obsazovat některá volná pracovní místa. Tato nabízená pracovní místa jsou velmi odlišná od skladby uchazečů a jejich profesních zaměření. V roce 2014 byl počet uchazečů na 1 VMP velmi nízký, pouhé 3,6 uchazeče. V tomto roce bylo mnoho absolventů a rušilo se mnoho pracovních pozic v zemědělství díky období sucha. V současnosti je málo vyučených absolventů v oblasti řemesel, po kterých je na trhu práce stále větší poptávka. Na Nymbursku je hodně nezaměstnaných lidí ve svém oboru, ale stále více volných míst, o které lidé nemají zájem z finančního hlediska, kvůli neznalosti oboru nebo neochoty pracovat na dělnických pozicích.

Tabulka 6: Vývoj počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo na Nymbursku v letech 2004 - 2014 (k 31. 12.)

Rok	Počet uchazečů na 1 VPM
2004	4,8
2005	11,0
2006	4,7
2007	2,6
2008	4,6
2009	19,1
2010	30,5
2011	12,7
2012	15,6
2013	12,6
2014	3,6

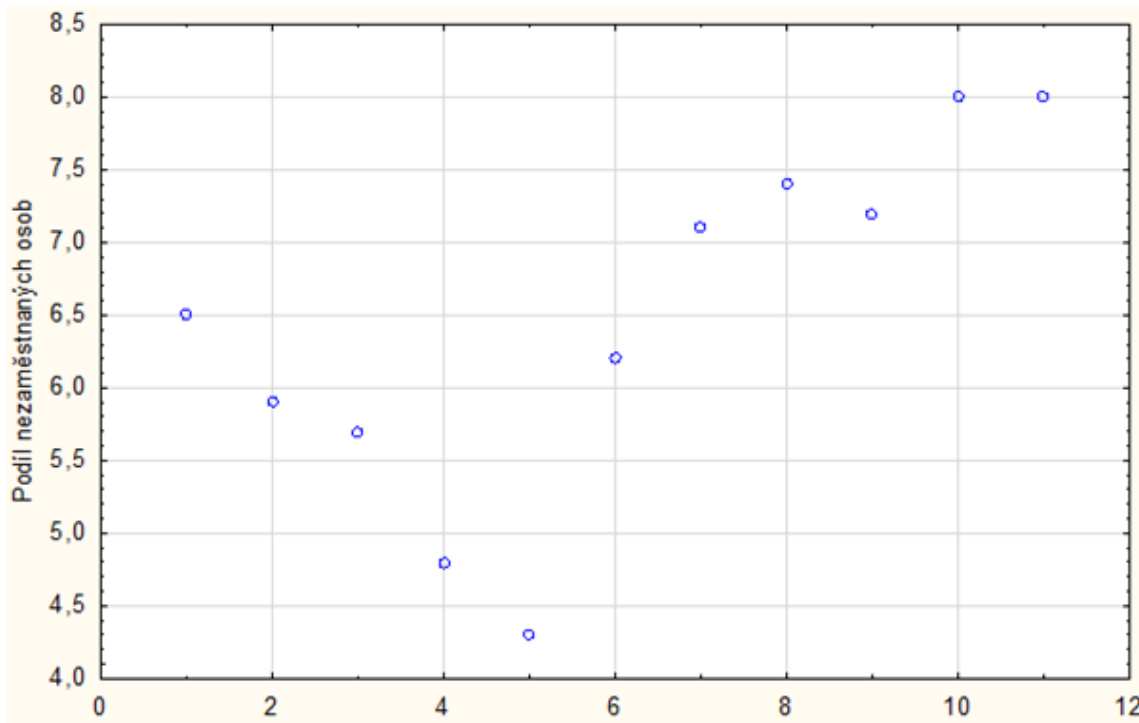
Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

5.5 Vyrovnání časové řady a predikce budoucího vývoje

Tato kapitola se věnuje předpovědi budoucího podílu nezaměstnaných osob na území Nymburska na základě znalostí z let 2004 - 2014. Aby mohlo dojít k predikci budoucího vývoje, je nutné nalézt vhodnou trendovou funkci, která nejlépe nalezne a vystihne vývoj zkoumaného jevu. Vhodná trendová funkce byla nalezena díky programu STATISTICA 12. Pro zpracování byl použit bodový graf, ve kterém za první proměnnou bylo dosazeno x a za druhou proměnnou podílu nezaměstnaných t .

Na grafu č. 3 je zřejmé, že se jedná o kubickou funkci, která lemuje polynom, který je to samé jako kubická funkce nebo-li parabola. Na grafu č. 3 je vidět, že v roce 2008 došlo k největšímu propadu, kdy byl podíl nezaměstnanosti 4,3% na Nymbursku a v České republice 4,1%. V tomto roce bylo i málo volných pracovních míst.

Graf 3: Bodový graf podílu nezaměstnaných osob na Nymbursku v letech 2004 - 2014 k (31. 12.)



Zdroj: Program STATISTICA 12

Tabulka 7: Statistické shrnutí trendové funkce

Vícenásobná R	0,9169
Vícenásobná R²	0,8407
Upravená R²	0,7724
F (3,7)	12,3165
p	0,0035
Směrodatná chyba odhadu	0,5835

Zdroj: Program STATISTICA 12

Tabulka č. 7 obsahuje hodnotu indexu korelace, která je 0,9169, po převedení na procenta 91,69% a hodnotu indexu determinace 0,8407, tedy 84,07%. Čím vyšší je hodnota indexu korelace a determinace blíží se k 1, tím je hodnota lepší. Zvolená trendová funkce dobře vystihuje vývoj podílu nezaměstnanosti.

Trendová funkce má tvar: $Tt = a + bt + ct^2 + dt^3$

Z přílohy č. 2 na základě trendové funkce byla vyčíslena pomocí sloupce b celá rovnice.

$$Tt = 8,5484 - 2,1890t + 0,4067 t^2 - 0,0193$$

Tabulka 8: Předpovězené hodnoty podílu nezaměstnaných osob na Nymbursku v roce 2015

Předpovězené hodnoty na Nymbursku (podíl nezaměstnaných osob)	
proměnná	b-váha * hodnota
Předpověď	7,4212
-95,0% LS	4,9775
+95,0% LS	9,8649

Zdroj: Program STATISTICA 12

V tabulce č. 8 se nacházejí předpovězené hodnoty podílu nezaměstnaných osob na Nymbursku v roce 2015. Hodnoty se pohybují s hladinou významnosti alfa 0,05 v intervalu od 4,9775 až do 9,8645. Předpovězená hodnota pro rok 2015 podílu nezaměstnaných osob je 7,4%. Oproti předešlému roku se z 8% snížila na 7,4%, což je předpokládaný pokles o 0,6%.

5.6 Aktivní politika zaměstnanosti

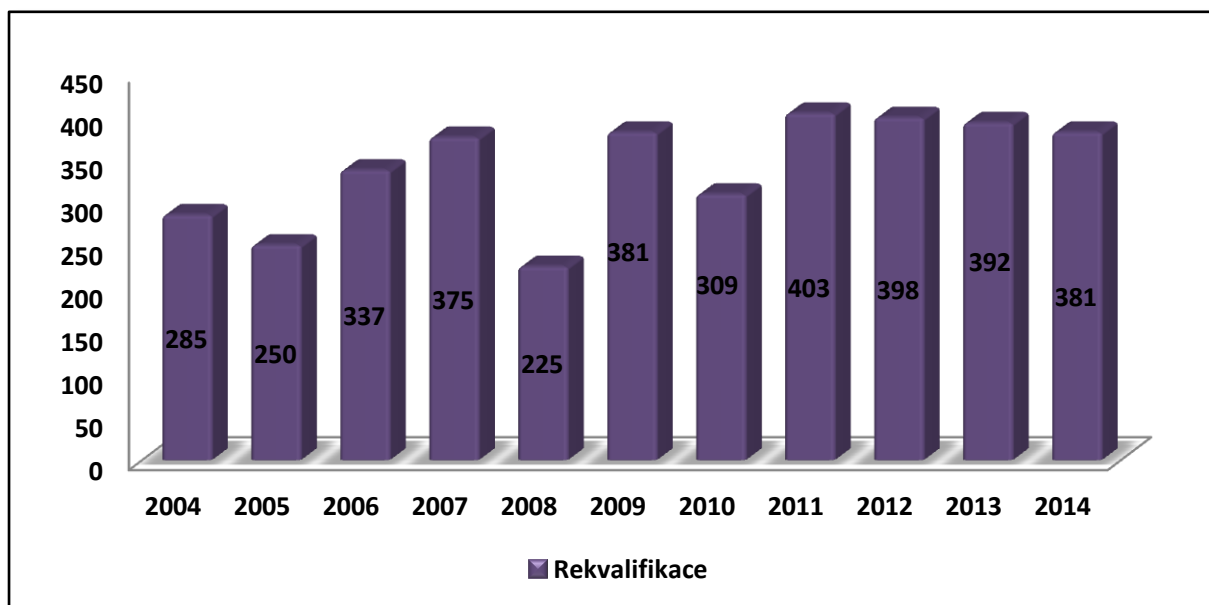
Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří veřejně prospěšné práce, rekvalifikace, příspěvek na provoz chráněných pracovních míst a dílen, společensky účelná pracovní místa a projekty ESF. Zaměřuje se především na uchazeče, kteří hledají zaměstnání a jsou znevýhodněni na trhu práce. Snaží se zvýšit jejich zaměstnanost.

5.6.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace je významný nástroj pro aktivní politiku zaměstnanosti, která je v dnešní době velmi využívána na ÚP. Uchazeč se snaží svojí kvalifikaci rozšířit, zvýšit a především prohloubit. Úřad práce realizuje několik rekvalifikačních kurzů, které jsou financovány především z aktivní politiky a také i Evropského sociálního fondu. V okrese Nymburk je realizováno 8 rekvalifikačních kurzů. Většina z nich probíhá v Nymburce. V grafu č. 4 je vidět vývoj uchazečů o rekvalifikaci v letech 2004 - 2014. Veškeré podklady se nacházejí v příloze č. 4, které byly čerpány z webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí. Z grafu je patrné, že se rekvalifikace ve sledovaném období příliš neměnila. Pohybovala se v rozmezí 225 – 403. V roce 2008 byl počet uchazečů nejmenší, poklesl o 225 uchazečů. V roce 2008 byl největší zájem o rekvalifikační kurzy pro osoby starší 50 let, kterých bylo 36, dále pro fyzické osoby nad 25 let, kterých bylo evidováno 42 a nejvíce bylo zaevidováno osob, pečujících o dítě do 15 let, kterých bylo 45. V roce 2009 vnikla nová metodika o výběru dodavatelů podle podmínek zákona o veřejných zakázkách. Z 381 uchazečů rekvalifikaci ukončilo 376 uchazečů, z kterých bylo nejvíce evidovaných osob pečujících o dítě do 15 let. Uchazeči byli zařazováni do rekvalifikačních kurzů jako je účetnictví, obsluha motorových vozidel, pracovník sociální péče, obsluha osobního počítače, administrativní pracovník a operátor call centra. V následujících letech bylo zaznamenáno nepatrné kolísání v rozmezí 381 - 403 uchazečů o rekvalifikaci. V roce 2012 došlo k změně dle zákona č.435/2004 Sb. § 109, kdy si každý uchazeč nebo zájemce o zaměstnání může rekvalifikaci získat sám. Úřad práce v Nymburce se podílí na dvou regionálních projektech.

Jedním z nich je „IT nad 40 let“ a „Praxe je začátek“. V těchto projektech se uchazeč zaměřuje na obsluhu osobního počítače.

Graf 4: Vývoj počtu rekvalifikací na Nymbursku v letech 2004 - 2014 k (31. 12.)



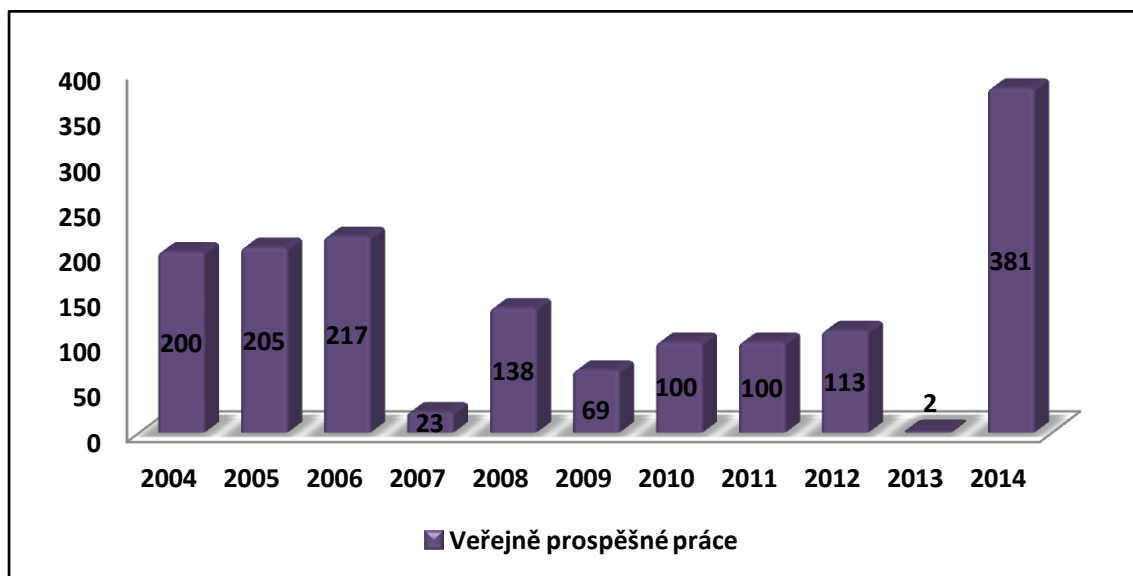
Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

5.6.2 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené. Jsou to pracovní příležitosti pro uchazeče hledající zaměstnání, kteří jsou registrováni na ÚP na základě písemné dohody. Uchazeč může vykonávat veřejně prospěšné práce nejdéle po dobu dvanácti měsíců po sobě následujících. Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti je velmi efektivní. Evropský sociální fond díky Operačnímu programu Lidské zdroje financuje VPP, na kterých se podílí. Veřejně prospěšné práce probíhají především mezi měsícem březnem až říjnem. V letech 2004 až 2006 se ucházelo o veřejně prospěšné práce okolo 200 uchazečů. Následující rok počet uchazečů o veřejně prospěšné práce klesl. Jedním z důvodů byl nízký podíl nezaměstnaných osob, který činil 4,8% a bylo i mnoho volných pracovních míst na Nymbursku. Jednalo se o 1161 míst. Od roku 2008 bylo evidováno více uchazečů oproti roku 2007 z důvodu ekonomické krize a omezení výroby Crystal BOHEMIA a.s.. V roce 2013 byl o veřejně prospěšné práce zájem pouze u dvou uchazečů, což byl nejnižší registrovaný stav ve sledovaném období. Naopak v roce 2014 byl počet uchazečů o VPP

nejvyšší. Dosahoval 381 uchazečů. V tomto roce bylo evidováno celkem 5029 uchazečů o zaměstnání, což patřilo k nejvyšším číslům v letech 2004 - 2014. Vykonávaly především údržbu komunikací a veřejného prostranství, úklid a údržbu veřejných budov. Veškeré údaje byly čerpány z přílohy č. 5.

Graf 5: Veřejně prospěšné práce na Nymbursku v letech 2004 - 2014 k (31. 12.)



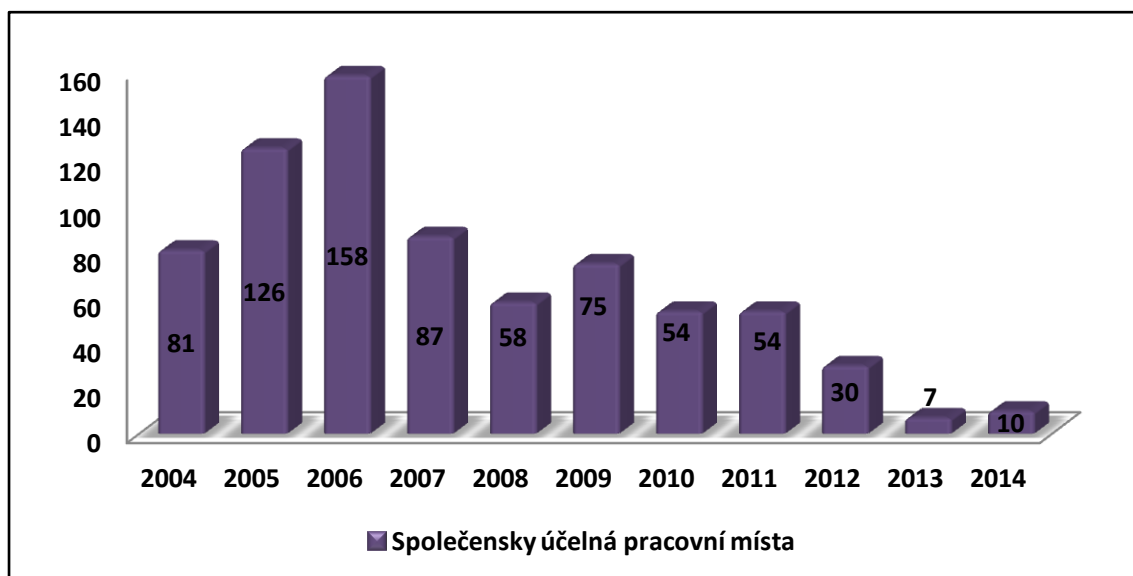
Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

5.6.3 Společensky účelná pracovní místa

Tyto místa zřizuje sám zaměstnavatel na základě dohody s Úřadem práce a bude na ně umisťovat uchazeče o zaměstnání po dobu maximálně 12 měsíců. Může se jednat i o samostatně výdělečnou činnost, pokud si uchazeč společensky účelné pracovní místo zařídí sám. ÚP může poskytnout příspěvek. Data byla čerpána z přílohy č. 6. V letech 2004 - 2006 mělo o SÚPM zájem v průměru 121 uchazečů. V tomto období byla tato místa nejvíce využívaná a ÚP se snažil co nejvíce uchazečů začlenit. Od roku 2005 byla zahájena i samostatně výdělečná činnost, kterou začalo využívat hned 7 osob. V roce 2007 počet uchazečů o SÚPM klesl ze 158 na 87, což bylo o 71 méně. V tomto roce byl nízký podíl nezaměstnaných osob a i mnoho volných pracovních míst. Dále se otevřela nová průmyslová zóna v Nymburce. V dalším roce byl opět zaznamenán pokles uchazečů o 29. V tomto roce na trh práce vstoupily hned dvě významné firmy. První byla LINDE + WIEMANN a Parker-Hannifin. Osob samostatně výdělečně činných bylo 8. V roce 2009 bylo evidováno 7 osob samostatně výdělečně činných. SÚPM bylo evidováno celkem 75, což bylo o 17 více než v předchozím roce z důvodu velké poptávky po zaměstnání na okrese. Od roku 2009 měl

počet SÚPM tendenci klesat až do roku 2013. Pokles byl zaznamenán o 68 míst. V letech 2010 - 2014 byl zřízen konstantní počet uchazečů o samostatně výdělečnou činnost. Bylo jich 9. Začalo se navíc hodně podnikat v oborech kosmetička, kadeřnice, realitní makléř a obchodník.

Graf 6: Vývoj společensky účelných pracovních míst na Nymbursku v letech 2004 - 2014 k (31. 12.)



Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

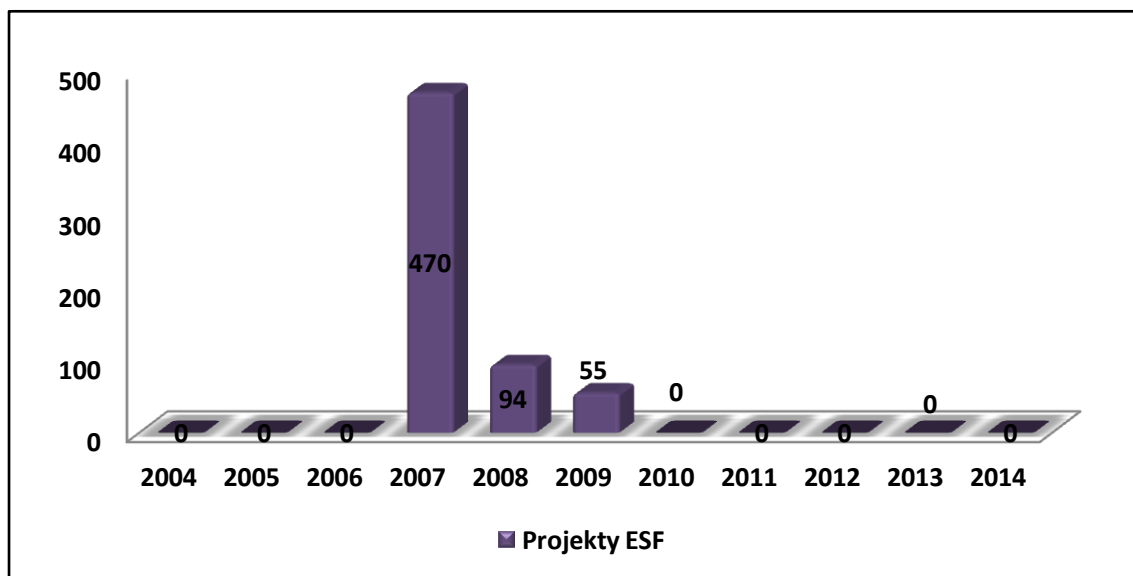
5.6.4 Projekty ESF

ESF je projekt, který se snaží a pomáhá lidem získat lepší zaměstnání a zajišťuje jim i nové příležitosti. Jedná se o hlavní evropský nástroj. V letech 2004 - 2006 se realizovaly celkem tři programy. Prvních z nich byl Operační program Rozvoj lidských zdrojů, druhý byl Jednotný programový dokument a třetím byla Iniciativa Společenství. V letech 2007 - 2013 se využívaly finanční prostředky z programů Lidského zdroje a zaměstnanosti, ze Vzdělávání pro konkurenceschopnost a z programu OP Praha – Adaptabilita. Úřad práce v Příbrami, pod který spadá ÚP v Nymburce, je správcem finančních prostředků ESF.

V následujícím grafu č. 7, pro které byly použity údaje z přílohy č. 7, je možné vidět vývoj počtu uchazečů na projekty ESF, kam spadá projekt OP Rozvoj lidských zdrojů a Jednotný programový dokument. Tyto projekty se začaly realizovat až v letech 2007 - 2009. V roce 2007 byl počet uchazečů nejvyšší a činil 470 uchazečů na projekt. V dalších letech byl

zaznamenám pokles z důvodu nově vznikajících programů o 376 uchazečů a o 39 uchazečů v rámci obou projektů.

Graf 7: Vývoj počtu uchazečů na projekty ESF (OP RLZ a JRD) na Nymbursku v letech 2004 - 2014 k (31. 12.)



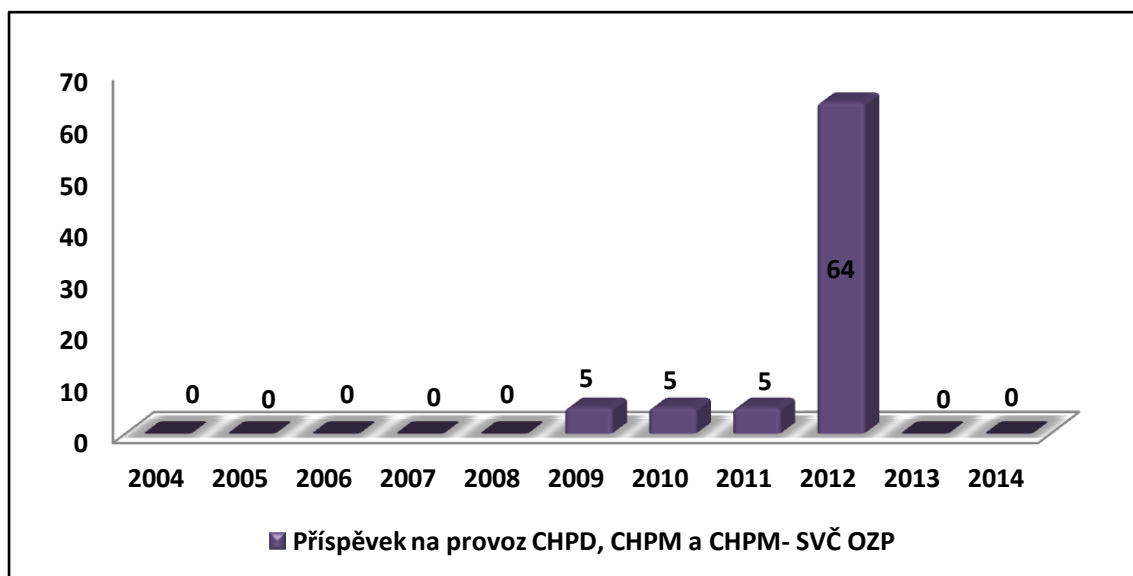
Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

5.6.5 Příspěvek na provoz chráněných pracovních míst a dílen

Na Nymbursku se nachází mnoho chráněných pracovních dílen. Jednou je právě AXIGON Hořátek, která je v provozu několik let. Má na starost přepravu zásilek, paletovou přepravu, ochranné pomůcky a obalový materiál. Mezi další významné dílny na okrese patří Chráněná dílna HCS PODĚBRADY, která vznikla v roce 2005 a v roce 2012 měla 25 uchazečů. Nabízí individuální pracovní uplatnění díky svému postižení nebo špatnému zdravotnímu stavu. Nabízí výrobní programy jako je výroba svíček, práce v textilní dílně, výrobu mýdel a kompletaci součástí v automobilovém průmyslu. V roce 2004 vznikla v Poděbradech Chráněná dílna Poděbrady, která se zabývá činností navlékání korálků a zaměstnává v současnosti 20 lidí. V roce 2009 vznikla pracovní dílna Fokus Mladá Boleslav se sídlem v Nymburce. Jedná se o neziskovou organizaci, která poskytuje sociální služby dlouhodobě nemocným. V níže uvedeném grafu č. 8 se nachází vývoj počtu uchazečů na příspěvek na provoz CHPD, CHPM A CHPM – SVČ OZP. Jak je z grafu patrné, příspěvky na provoz byly prvně použity na Nymbursku až v roce 2009, kde byl počet uchazečů konstantní

až do roku 2011 a ucházelo se celkem 5 uchazečů. V roce 2012 byl zaznamenán poměrně velký nárůst uchazečů. V dalších letech došlo k velkému poklesu až na žádného uchazeče z důvodu nové právní normy, kdy dochází k vymezení CHPM vůči zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají zaměstnance se zdravotním pojištěním.

Graf 8: Vývoj počtu uchazečů na příspěvek na provoz CHPD, CHPM A CHPM – SVČ OZP na Nymbursku v letech 2004 - 2014 k (31. 12.)



Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

5.6.6 Projekt „Vzdělávejte se!“

Tento projekt se zaměřuje na zaměstnavatele, na které dolehla celosvětová ekonomická krize a hospodářská recese, díky které museli omezit výrobu nebo ji zcela přerušit. V rámci projektu „Vzdělávejte se!“ mohli zaměstnavatelé obdržet finanční prostředky na vzdělávací kurzy. Zaměstnanci si mohli zlepšit své schopnosti a dovednosti v období krize podniku. Projekt byl dělen na dvě části. V první části byly čerpány prostředky z Operačního programu Rozvoje lidských zdrojů, který vznikl v roce 2009. V druhé části se čerpalo z Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost. Již v roce 2010 ÚP v Nymburce uzavřel přesně 100 dohod, které se zaměřovaly na rozvoj zaměstnanců a také měly poskytovat příspěvek v rámci programu. Uzavřelo se více jak 20 dohod a proškolilo se 377 zaměstnanců.

6. Návrhy a doporučení

Cílem práce bylo analyzovat vývoj nezaměstnanosti na Nymbursku, určit ve kterých letech se objevil největší nárůst či úbytek podílu nezaměstnaných a jak je možné podíl nezaměstnaných osob snížit. Určit příčiny těchto jevů, což je zhodnoceno v závěru bakalářské práce, která zaměřuje na vývoj volných pracovních míst, na vývoj počtu uchazečů a na aktivní politiku zaměstnanosti.

Bylo prokázáno, že na Nymbursku je velký podíl nezaměstnaných osob. Jedním z důvodů je velký počet absolventů, kteří nemohou získat svá uplatnění bez získané praxe, neochotě přizpůsobit se novým podmínkám, učit se novému a hlavně nesouladu mezi kvalifikací absolventů a poptávkou na trhu práce. Mnoho studentů na středních školách má minimální nebo žádnou praxi a tudíž po ukončení studia problém s uplatněním na trhu práce. Současná situace by se dala řešit kvalitním přijímacím řízením na střední a vysoké školy. Regulací počtu a zaměření středních škol a odborných učilišť na základě poptávky pracovního trhu. Umožněním praxí v průběhu studia na středních i vysokých školách. Na Nymbursku je vcelku pestrá nabídka pracovních pozic, bohužel uchazeči z rizikových skupin nejsou na tyto pozice připravení nebo nejsou pro ně vhodné.

Dopravní obslužnost je v okrese velmi dobrá díky dálnici D11 a obchvatu kolem města Poděbrady a Nymburk. V některých částech okresu je problém se zajištěním dostatečné autobusové dopravy. Je to především problém pro ty, kteří nemají vlastní dopravní prostředek. Určitě by bylo vhodné dopravu na Nymbursku posílit, díky čemuž by vznikla jednak nová pracovní místa a pro některé uchazeče o zaměstnání by se vyřešil problém s dostupností. Dále by bylo určitě vhodné, aby ÚP aktivně využíval možnosti zapojení se do projektů ESF. V posledních čtyřech letech byl zaznamenán pokles Společensky pracovních míst a Příspěvků na provoz chráněných pracovních míst a dílen až na 0. V této oblasti má ÚP určité rezervy, které by napomohly zlepšení řešení celé situace. Vzhledem k aktivní politice zaměstnanosti na Nymbursku jsou dopady na podíl nezaměstnaných osob podle možností eliminovány.

Nastává zde velmi důležitá otázka, zda se lze v současné době s výše uvedenými problémy vypořádat a jak je možné vzniklou situaci řešit.

7. Závěr

Cílem bakalářské práce zaměřené na vývoj nezaměstnanosti na Nymbursku a možnosti jejího snižování za dané období byla analýza trhu práce a jeho vývoj.

V literární rešerši byla teoreticky popsána nezaměstnanost. Co nezaměstnanost znamená, její členění, měření nezaměstnanosti a její délka a frekvence, význam práce pro člověka a důsledky nezaměstnanosti, rizikové skupiny, trh práce a státní politika nezaměstnanosti. Dále byla popsána charakteristika regionu Nymburk, přehled zaměstnavatelů na okrese, dopravní obslužnost a občanská vybavenost.

Obsah práce byl zaměřen na analýzu trhu práce v závislosti na podílu nezaměstnaných osob s využitím dokumentace Úřadu práce v Nymburce. Na Nymbursku je podíl nezaměstnaných osob poměrně vysoký a zaměstnanost díky počtu uchazečů stoupá. Největší počet uchazečů je evidován u fyzických osob. Při uplatnění uchazečů je důležitý jejich věk a vzdělání, kterého dosáhli. Nezaměstnanost je dlouhodobý problém a pro mnoho uchazečů je značně nepříjemný. Mezi nejvíce rizikové skupiny patří osoby se zdravotním a tělesným postižením, absolventi a mladiství do 18 let nebo ženy pečující o dítě a ženy po mateřské dovolené.

Na základě provedené analýzy, bylo zjištěno, že na Úřadu práce v Nymburce bylo evidováno nejvíce uchazečů o zaměstnání v roce 2013, což bylo 5538 uchazečů a volných pracovních míst bylo pouze 440. Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo bylo 12,6. V tomto roce byl zaznamenán nejvyšší podíl nezaměstnaných osob na okrese, který činil 8,0%. V roce 2013 se rušilo mnoho pracovních míst a bylo evidováno i mnoho absolventů, kteří nenacházeli svá uplatnění. Nymburský okres nabízí mnoho středních škol, ale poptávka je nižší než počet absolventů a neodpovídá potřebám trhu práce.

Naopak nejnižší podíl nezaměstnaných osob byl v roce 2008, který činil pouhé 4,3%. V roce 2008 zde vstoupily na trh práce hned dvě firmy, které nabízely nové pracovní pozice. První společností byla firma LINDE +WIEMANN CZ, s.r.o. a druhou byla Parker-Hannifin s.r.o.. Nejmenší počet uchazečů o zaměstnání byl zaznamenán v roce 2007. V tomto roce byla otevřená nová průmyslová zóna Nymburk-sever, kde vzniklo 90 nových pracovních pozic. Oproti nejmenšímu počtu uchazečů bylo nejméně evidovaných volných pracovních míst v roce 2010. V tomto roce zaznamenal problémy zaměstnavatel TPCA, který je jedním z největších zaměstnavatelů na okrese s poptávkou po automobilech a byl donucen uzavřít značnou část výroby. Počet volných míst poklesl na pouhých 172 míst.

V okrese Nymburk byla využívána i aktivní politika zaměstnanosti. Mezi nástroje, které byly využívány patří rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná místa, projekty ESF, příspěvek na provoz chráněných pracovních míst a dílen a také projekt „Vzdělávejte se!“ Důležitým nástrojem pro aktivní politiku je rekvalifikace. V roce 2014 ji využívalo 381 uchazečů, kdy byl podíl nezaměstnaných osob opravdu vysoký. Úřad práce v Nymburce se podílí na dvou regionálních projektech, kde se uchazeči zaměřují na obsluhu osobních počítačů nebo byli zařazeni do několika kurzů, jako je účetnictví, obsluha motorových vozidel, administrativní pracovník a plno dalších pracovních pozic. Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti byly veřejně prospěšné práce. Nejnižší počet uchazečů o tato místa byl v roce 2007, kdy bylo pouhých 23 uchazečů. V tomto roce byl i nízký podíl nezaměstnaných osob a i mnoho volných pracovních míst. Největší počet uchazečů o veřejně prospěšné práce byl zaznamenán v roce 2014, kdy byl i nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání. Mezi další významný nástroj aktivní politiky patří SÚPM, kdy nejvyšší počet uchazečů byl evidován v roce 2006 a nejnižší v roce 2013 z důvodu většího zájmu o samostatně výdělečnou činnost, ve které podniká čím dál více osob. Dalším nástrojem jsou projekty ESF. Tyto projekty se začaly realizovat až v roce 2007, kdy bylo zaznamenáno nejvíce uchazečů a další projekty se začaly realizovat až v následujícím roce, kde byl zaznamenán pokles až o 376 uchazečů. Na Nymbursku se nachází málo Příspěvků na provoz chráněných pracovních míst a dílen, které v současnosti nezaměstnávají nikoho, protože od roku 2012 dochází k vymezení CHPM. Nejvíce uchazečů o CHMP bylo evidováno právě v roce 2012, kde byl i velký počet uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst bylo pouze 312. Dále je určitě důležitý projekt „Vzdělávejte se!“, kde v rámci projektu zaměstnavatelé získávají finanční prostředky na vzdělávací kurzy. ÚP uzavřel přesně 100 dohod a proškolilo se 377 zaměstnanců. Úřad práce by měl stále více podporovat své uchazeče, více se zapojovat do programů ESF a podporovat stávající zaměstnavatele.

8. Seznam literatury

- [1] Jírová, H.: Trh práce a politika zaměstnanosti. Ediční oddělení VŠE Praha, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
- [2] Roubal K.: Ekonomická encyklopedie, Praha 1972, nakladatelství Svoboda, 25-103-72
- [3] Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha, Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3
- [4] Buchtová, B. : Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha, Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8
- [5] Fuchs, K. Nezaměstnanost v ekonomické teorii. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém 1. vydání Praha: Grada publishing, 2002. s. 57 – 74. ISBN 80-247-9006-8.
- [6] Nováková, J.: Možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce. In.: Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice. Praha: Český helsinský výbor, 2002. 95. s. ISBN 80-86436-11-X.
- [7] Sirovátka, T., Rákoczyová M.: Aktivní politika zaměstnanosti a strategie zaměstnanosti. In.: eds. Winkler, J., Žižlavský, M.: Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti. Brno: Masarykova univerzita v Brně FSS, 2004. 241. s. ISBN 80-210-3565-X.
- [8] Kotíková, J.: Regionální analýza a koncepce zaměstnanosti, trhu práce a sociální péče. Praha: VÚPSV, 2001.
- [9] Kotíková, J., Vlach, J., Průša, L.: Regionální analýza a koncepce zaměstnanosti, trhu práce a sociální péče.
- [10] Majdyšová, M.: Diskriminace z pohledu úřadu práce. In: Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce. 1.vyd. Praha: Český helsinský výbor, 2002. s. 69.
- [11] Brožová, D.: Společenské souvislosti trhu práce, Praha, Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4
- [12] Helísek M.: Makroekonomie pro bakalářské studium, 1998, Melandrium, ISBN 80-86175-02-2
- [13] Svatošová, L., Kába, B.: Statistické metody II, 2009, Praha, Česká zemědělská univerzita, ISBN 978-80-213-1736-9

Internetové zdroje:

[14] <http://www.portal.mpsv.cz>

[15] http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/uzemni_cleneni_kraje_na_okresy_k_1_1_2009

http://www.trasovnik.cz/k_steech/nymburk/nymburk.asp

<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>

9. Seznam grafů a obrázků

Graf 1: Vývoj podílu nezaměstnaných v % v České republice v letech 2004 - 2014 (k 31. 12.)	39
Graf 2: Vývoj podílu nezaměstnaných v % na Nymbursku v letech 2004 - 2014 (k 31. 12.)..	40
Graf 3: Bodový graf podílu nezaměstnaných osob na Nymbursku v letech 2004 - 2014 k (31. 12.).....	46
Graf 4: Vývoj počtu rekvalifikací na Nymbursku v letech 2004 - 2014 k (31. 12.).....	49
Graf 5: Veřejně prospěšné práce na Nymbursku v letech 2004 - 2014 k (31. 12.).....	50
Graf 6: Vývoj společensky účelných pracovních míst na Nymbursku v letech 2004 - 2014 k (31. 12.).....	51
Graf 7: Vývoj počtu uchazečů na projekty ESF (OP RLZ a JRD) na Nymbursku v letech 2004 - 2014 k (31. 12.).....	52
Graf 8: Vývoj počtu uchazečů na příspěvek na provoz CHPD, CHPM A CHPM – SVČ OZP na Nymbursku v letech 2004 - 2014 k (31. 12.).....	53
Obrázek 1:Územní členění Středočeského kraje na okresy k 1. 1. 2009.....	32
Obrázek 2: Mapa regionu Nymburk.....	33

10. Seznam tabulek

Tabulka 1: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v regionu Nymburk v letech 2004 - 2014 (k 31. 12.)	36
Tabulka 2: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v České republice v letech 2004 - 2014 (k 31. 12.).....	38
Tabulka 3: Analýza vývoje počtu uchazečů o zaměstnání v letech 2004 - 2014 (k 31. 12.)....	41
Tabulka 4: Analýza počtu uchazečů o zaměstnání v letech 2004 - 2014 (k 31. 12.).....	42
Tabulka 5: Analýza vývoje počtu volných pracovních míst na Nymbursku v letech 2004 - 2014 k (31. 12.)	43
Tabulka 6: Vývoj počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo na Nymbursku v letech 2004 - 2014 (k 31. 12.)	45
Tabulka 7: Statistické shrnutí trendové funkce	47
Tabulka 8: Předpovězené hodnoty podílu nezaměstnaných osob na Nymbursku v roce 2015	47

11. Seznam příloh

Příloha 1: Mapa povrchu Nymburska ve Středočeském kraji	60
Příloha 2: Parametry trendové funkce	60
Příloha 3: Vyrovnání hodnot na Nymbursku v letech 2004-2014 (k 31.12.)	61
Příloha 4: Vývoj počtu rekvalifikovaných osob v letech 2004-2014 na Nymbursku (k 31.12.)	62
Příloha 5: Vývoj počtu veřejně prospěšných prací na Nymbursku v letech 2004-2014 k (31.12.).....	63
Příloha 6: Vývoj společensky účelných míst na Nymbursku v letech 2004-2014 k (31.12.)...	64
Příloha 7: Vývoj počtu uchazečů na projekty ESF (OP RLZ a JRD) na Nymbursku v letech 2004-2014 k (31.12.)	65
Příloha 8: Příspěvek na provoz chráněných pracovních míst a dílen na Nymbursku v letech 2004-2014 k (31.12.)	66

12. Přílohy

Příloha 1: Mapa povrchu Nymburska ve Středočeském kraji

Středočeský kraj



Zdroj: <http://pancelcino.webnode.cz/vlastiveda/cr/kraje/stredocesky/>

Příloha 2: Parametry trendové funkce

N=11	B*	Směrodatná chyba z b*	B	Směrodatná chyba z b	t (7)	p-hodin
Absolutní člen			8,5484	1,0334	8,2719	0,0001
T	-5,9348	1,9336	-2,1890	0,7132	-3,0691	0,0180
V2**2	13,5870	4,5132	0,4067	0,1351	3,0104	0,0196
V2**3	-7,11684	2,7310	-0,0193	0,0074	-2,6059	0,0351

Zdroj: Program STATISTICA 12

Příloha 3: Vyrovnaní hodnot na Nymbursku v letech 2004-2014 (k 31.12.)

Rok	Podíl nezaměstnaných osob v %	T	tyt	t²
2004	6,5	1	6,5	1
2005	5,9	2	11,8	2
2006	5,7	3	17,1	9
2007	4,8	4	19,2	16
2008	4,3	5	21,5	25
2009	6,2	6	37,2	36
2010	7,0	7	49	49
2011	7,4	8	59,2	64
2012	7,2	9	64,8	81
2013	8,0	10	80	100
2014	8,0	11	88	121
součet	71	66	454,3	506

Zdroj: Program STATISTICA 12, vlastní výpočty

Příloha 4: Vývoj počtu rekvalifikovaných osob v letech 2004-2014 na Nymbursku (k 31.12.)

Rok	Rekvalifikace
2004	285
2005	250
2006	337
2007	375
2008	225
2009	381
2010	309
2011	403
2012	398
2013	392
2014	381

Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

Příloha 5: Vývoj počtu veřejně prospěšných prací na Nymbursku v letech 2004-2014 k (31.12.)

Rok	VPP (umístění uchazeči)
2004	200
2005	205
2006	217
2007	233
2008	138
2009	69
2010	100
2011	100
2012	113
2013	2
2014	0

Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

Příloha 6: Vývoj společensky účelných míst na Nymbursku v letech 2004-2014 k (31.12.)

Rok	SÚPM
2004	81
2005	126
2006	158
2007	87
2008	58
2009	75
2010	54
2011	54
2012	30
2013	7
2014	10

Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

Příloha 7: Vývoj počtu uchazečů na projekty ESF (OP RLZ a JRD) na Nymbursku v letech 2004-2014 k (31.12.)

Rok	Projekty ESF
2004	0
2005	0
2006	0
2007	470
2008	94
2009	55
2010	0
2011	0
2012	0
2013	0
2014	0

Zdroj: MPSV + vlastní zpracování

Příloha 8: Příspěvek na provoz chráněných pracovních míst a dílen na Nymbursku v letech 2004-2014 k (31.12.)

Rok	CHPM – SVČ OZP
2004	0
2005	0
2006	0
2007	0
2008	0
2009	5
2010	5
2011	5
2012	64
2013	0
2014	0

Zdroj: MPSV + vlastní zpracování