

**UNIVERZITA KARLOVA, PEDAGOGICKÁ FAKULTA**

**Katedra občanské výchovy a filosofie**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Nezaměstnanost a její sociálně ekonomické důsledky  
na Mělnicku**

Autorka DP:

Soňa Mazourková

7. ročník, ČJ – OV, denní studium

Vedoucí DP:


PhDr. Milena Tichá, CSc.

Rok dokončení DP:

2006

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a dostupných materiálů.

V Kralupech nad Vltavou dne 20.11.2006



## Obsah

### EVOD

#### 1. VYMEZENÍ PŮJMU NEZAMĚSTNANOST

1.1. Nezaměstnanost jako ekonomická veličina a její měření

1.2. Formy nezaměstnanosti

1.3. Nezaměstnanost jako sociální a psychologický jev

#### 2. SITUACE NA TRHU PRÁCE

#### 3. POHLEDY NA NEZAMĚSTNANOST

3.1. Liberální pohled

3.2. Keynesianický pohled

3.3. Marxianický pohled

#### 6. VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V ČR 1998-2004

#### 5. VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V LETY 1998-2004

##### A REGIONŮ

5.1. Vývoj nezaměstnanosti ve šlechtě

5.2. Vývoj nezaměstnanosti v hrubých odvětvích

5.3. Nezaměstnanost v jednotlivých odvětvích

#### 4. DETALNÍ POHLED NA NEZAMĚSTNANOST

4.1. Zaměstnanost, nulová pracovní síla a nezaměstnanost

4.2. Nezaměstnanost a její struktura

4.3. Zaměstnanost a její struktura

4.4. Úroveň charakteristických problémů nezaměstnanosti

Chtěla bych poděkovat paní doktorce Mileně Tiché za spolupráci, vstřícnost a ochotu při tvorbě této diplomové práce. Děkuji také své rodině za jejich podporu při studiích na vysoké škole. Dále bych chtěla poděkovat pracovníkům Úřadu práce v Mělníku, zvláště panu Petru Blechovi, kteří mi poskytli data a informace týkající se nezaměstnanosti na Mělnicku.

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	6
<b>1. VYMEZENÍ POJMU NEZAMĚŠTNANOST</b> .....	8
1.1 <i>Nezaměstnanost jako ekonomická veličina a její měření</i> .....	8
1.2 <i>Formy nezaměstnanosti</i> .....	9
1.3 <i>Nezaměstnanost jako sociální a psychologický problém</i> .....	12
<b>2. SITUACE NA TRHU PRÁCE</b> .....	15
<b>3. POHLEDY NA NEZAMĚŠTNANOST</b> .....	19
3.1 <i>Liberalistický pohled</i> .....	19
3.2 <i>Keynesiánský pohled</i> .....	20
3.3 <i>Marxistický pohled</i> .....	21
<b>4. VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI V ČR V LETECH 1998-2004</b> .....	23
<b>5. VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI V LETECH 1998-2004 V KRAJI A REGIONU</b> .....	28
5.1 <i>Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji v letech 1998-2004</i> .....	28
5.2 <i>Vývoj nezaměstnanosti v mělnickém regionu v letech 1998-2004</i> .....	32
5.3 <i>Nezaměstnanost v jednotlivých mikroregionech</i> .....	36
<b>6. DETAILNÍ POHLED NA NEZAMĚŠTNANOST V REGIONU</b> ...	40
6.1 <i>Zaměstnanost, volná pracovní místa a rozhodující zaměstnavatelé</i> .....	40
6.2 <i>Nezaměstnanost a její struktura</i> .....	44
6.3 <i>Zaměstnávání cizinců v okrese</i> .....	45
6.4 <i>Stručná charakteristika problémových skupin a oblastí</i> .....	46
<b>7. MOŽNOSTI PŘI ŘEŠENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI</b> .....	49
7.1 <i>Státní politika zaměstnanosti</i> .....	49
7.2 <i>Aktivní politika zaměstnanosti realizovaná Úřadem práce v Mělniku</i> ...	54
7.3 <i>Návrhy k řešení nezaměstnanosti a doporučení úřadu práce</i> .....	58

<b>ZÁVĚR</b> .....	61
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK</b> .....	64
<b>PRAMENY A LITERATURA</b> .....	65
<b>PŘÍLOHY</b> .....	67

## ÚVOD

Cílem této diplomové práce je pojednat o vývoji nezaměstnanosti a situaci na trhu práce v mělnickém regionu, charakterizovat nezaměstnanost v tomto regionu, pomocí statistických údajů o ní podat podrobnou zprávu, pokusit se vymezit hlavní příčiny nezaměstnanosti v regionu a nastínit možnosti řešení.

Jako časový horizont pro sledování nezaměstnanosti jsem zvolila roky 1998 a 2004. V roce 1998 se projevila stagnace hospodářského růstu, na trhu práce došlo k důležitým kvantitativním i kvalitativním změnám, nabídka práce začala výrazně převyšovat poptávku, zaměstnanost klesala a míra nezaměstnanosti rostla, rostl i počet dlouhodobě nezaměstnaných. V červenci roku 2004 v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie došlo ke změně metodiky výpočtu míry nezaměstnanosti, proto jsem se rozhodla ukončit sledování vývoje nezaměstnanosti právě v tomto roce, protože by výsledky srovnávání statistických údajů byly zkreslené.

Důvodů pro výběr tématu nezaměstnanosti je několik. Nezaměstnanost je v moderních společnostech centrem zájmu, protože způsobuje nejen ekonomické, ale i sociální problémy. Je to fenomén, o kterém se nejen v České republice neustále diskutuje a který se přes všechny snahy ekonomů stále nedaří snížit na přijatelnou hranici. Region Mělnicka jsem si vybrala jednak ze subjektivních důvodů, jednak z objektivních důvodů. Mělnicko je mým domovem, je to region, ke kterému mám silný citový vztah. Zároveň bych se tu ráda po ukončení studií v Praze uplatnila na trhu práce. Proto jsem chtěla zjistit, jaké postavení má Mělnicko z hlediska zaměstnanosti i nezaměstnanosti v rámci Středočeského kraje i celorepublikového průměru a jakými způsoby se zde realizuje aktivní politika zaměstnanosti.

Při tvorbě diplomové práce jsem se obrátila na Úřad práce v Mělníku, kde mi ochotně poskytli statistické údaje o nezaměstnanosti v regionu. Sám úřad práce zpracovává data týkající se nezaměstnanosti, ale především z kvantitativního hlediska bez hlubšího hledání příčin a společenských souvislostí. Dále jsem při tvorbě této práce využívala informací Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky uvedených na internetových stránkách a údajů ze statistických ročenek.

Jelikož je region Mělnicka součástí Středočeského kraje, je velmi blízko hlavnímu městu Praze, se kterým má výborné spojení díky husté síti silnic a železnic včetně dálnice D8, očekávám, že míra nezaměstnanosti tu bude nižší, než je celorepublikový průměr. Očekávám také, že Úřad práce v Mělníku bude plně

využívat všech svých možností, nástrojů a kompetencí pro snížení nezaměstnanosti v regionu a bude usilovat o co největší zaměstnanost svých občanů.

Považuji za důležité upozornit na to, že ve své práci používám synonymně termíny region Mělnicko (příp. mělnický region) a okres Mělník. K 1.1.2003 sice při reformě státní správy zanikly okresní úřady, ale okresy jako územní jednotky zůstaly zachovány a termín okres je dnes úřady stále používán k určení příslušnosti jednotlivých obcí.

Jednotlivé části práce se zabývají různými aspekty nezaměstnanosti. První tři kapitoly jsou věnovány teorii nezaměstnanosti. První z nich charakterizuje nezaměstnanost jako ekonomickou veličinu, čtenář tu má možnost najít základní poučení o možnostech měření nezaměstnanosti, o jejích formách a typech a zároveň popisuje sociální a psychologické dopady nezaměstnanosti na člověka i společnost. Druhá kapitola vysvětluje fungování trhu práce a osvětluje příčiny nezaměstnanosti. V třetí kapitole jsou popsány tři základní přístupy k nezaměstnanosti v pohledu tří směrů ekonomického myšlení.

Ve čtvrté kapitole je podán stručný vývoj nezaměstnanosti v České republice v daném období spolu s nastíněním základních příčin růstu míry nezaměstnanosti, zohledněny jsou i rizikové kraje a státní politika zaměstnanosti v České republice. Pátá kapitola pak sleduje vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji a mělnickém regionu, podává charakteristiku kraje a regionu v návaznosti na problematiku nezaměstnanosti a vysvětluje základní geografické, demografické a ekonomické souvislosti mezi charakterem kraje a regionu a příčinami zaměstnanosti a míry nezaměstnanosti v kraji a regionu. Detailní analýza nezaměstnanosti v regionu je provedena v následující kapitole, která si všímá především volných pracovních míst v okrese, situace u rozhodujících zaměstnavatelů, struktury nezaměstnanosti, zaměstnávání cizinců v okrese a charakteristikou problémových skupin nezaměstnaných.

Poslední kapitola je věnována možnostem státu a úřadů práce při řešení nezaměstnanosti, popisuje realizování nástrojů aktivní politiky státu Úřadem práce v Mělníku ve sledovaném období, nastiňuje možnosti efektivního využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a představuje konkrétní možnosti řešení problému nezaměstnanosti spolu s doporučeními úřadu práce.

# 1. VYMEZENÍ POJMU NEZAMĚŠTNANOST

## 1.1 Nezaměstnanost jako ekonomická veličina a její měření

Nezaměstnanost je ekonomická veličina, která provází vývoj tržního hospodářství. Vysoká míra nezaměstnanosti ukazuje na nezdravý vývoj ekonomiky daného státu. Při vysoké nezaměstnanosti totiž jednak stát ztrácí hodnotu statků a služeb, které by mohli nezaměstnaní vyprodukovat, jednak sociální dávky, které nezaměstnaným musí poskytovat, zatěžují státní rozpočet.

Abychom mohli spočítat či změřit nezaměstnanost, je nutné vymezit, kdo vlastně nezaměstnaným je. K tomu je potřeba rozdělit obyvatelstvo do tří základních skupin.

- A) **Zaměstnaní** jsou lidé, kteří vykonávají placenou práci (včetně osob pracujících na částečný pracovní úvazek či osob nemocných a na mateřské dovolené).
- B) **Nezaměstnaní** jsou ti lidé, kteří práci nemají, ale aktivně ji hledají a zároveň jsou registrováni na úřadu práce. Zaměstnaní a nezaměstnaní dohromady tvoří *ekonomicky aktivní obyvatelstvo*.
- C) **Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo** tvoří ti lidé, kteří zaměstnání nemají a ani si ho nehledají (studenti, pracující v domácnosti, důchodci, zdravotně postižení nebo nemocní, kteří nejsou práce schopni).

Za nezaměstnané se tedy nepovažují studenti, ženy v domácnosti, důchodci a občané, kteří sice práci nemají, ale sami ji také aktivně nehledají.

Nezaměstnanost se vyjadřuje dvěma způsoby:

- počtem nezaměstnaných osob (absolutní číslo, které uvádí přesné počty nezaměstnaných)
- mírou nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti (N) udává, kolik procent z ekonomicky aktivního obyvatelstva tvoří nezaměstnaní. Vzorec pro její výpočet vypadá takto:

$$N (\%) = \frac{U}{L} \times 100$$



U zde vyjadřuje počet nezaměstnaných a L počet ekonomicky aktivního obyvatelstva (tedy zaměstnané i nezaměstnané).

V roce 2004 v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie došlo ke změně metodiky výpočtu míry nezaměstnanosti. Od července 2004 se míra registrované nezaměstnanosti počítá podle metody Mezinárodní organizace práce (ILO). Nová definice výpočtu registrované míry nezaměstnanosti je následující:

$$N(\%) = \frac{UOZ}{PS} \times 100$$

UOZ je zkratkou pro dosažitelné uchazeče o zaměstnání evidované na úřadech práce a PS zkracuje pracovní sílu. Číslo v čitateli tedy označuje počet neumístěných uchazečů o zaměstnání, občanů ČR a občanů EU, vedených úřady práce podle bydliště uchazeče. To jsou ti uchazeči o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči ve vazbě, ve výkonu trestu, uchazeči pobírající peněžitou pomoc v mateřství nebo jimž je poskytováno hmotné zabezpečení po dobu mateřské dovolené, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči zařazení na rekvalifikační kurzy nebo uchazeči vykonávající krátkodobé zaměstnání. Ve jmenovateli je pracovní síla, tedy počet zaměstnaných v národním hospodářství s jediným nebo hlavním zaměstnáním podle výsledků výběrových šetření pracovních sil. K nim se připočítává počet pracujících cizinců s platným povolením k zaměstnávání, zaměstnaných občanů EU registrovaných úřady práce a cizinců s platným živnostenským oprávněním.

## 1.2 Formy nezaměstnanosti

V ekonomii se rozlišuje:

- *plná zaměstnanost*, kdy je trh práce v rovnováze a míra nezaměstnanosti je rovna přirozené míře nezaměstnanosti
- *nedobrovolná nezaměstnanost*, kdy celková nabídka práce převyšuje nad počtem volných pracovních míst
- *dobrovolná nezaměstnanost*, kdy by nezaměstnaní mohli dostat práci, ale nechtějí ji přijmout za danou mzdu, o nové pracovní místo sami neusilují.

Důvody pro dobrovolnou nezaměstnanost mohou být různé – lidé jsou dostatečně ekonomicky zajištěni vysokými příjmy jinými členy rodiny nebo již ztratili naději, že najdou vhodné zaměstnání. Dobrovolně nezaměstnaní jsou také ti, kteří před prací, kterou by mohli mít, dávají přednost jiným aktivitám, např. studiu, péči o děti apod. Dobrovolná nezaměstnanost není předmětem zájmu ekonomických statistik a měření, protože není považována za ekonomický problém.

Ekonomie rozlišuje kromě dobrovolné a nedobrovolné nezaměstnanosti další čtyři formy nezaměstnanosti.

*Frikční nezaměstnanost* vzniká přirozenou fluktuací pracovníků. Příčinou je tu pohyb pracovních sil mezi regiony, hledání práce lépe placené a také vliv jednotlivých stádií života (např. mateřská dovolená). Tato nezaměstnanost je dočasná, patří mezi dobrovolnou nezaměstnanost, protože pracovník se dobrovolně vzdá svého místa za účelem najít si jiné, ať už je důvodem vyšší mzda, lepší pracovní kolektiv, vyšší šance na povýšení či výhodnější bytové podmínky. Délka této nezaměstnanosti je poměrně krátká, zhruba 6 – 12 týdnů, které jsou potřeba na vyhledání nového místa a na jeho změnu. Frikční nezaměstnanost je prospěšná pro celkovou efektivnost ekonomiky a není tedy pro ekonomiku nebezpečná.

*Strukturální nezaměstnanost* lze najít tam, kde je rozdíl mezi strukturou nabídky a strukturou poptávky po pracovnících, který je způsoben segmentováním trhu práce. Příčinou jsou strukturální změny v ekonomice, kdy se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje a po jiném druhu snižuje, ale nabídka na tento stav není schopna dostatečně rychle reagovat. Mohou na ni působit i změny struktury světové ekonomiky. Souvisí to i se zánikem některých odvětví a expanzí jiných. Částečným řešením je tu rekvalifikace pracovníků, tedy přeškolení na jiný druh práce. Tato nezaměstnanost bývá dlouhodobá a její řešení spočívá ve změnách při přípravě pracovníků – tedy v rozvrstvení, rozlišení a zastoupení jednotlivých typů škol.

*Sezónní nezaměstnanost* se nejvíce projevuje v zemědělství, cestovním ruchu, stavebnictví, lesnictví či rybolovu, protože je způsobena střídáním ročních období a změnami počasí. Je to nezaměstnanost krátkodobá, naprosto přirozená a pro ekonomiku není nebezpečná.

*Cyklická nezaměstnanost* je způsobena velmi nízkou poptávkou po práci, dochází k propadu či poklesu hospodářské aktivity. Tato forma nezaměstnanosti souvisí s hospodářským cyklem tržní ekonomiky. V období recese jsou zaměstnanci propouštěni a zpět do zaměstnání jsou znovu přijímáni v období růstu ekonomiky. Tato nezaměstnanost je pro ekonomiku nejnebezpečnější.

Vedle čtyř výše uvedených forem se v ekonomické teorii objevují ještě další pojmy spjaté s nezaměstnaností. Patří mezi ně pojmy přezaměstnanost, skrytá nezaměstnanost, nepravá nezaměstnanost, neúplná zaměstnanost a job stagnation.

*Přezaměstnanost* označuje stav, kdy jsou vytvářena zbytečná pracovní místa jen proto, aby zde mohla být vyplácena mzda a snížila se tak reálná míra nezaměstnanosti. Většinou jde o uměle vyvolaný stav, u nás ho dokumentuje situace před rokem 1989.

*Skrytá nezaměstnanost* či tzv. skrytá pracovní síla je pojem označující nezaměstnané, kteří zaměstnání nemají, nehledají ho aktivně přes úřady práce, na kterých ani nejsou registrováni, ale práci by při dostatečné nabídce přijali. Často do této skupiny spadají mladiství, kteří si buď práci hledají sami bez pomoci úřadů práce, nebo již hledání práce, často ve spojení s nástupem na studia, zanechali. Do skryté nezaměstnanosti lze započítat i ty osoby, které ačkoliv stále nenašly vhodné zaměstnání, byly úřady práce vyřazeny z evidence nezaměstnaných, protože se účastní rekvalifikačních kurzů či jiných programů aktivní politiky zaměstnanosti. „O skryté nezaměstnanosti se také hovoří v případě osob s nízkou kvalitací či vysokým věkem (či jiným handicapem), které zůstávají pro tyto své charakteristiky neumístěny a jsou odsouvány mimo trh práce (patří sem například předčasné odchody do důchodu).“ (Mareš 2002)

*Nepravá nezaměstnanost* označuje stav, kdy jsou lidé registrováni na úřadech práce jako nezaměstnaní, ale jen z toho důvodu, aby pobírali sociální dávky podpory v nezaměstnanosti. Často sami novou práci aktivně nehledají a jen uplatňují svůj nárok na finanční podporu nebo kromě podpory v nezaměstnanosti získávají další finance prací „načerno“ v oblasti nelegální či šedé ekonomiky.

*Neúplná zaměstnanost*, příp. *podzaměstnanost* pojmenovává situaci, kdy jsou lidé nuceni z důvodů nedostatečné nabídky pracovat na zkrácený pracovní úvazek či se dělit o jedno pracovní místo s dalším člověkem. Stát a společnost se tak pokoušejí zabránit nárůstu míry nezaměstnanosti. „Specifickou formou (protože zachycuje pracovníky plošně) jsou pokusy o zavedení čtyřdenního pracovního týdne a snížení počtu pracovních hodin (spolu s proporcionálním poklesem výdělku) tak, aby trh práce absorboval především mladé nezaměstnané.“ (Mareš 2002) Výhody zde nacházejí i sami zaměstnavatelé, protože při práci na zkrácený pracovní úvazek jim klesají mzdové náklady a mají širší možnosti při přizpůsobování se organizačním změnám spojeným s náborem či propouštěním pracovních sil. Za podzaměstnané se nepovažují osoby, které dobrovolně pracují na kratší dobu, než je normálně stanovená pracovní doba, např. ženy s malými dětmi, lidé studující při zaměstnání nebo pracující důchodci.

*Job stagnation* je jev, který se objevuje zejména při vysoké míře nezaměstnanosti. Lidé jsou nespokojeni se svým stávajícím zaměstnáním, ale mají strach ho opustit, protože jim hrozí riziko, že nové místo s lepšími pracovními podmínkami nenajdou.

Z hlediska času lze rozlišit nezaměstnanost krátkodobou, střednědobou a dlouhodobou. Krátkodobá nezaměstnanost trvá do 3 měsíců, střednědobá do 12 měsíců, dlouhodobá pak nad 12 měsíců. U krátkodobé a střednědobé nezaměstnanosti se jedná především o frikční nezaměstnanost. Nezaměstnaný aktivně hledá novou práci, věří, že ji najde. V tomto krátkém časovém úseku zájemce o práci neztrácí svou kvalifikaci ani pracovní návyky, často je ochoten přistoupit na rekvalifikaci.

Dlouhodobá nezaměstnanost je mnohem závažnější jak pro člověka jako jedince, tak pro celou společnost. Člověk hledající práci déle než jeden rok ztrácí motivaci k dalšímu hledání, ztrácí i kvalifikaci, pracovní návyky a sociální kontakty.

### **1.3 Nezaměstnanost jako sociální a psychologický problém**

Nezaměstnanost kromě ekonomických problémů přináší také problémy sociální a psychologické. Hloubka problémů se odvíjí od doby trvání nezaměstnanosti – čím je nezaměstnanosti delší, tím závažnější následky s sebou nese.

Práce má pro člověka obrovský význam, což je dáno jednak historickými a kulturními souvislostmi, jednak psychikou člověka. Zaměstnání má podle Giddense šest základních rysů, které jsou pro člověka klíčové:

1. peníze – mzda nebo plat jsou hlavním zdrojem uspokojování potřeb a určují i to, jaké potřeby člověk vůbec má;
2. úroveň činnosti – zaměstnání je základnou pro získávání a zdokonalování dovedností a schopností člověka, dokonce tehdy, když jde o práci rutinní;
3. rozmanitost žití – zaměstnání představuje vstup do kontextu kontrastujícího s domácím prostředím. Nezaměstnanost omezuje člověka jen na prostředí jeho domácnosti;
4. struktura času – pro osoby v zaměstnání je den obvykle organizován podle rytmu práce. I když někdy může být ubíjející, přináší smysluplné uspořádání denních aktivit;
5. sociální kontakt – pracovní prostředí často přináší přátelství a příležitosti participovat na širších aktivitách s ostatními lidmi;
6. osobní identita – zaměstnání je obvykle ceněno i pro stabilní sociální identitu, kterou nabízí. Pro muže je jeho sebeúcta většinou založena na jeho finančním příspěvku (plynoucím ze zaměstnání) pro jeho rodinu. (Mareš 2002)

Pokud člověk zaměstnání nemá, nedochází pak k uspokojování potřeb, které jsou s těmito charakteristikami placené práce spojeny, což může vést k pocitům frustrace, deprese, vlastní méněcennosti a ke ztrátě motivace k hledání zaměstnání. Se ztrátou zaměstnání je spojeno několik důsledků, které mají negativní dopad na psychiku člověka i na jeho sociální, ekonomický a společenský status. Jedním z nich je pokles životní úrovně, který může vést až k chudobě a nouzi, zejména při dlouhodobé nezaměstnanosti. I když nezaměstnaný pobírá sociální podporu, zažívá většinou finanční obtíže, protože výše podpory nestačí pokrýt základní potřeby spojené s výdaji za jídlo a bydlení. To má potom dopad na psychiku člověka, který se dostává do stresu. Ten bývá zesílen deprivací ze ztráty zaměstnání, z vyloučení ze sociálních sítí, ve kterých byl zvyklý se pohybovat, tedy sociální izolací. Stresující bývá i změna ve vnímání času. Nezaměstnanému se zcela rozpadne struktura dne, čas pro něj utíká mnohem pomaleji, přestává mít význam a hodnotu a je naplněn pocitem nudy. Prožitek stresu zesílený obavami z budoucnosti má negativní vliv na fyzické i psychické zdraví člověka. Zdravotní stav nezaměstnaného se však zhoršuje nejen kvůli prožívanému stresu, ale často se

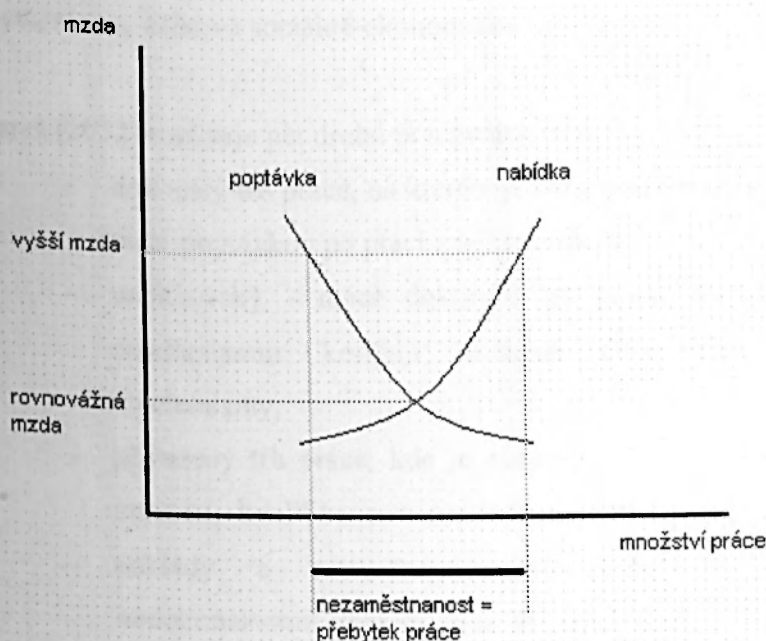
přidávají další negativní jevy, jako je kouření, konzumace alkoholu či jiných návykových látek. Psychické zdraví člověka může kromě výše uvedeného také ovlivňovat malý prostor pro rozhodování zapříčiněný špatnou finanční situací, „nedostatek příležitostí k rozvíjení nových dovedností, získávání nových zkušeností a využívání těch starých, nárůst ponižujících zkušeností (žádat o práci a být odmítán, být považován za někoho, kdo selhal, svádět boje s nesympatickými a neosobními byrokraty), redukce kvality interpersonálních kontaktů. (Mareš 2002) Nezaměstnaný se tak stává psychicky labilnější, prožívá pocity podřadnosti, úzkosti, nespokojenosti, méněcennosti, často ztrácí sebedůvěru, sebevědomí a sebeúctu.

## 2. SITUACE NA TRHU PRÁCE

Příčiny nezaměstnanosti souvisí s uspořádáním trhu práce. Trh práce je spolu s trhem půdy a kapitálu trhem výrobních faktorů a práce sama je jedním ze základních výrobních faktorů. Zbožím nabízeným na trhu práce je pracovní síla, poptávku vytváří firmy a organizace ziskového i neziskového sektoru. Střetáváním nabídky a poptávky na trhu práce je vytvářena cena práce neboli mzda. „Trh práce představuje v tržním systému mechanismus, v jehož rámci jsou simultánně řešeny dva alokační problémy.

1. Firmám (výrobci) musí být nabídnuta požadovaná struktura pracovních sil, to znamená, že ekonomicky činné obyvatelstvo je třeba přiřadit ke konkrétním pracovním činnostem a rozmístit je tam, kde je výroba dislokována.
2. Zaměstnaným pracovním silám musí být, podle jejich podílu na vyrobené produkci, poskytnut peněžní příjem, a navíc musí být (v rámci sociálního statusu) zaopatřeny i osoby žijící „legitimně“ mimo zaměstnání.“ (Vlček 2003)

Fungování trhu práce v dokonale konkurenčním prostředí lze ukázat a popsat na následujícím grafu:



Obr. 1 Vznik nezaměstnanosti na trhu práce

Při rovnosti nabídky a poptávky na trhu práce mají všichni lidé ochotní pracovat za danou mzdu práci a firmy získají za danou mzdu přesně tolik pracovníků, kolik potřebují. Při rovnosti nabídky a poptávky se ustavuje rovnovážná mzda. Při převisu poptávky nemohou firmy za nízkou mzdu najít dostatek pracovních sil. Tato situace se objevuje tam, kde je rovnovážná mzda vyšší než reálná mzda. Při převisu nabídky vzniká nezaměstnanost – lidé nabízejí pracovní sílu, ale firmy o ni nemají zájem. Tuto situace můžeme najít v těch ekonomikách, kde je rovnovážná mzda nižší než reálná mzda.

Tento zjednodušený pohled na trh práce však neodpovídá realitě, protože nebere v úvahu strukturu nabídky a poptávky a také to, že trh práce není trhem dokonalé konkurence. Dokonale konkurenční trh práce by se totiž vylučoval s pojmem nedobrovolná nezaměstnanost, protože nabídka práce a poptávka po ní by byly v dokonalé rovnováze. Trh práce se také od ostatních typů trhu odlišuje svou nesouměrností. Na straně poptávky je vždy větší prostor k výběru než na straně nabídky, což je dáno tím, že práce se na trhu práce nechová jako zboží a má i odlišné vlastnosti. Také člověk s nabídkou pracovní síly vstupuje na trh práce za jiným účelem než zboží na jiné trhy. „Člověk vykonává práci proto, aby získal zdroje pro dostatečné uspokojování svých potřeb.“ (Vlček 2003) Nabídka práce je navíc ovlivňována okolnostmi, které s nabízenou pracovní silou přímo nesouvisí. Patří mezi ně nárůst či pokles populace, procento ekonomicky aktivního obyvatelstva, celková sociálně-ekonomická situace.

Mareš (2002) rozlišuje pět druhů pracovních trhů:

- dokonalý trh práce, na kterém je cena práce (mzda) určena jen poměrem mezi poptávkou po práci a její nabídkou;
- neoklasický – méně dokonalý trh práce, na kterém působí a tržní mechanismus korigují kulturně dané standardy a distribuční mechanismy;
- přirozený trh práce, kde je nutné počítat s individuálním nedostatkem znalostí, kvalifikace a dovedností, ekonomickými a neekonomickými náklady a setrvačností jevů nikoliv jako s pochopitelnými nedokonalostmi jinak dokonalého trhu práce, ale jako s jeho přirozenou bází;



- institucionální trh práce, do jehož mechanismu intervenují sociální instituce (jejich prostřednictvím ho mohou ovlivňovat zaměstnavatelé či zaměstnanci);
- řízený trh práce, na kterém je zajišťováno intervencí státu totéž, co na neoklasickém trhu přirozenými mechanismy.

Při studiu trhu práce se můžeme setkat s termíny, které jej blíže charakterizují, definují a zároveň rozdělují. K těmto termínům patří dle autorů Doeringera a Pioreta *primární* a *sekundární trh práce*. *Primární trh práce* je pro člověka hledajícího práci přitažlivější, protože nabízí výhodnější zaměstnání s vyšší prestiží, s lepšími pracovními i mzdovými podmínkami a s možností pracovního postupu a zvyšování kvalifikace. Oproti tomu se na *sekundárním trhu práce* objevují zaměstnání s nižší prestiží a horšími podmínkami. Pro sekundární trh práce je typická větší fluktuace pracovních sil, protože nabízená zaměstnání na tomto trhu práce téměř nedávají možnost k vytvoření kariéry a k profesnímu růstu. Výhodou, kterou sekundární trh práce přináší, je větší šance získat nové zaměstnání s menší vynaloženou snahou než na primárním trhu práce, kde je mnohem obtížnější novou práci získat.

Kromě primárního a sekundárního trhu práce se trh rozděluje podle Pahla na *formální* a *neformální trh práce*. *Formální trh práce* je pojem ekvivalentní pojmu *oficiální trh práce*. Je to ten pracovní trh, který nabízí oficiální pracovní příležitosti a který je „kontrolovaný společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci. *Neformální trh* je naproti tomu většinou mimo kontrolu těchto institucí (zejména daňových úřadů) a vedle aktivit řazených obvykle do tzv. šedé či dokonce černé ekonomiky (různé formy nelegálního podnikání od zcela kriminální povahy až po podnikání obcházející pracovní a daňové zákony) se týká i samozásobitelství a domácích prací.“ (Mareš 2002) Oba trhy jsou ve vzájemném vztahu – čím výhodnější postavení na formálním trhu práce, tím větší možnost uplatnit se i na neformálním trhu.

Rozlišuje se také mezi *interním* (vnitřním) a *externím* (vnějším) *trhem práce*. Interní trh práce fungující uvnitř jednotlivých podniků není trhem práce v pravém slova smyslu, protože pracovníci jsou na něm umisťováni za danými cíli „za pomoci souboru administrativních pravidel a mechanismů.“ (Mareš 2002) Externí trh práce

je poté ten trh, na kterém si firmy vzájemně konkurují a využívají k tomu právě strategii rozmísťování svých pracovníků na svém vnitřním trhu práce.

### 3. POHLEDY NA NEZAMĚSTNANOST

V ekonomii, zejména v makroekonomii, kam spadá i problematika nezaměstnanosti, se objevují rozdílné názory na celou řadu problémů. Přístupy ke stanovení příčin a k řešení problémů mohou být u makroekonomů naprosto odlišné až protikladné. Ekonomové, jejichž předmětem zájmu je právě nezaměstnanost, se rozdělují do tří základních skupin podle tří směrů ekonomického myšlení: liberálové, keynesiánci a marxisté.

#### 3.1 Liberalistický pohled

První přístup k nezaměstnanosti, označovaný jako liberalistický či neoklasický, klade největší důraz na koncepci trhu a udržení rovnováhy na trhu, které je dosahováno automaticky pomocí samoregulačních sil trhu. Předpokladem je svobodná soutěž a neustálé vyrovnávání nabídky a poptávky pomocí „neviditelné ruky trhu“ (pojem, který zavedl ekonom Adam Smith). „Vývoj tržní ekonomiky na základě samoregulace je považován za optimální a veličiny, které vytváří, jsou mnohdy označovány jako „přirozené.“ (Sojka; Konečný 1998) Nezaměstnanost je v tomto pohledu také „přirozená“ a jako výsledek působení mechanismu trhu i funkční. Nezaměstnanost tu pouze odráží dočasnou nerovnováhu mezi nabídkou a poptávkou práce, která je onou neviditelnou rukou trhu po určité krátké době odstraněna. Poptávka po práci se mění rychleji než nabídka a nabídka není tak pružná, aby uspokojila změnu poptávky. Tato nepružnost je způsobena nízkou informovaností o nových volných pracovních místech, neochotou cestovat za prací a přijmout nižší platové ohodnocení či horší pracovní podmínky. Proto liberálové přirovnávají přirozenou míru nezaměstnanosti, kterou nelze zcela eliminovat, k nezaměstnanosti dobrovolné. Každý člověk, který hledá zaměstnání, se sám dobrovolně rozhoduje, zda nabízenou práci za danou mzdu s danými pracovními podmínkami přijme či nikoliv. Přirozená míra nezaměstnanosti je podle liberálů vlastně frikční nezaměstnaností, kdy lidé přecházejí z jednoho zaměstnání do druhého a zvažují výhody a nevýhody nabízených volných pracovních míst. Situace na trhu práce umožňuje každému, kdo chce pracovat, práci získat, ale ten se musí podřídit požadavkům či nárokům zaměstnavatele. Nezaměstnanost tak vzniká pouze z neochoty pracovat za podmínek, které nejsou pro zájemce o práci vyhovující.

Podle liberálů by stát neměl žádným způsobem regulovat fungování trhu, neměl by do jeho chodu nijak zasahovat, protože tyto nepřírozené zásahy pak činí celou ekonomiku nestabilní. Proto liberálové nesouhlasí se sociálními dávkami v nezaměstnanosti, které slouží jako náhrada mzdy. Liberálové tvrdí, že pokud lidé vědí, že v případě nezaměstnanosti budou moci pobírat finanční podporu, jejíž výše je stanovena státem a často se blíží minimální mzdě, nemají takovou motivaci práci hledat či přijmout práci s horšími pracovními či mzdovými podmínkami. Negativní pohled mají liberálové i na odbory, jež tlačí na firmy a udržují tak mzdy v takové výši, která znemožňuje firmám přijímat nové pracovníky a rozvíjet tak další podnikatelské aktivity. Možnosti řešení stojící na straně nabídky jsou pak dvě. Jednou je snížení finančních podpor v nezaměstnanosti na takovou částku, která již nebude stačit jako náhrada mzdy a donutí nezaměstnaného najít si práci, příp. zvýšení minimální mzdy na částku, která bude vyšší než podpora v nezaměstnanosti a která tak bude motivovat k hledání práce. Druhým řešením je likvidace odborů, což by umožnilo firmám snížit mzdy a přijmout tak větší počet pracovních sil. Z pohledu liberálů je důležitější snaha zabránit inflaci nežli snaha zabránit nezaměstnanosti. „Protože je inflace spojována především s mírou růstu peněžní nabídky, brání se liberálové velkým státním výdajům, kterými nepochybně náklady na udržování sociálního státu jsou.“ (Mareš 2002)

### **3.2 Keynesiánský pohled**

Keynesiánství je teoretický směr v ekonomii, který navazuje na dílo Angličana Johna Maynarda Keynesa. Jeho ekonomické názory se uplatnily v době světové hospodářské krize, která začala „černým pátkem“ na newyorské burze v roce 1929 a následována „velkou depresí“ trvala až do poloviny třicátých let 20. století. Zklamala teorie liberálů, že se trh vlastními silami udrží v rovnováze, a obrovský nárůst nedobrovolné nezaměstnanosti na celém světě nutil ekonomy k hledání jiných možných řešení. Keynesova nová makroekonomická teorie zpochybnila „neviditelnou ruku trhu“ a samoregulační tržní síly. Řešení spatřovala v hospodářské politice státu a v zasahování státu do tržní ekonomiky, tedy ve státním intervencionismu prostřednictvím státního rozpočtu. Tržní ekonomiku je třeba doplnit stabilizační hospodářskou politikou, která by směřovala k docílení plné zaměstnanosti.

Keynesiánství odmítá teorii liberálů, která chápe nezaměstnanost jako dobrovolnou či frickční. Základem keynesiánské teorie je přijetí faktu, že existuje stálá nedobrovolná nezaměstnanost, že existují lidé, kteří práci nemají, ačkoliv ji aktivně hledají, a jsou ochotni ji přijmout i za horších podmínek jak pracovních, tak mzdových. Základní příčinou nezaměstnanosti je podle Keynese neexistence dostatečné agregátní poptávky, která by byla složena z výdajů na spotřebu a investice. Nedostatek poptávky má za následek omezení investic a s tím spojenou nízkou zaměstnanost, která dále snižuje poptávku. „V tomto smyslu se také hovoří o *keynesiánské* nezaměstnanosti, vyplývající z toho, že souhrnná poptávka není dostatečně velká, aby zajistila plnou zaměstnanost, přičemž snižování a úbytek snižování mezd, které je důsledkem růstu poptávky po práci, souhrnnou poptávku dále snižuje, protože přitom klesá kupní síla obyvatelstva a tím opět poptávka.“ (Mareš 2002)

Další příčinou nezaměstnanosti je také technologický pokrok, kdy je lidská práce nahrazována prací strojů. Zaměstnanci tak přicházejí o svá místa, ale nová nejsou vytvářena. I při vyšší nezaměstnanosti je ekonomika díky vysoké produktivitě práce schopna uspokojit poptávku po zboží.

Řešením nezaměstnanosti je již výše uvedená státní intervence. Vláda může zasahovat do fungování trhu a řídit poptávku tím, že bude podporovat investice a zároveň spotřebu. Keynes sám byl zastáncem programů veřejných investic.

### **3.3 Marxistický pohled**

Marxistický přístup k ekonomickým problémům, založený na učení Karla Marxe a Friedricha Engelse, odmítá trh a tržní hospodářství jako velice nestabilní a kapitalismus jako takový. Základním ekonomickým principem by mělo být centrální plánování a centrální řízení ekonomiky spojené s odstraněním soukromého vlastnictví.

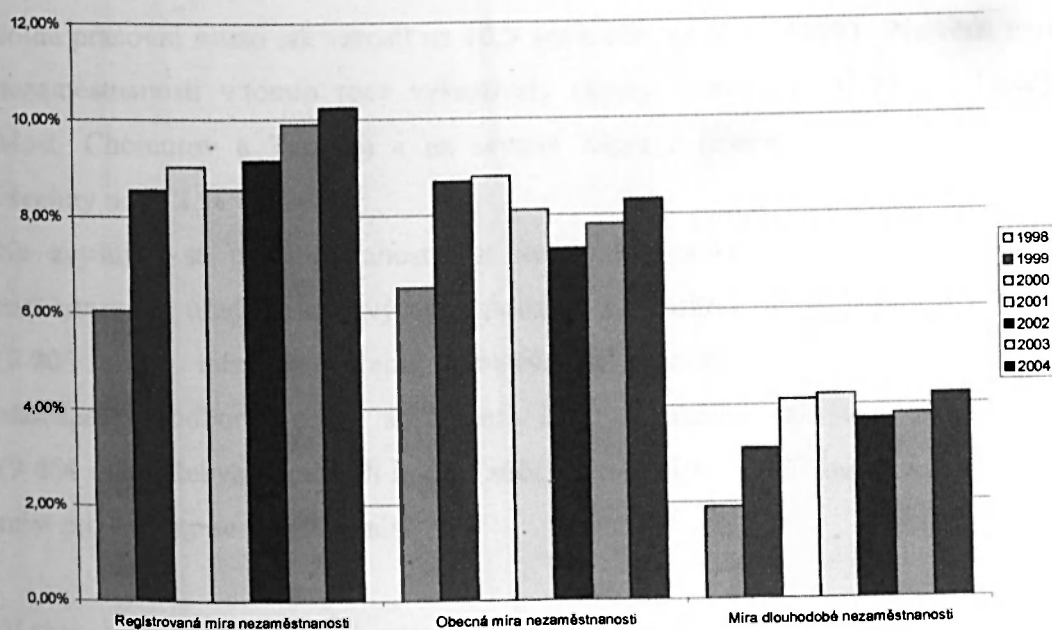
Nezaměstnanost je podle tohoto přístupu spojena právě s kapitalismem, který nedokáže zabránit ekonomickým krizím, a tím i nárůstu nezaměstnanosti. Nezaměstnanost je pak výsledkem poklesu poptávky po práci, který je způsoben tím, „že centralizace kapitálu urychluje zároveň převraty v technickém složení kapitálu ..., a tak relativně zmenšuje poptávku po práci... Ze zaměstnání jsou přímo vytlačovány osoby nahrazené novými stroji, ale nepřimo i osoby, které by byly

jinak při rozšiřování podniků na staré technické základně trhem práce absorbovány... Nezaměstnanost je chápána jako důsledek nerovnováhy mezi reprodukcí pracovních sil a akumulací kapitálu.“ (Mareš 2002). Aby se mohl problém nezaměstnanosti začít řešit, musí se odstranit soukromé vlastnictví výrobních prostředků.

#### 4. VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI V ČR V LETECH 1998-2004

Celkový vývoj nezaměstnanosti v České republice ve sledovaném období ukazuje tabulka s grafem č.1, s.23 (dostupné na internetu:

<[http://www2.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr:\\_makroekonomicke\\_udaje](http://www2.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr:_makroekonomicke_udaje)> ze dne 5.11.2006)



UKAZATEL/ROK	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Registovaná míra nezaměstnanosti	6,04%	8,54%	9,02%	8,54%	9,15%	9,90%	10,24%
Obecná míra nezaměstnanosti	6,5%	8,7%	8,8%	8,1%	7,3%	7,8%	8,3%
Míra dlouhodobé nezaměstnanosti	1,9%	3,1%	4,1%	4,2%	3,7%	3,8%	4,2%

Tabulka s grafem č. 1 – Vývoj nezaměstnanosti v ČR v letech 1998-2004

Po dlouhou dobu (1990-1996) se v ČR pohybovala nedobrovolná nezaměstnanost okolo 3%, což bylo ve srovnání s jinými zeměmi západní Evropy poměrně nízké číslo. Důvodem byla jednak odkládaná restrukturalizace a jednak velký potenciál české ekonomiky a její schopnost vytvářet pracovní místa. Až v letech 1998 a 1999 se začínala nezaměstnanost zvyšovat, hranici 10% překročila až v roce 2004.

V roce 1998 došlo k výraznému nárůstu nezaměstnanosti v ČR, a to o 1,76 % z 4,28 % v roce 1997 na 6,04 % v roce 1998. Růst nezaměstnanosti byl spojen

s celkovým poklesem hospodářského růstu ČR. Míra nezaměstnanosti narůstala dynamicky během roku, v lednu se pohybovala okolo pouhých 5,6 %, kdežto na konci roku v prosinci již dosahovala 7,5 %. Také průměrný měsíční počet registrovaných nezaměstnaných vzrostl na 311 700 (téměř o 90 000 oproti roku 1997). Velký nárůst nezaměstnanosti byl způsoben poklesem volných pracovních míst, který nastal na začátku druhého čtvrtletí roku. Oproti předchozímu roku tak počet volných pracovních míst klesl o 24 600. Počet nezaměstnaných na jedno volné pracovní místo tak vzrostl na 10,3 uchazeče (prosinec 1998). Největší míru nezaměstnanosti v tomto roce vykazovaly okresy v severních Čechách (Louny, Most, Chomutov a Teplice) a na severní Moravě (Karviná, Přerov, Ostrava), všechny nad 12 %.

Na zvyšující se nezaměstnanost stát reagoval prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti úřadů práce zvýšením počtu společensko účelných pracovních míst (8 805 míst), míst na veřejně prospěšných pracích (11 024 míst), míst na zabezpečení odborné praxe absolventů škol a získání kvalifikace mladistvých (9 464 míst), rekvalifikačních kurzů (zúčastnilo se jich 16 427 osob) a pracovních míst pro občany se ZP (920 míst).

V roce 1999 byla průměrná míra nezaměstnanosti 8,54 %. Oproti roku 1998 zde došlo k jejímu nárůstu, ale přesto se nenaplnily prognózy, podle kterých měla míra nezaměstnanosti stoupnout až nad 9 %. Míra nezaměstnanosti rostla velmi pomalu a bez sezónních výkyvů od začátku roku (8,1% v lednu 1999) zhruba do srpna, kdy se její nárůst zastavil na 9 %. Zpomalení nárůstu nezaměstnanosti bylo způsobeno jednak oživením hospodářského růstu, jednak nižším počtem absolventů středních škol, který souvisel s prodloužením povinné školní docházky na základní škole na devět let. I přes jen mírný nárůst míry nezaměstnanosti měsíční počet registrovaných nezaměstnaných vzrostl oproti roku 1998 o 131 500 na 443 000. S tím souvisí i nárůst počtu nezaměstnaných na jedno volné pracovní místo, který se zvýšil na 13,9 uchazeče v prosinci 1999, i když počet volných pracovních míst v roce 1999 neklesal. V severních Čechách a na severní Moravě byla opět nejvyšší míra nezaměstnanosti z celé ČR, která přesáhla 15 %, a to ve stejných okresech jako v předchozím roce kromě okresu Přerov, místo kterého nastoupil Bruntál. I v tomto roce se stát snažil regulovat míru nezaměstnanosti pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Vzhledem k dalšímu poklesu hospodářského růstu však byla jejich



realizace obtížnější než v předchozím roce. Největší pozornost zaměřil na rekvalifikaci, která se stala velmi efektivním nástrojem této politiky. V květnu roku 1999 (přesně 5.5.1999) byl vládou ČR schválen Národní plán zaměstnanosti, který naplňoval představu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR o změně koncepce politiky zaměstnanosti.

V roce 2000 byla průměrná míra registrované nezaměstnanosti 9,02%. Vývoj nezaměstnanosti měl oproti předchozím rokům poněkud jiný průběh. Nezaměstnanost rostla pouze během tří měsíců v průběhu roku (v lednu, červenci a prosinci). Nejvyšší míru nezaměstnanosti 9,8% vykazoval měsíc leden, což bylo způsobeno prosincovým ukončením pracovních smluv uzavíraných na dobu určitou. Nárůst nezaměstnanosti v červenci byl zapříčiněn registrováním absolventů škol na úřady práce. Průměrný měsíční počet nezaměstnaných vzrostl od předchozího roku o 26 800 na 470 000. Během celého roku počet nezaměstnaných stagnoval. Důvody pro stagnaci počtu nezaměstnaných lze spatřovat v demografickém vývoji, kdy poklesl počet ekonomicky aktivních osob, a v možnosti předčasného odchodu do důchodu. Počet uchazečů připadajících na jedno volné pracovní místo se pohyboval od 14,7 v měsíci lednu do 8,2 v měsíci říjnu. Nejvyšší míry nezaměstnanosti bylo opět dosaženo v okresech Ústeckého a Moravskoslezského kraje (Most, Karviná, Bruntál, Louny, Teplice, Chomutov, Ostrava), kde míra nezaměstnanosti přesáhla 16%. I v roce 2000 se stát snažil snižovat nezaměstnanost státní politikou zaměstnanosti. Nově se v ní objevila podpora realizovaná v rámci systému investičních pobídek na základě zákona č.72/2000 Sb., o investičních pobídkách, který nabyl účinnosti dne 1.5.2000.<sup>1</sup>

Rok 2001 byl svým vývojem nezaměstnanosti podobný roku 2000. Průměrná míra evidované nezaměstnanosti klesla oproti předchozímu roku na 8,54%. Důvodem pro pokles nezaměstnanosti bylo oživení ekonomiky, které začalo již v roce 2000. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla dosažena v lednu (9,1%), poté klesala a její nárůst byl zaznamenán až v měsíci červenci kvůli zaregistrování absolventů škol. Oproti roku 2000 vzrostl počet volných pracovních míst a zároveň klesl počet

<sup>1</sup> Poskytování investičních pobídek investorům začalo již na základě usnesení vlády č. 298 ze dne 29. dubna 1998. Později se dospělo k názoru, že by bylo vhodné provést určité změny, které by vedly k rozšíření systému. Tyto změny byly realizovány usnesením vlády č. 844 ze dne 16. prosince 1998. Výsledkem snahy o ucelený systém investičních pobídek bylo právě schválení zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách.

evidovaných uchazečů o zaměstnání, což ovlivnilo i ukazatel počtu uchazečů připadajících na jedno pracovní místo, který se pohyboval v rozmezí 8,9 – 7,0. Nejvyšší míry nezaměstnanosti přes 16% opět dosáhly stejné okresy jako v předchozím roce.

I v roce 2002 měl vývoj nezaměstnanosti obdobný průběh jako v předchozích letech. Na nárůst nezaměstnanosti během roku měly největší vliv sezónní faktory, jako bylo ukončení pracovních smluv na dobu určitou a s tím spojený nárůst nezaměstnanosti v lednu, poté registrování absolventů škol v červnu až srpnu, kdy nezaměstnanost znovu vzrostla. Průměrná míra evidované nezaměstnanosti tak oproti předchozímu roku vzrostla na 9,15%. Okresy s nejvyšší mírou nezaměstnanosti (přes 17%) zůstaly stejné jako v předchozích 2 letech. Důvody k nárůstu nezaměstnanosti měly svůj původ i ve slabém růstu evropské ekonomiky a v posílení kurzu koruny. Znovu vzrostly výdaje na SPZ, které se přiblížily k 9 900 000 tisícům korun.

V roce 2003 dosáhla průměrná míra evidované nezaměstnanosti výše 9,9%, což znamenalo opět její mírný nárůst. Nejvíce nových uchazečů na úřadech práce opětovně přibýlo jako každý rok v měsících lednu, červnu, červenci a prosinci. Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo se pohyboval v rozmezí od 11,5 do 13,5, což bylo způsobeno nárůstem počtu uchazečů na ÚP a zároveň poklesem počtu volných pracovních míst.

V roce 2004 dochází ke změně metodiky pro výpočet nezaměstnanosti, proto se ve statistikách můžeme setkat s různými údaji. Podle původní metodiky vzrostla průměrná míra evidované nezaměstnanosti na 10,24%. Podle nové metodiky platné od července 2004 činila míra nezaměstnanosti 9,2%. Během roku vzrostl počet volných pracovních míst, což bylo mimo jiné způsobeno pozitivním vývojem ekonomiky a také přijetím nového zákona o zaměstnanosti. Počet uchazečů o zaměstnání připadajících na jedno volné pracovní místo se pohyboval zhruba na stejné úrovni jako v předchozím roce (od 10,3 do 13,7). Nejvyšší míra nezaměstnanosti zůstává stále v Ústeckém a Moravskoslezském kraji, nejrizikovějšími okresy s mírou nezaměstnanosti nad 17% zůstávají Most, Karviná, Bruntál a přidává se okres Jeseník.

Hlavní důvody pro růst nezaměstnanosti v ČR od roku 1998 jsou následující:

- útlum těžby hnědého a černého uhlí v několika regionech (severní Čechy a Ostravsko) a s tím spojený vznik strukturální nezaměstnanosti<sup>2</sup>
- restrukturalizace zastaralých a neefektivních průmyslových podniků<sup>3</sup>
- privatizace podniků
- pokles hospodářského růstu
- nízká tvorba nových pracovních míst a z toho plynoucí nízká možnost výběru pro nezaměstnané
- zapojení národní ekonomiky do světového trhu
- poměrně rychlý růst minimálních mezd
- vysoké odvodové zatížení zaměstnavatelů
- vliv demografického vývoje
- nízká cena práce

---

<sup>2</sup> Horníci ztratili svá místa a z důvodů své omezené a jednostranné kvalifikace se jim již nepodařilo najít nové zaměstnání

<sup>3</sup> Např. Zetor, Tesla, Škoda Plzeň

## 5. VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V LETECH 1998-2004 V KRAJI A REGIONU

### 5.1 Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji v letech 1998-2004

Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji v letech 1998 až 2004 ukazuje následující tabulka č. 2, s. 28 (dostupné na internetu: <[http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/dlouhodoby\\_vyvoj\\_kraje\\_casova\\_rada](http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/dlouhodoby_vyvoj_kraje_casova_rada)> ze dne 10.11.2006). Uvedená data jsou vždy k 31.12. daného roku. V prosinci je vždy nezaměstnanost o něco vyšší, než je celoroční průměr, proto je třeba brát tento fakt v úvahu při srovnávání s mírou nezaměstnanosti v ČR.

UKAZATEL/ROK	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Registrovaná míra nezaměstnanosti	6,06%	7,46%	6,8%	6,76%	7,21%	7,43%	7,47% <sup>4</sup>
Volná pracovní místa	5 756	5 385	8 241	9 360	5 231	5 970	6 475
Uchazeči o zaměstnání	34 096	42 024	38 160	37 819	41 761	43 937	44 012

Tabulka č. 2 – Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji v letech 1998-2004

Míra nezaměstnanosti ve Středočeském kraji je dlouhodobě nižší oproti republikovému průměru (s výjimkou roku 1998) a v porovnání s ostatními kraji republiky. Na konci roku 1998 dosahovala 6,06%, což je hodnota stejná, jako byl celorepublikový průměr za daný rok. V roce 1999 stoupla na hodnotu 7,46%, po poklesu v následujícím roce a postupném nárůstu v dalších letech s k tomuto číslu vrátila až v roce 2004. Poměrně vysoký je nárůst uchazečů o zaměstnání o téměř 10 000 během 7 let, přičemž nejmarkantnější byl v roce 1999 a poté v roce 2002, což bylo způsobeno povodněmi, které postihly rozsáhlé oblasti Středočeského kraje. Uvnitř kraje však existují výrazné rozdíly (příloha č. 1), které jsou způsobeny demografickou, geografickou a ekonomickou charakteristikou kraje, vzdáleností od Prahy, vzdělanostní strukturou obyvatelstva. Následující text podá jak obecnou charakteristiku kraje, tak jeho specifika a souvislosti se stavem nezaměstnanosti. Všechny číselné údaje jsou z roku 2004 a jsou dostupné na internetu <<http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/home>> a <<http://www.kr-stredocesky.cz>>.

Středočeský kraj byl zřízen ústavním zákonem č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územně správních celků, který nabyl účinnosti 1. ledna 2000. Středočeský kraj leží

<sup>4</sup> Podle nové metodiky 6,85%

uprostřed Čech a patří mezi největší kraje České republiky. Jeho rozloha je 11 016 km<sup>2</sup>, což tvoří zhruba 14% území celé České republiky. Sousedí s hlavním městem Praha, které zcela obklopuje, a dále se všemi českými kraji kromě Karlovarského a krajů na Moravě (viz příloha č. 2). Právě svou polohou má Středočeský kraj mezi ostatními kraji ČR své specifické postavení, protože je jediným krajem, který sousedí s hlavním městem Praha. Tento faktor má historický vliv na život v kraji ve všech jeho oblastech, ať už jde o sídelní, dopravní, průmyslovou, vzdělávací či jinou infrastrukturu kraje. Ovlivňuje také kvalitu života obyvatelstva v kraji, jejich vzdělanostní úroveň a zaměstnanost a nezaměstnanost.

Z geologického hlediska náleží Středočeský kraj k Českému masivu. Sever území je spíše rovinný a najdeme tu i nejnižší bod v celém kraji, kterým je hladina Labe (153 m.n.m.) v okrese Mělník. Jižní a jihozápadní část kraje přechází ve vrchovinu, kde se nachází nejvyšší bod kraje Tok (864 m.n.m.), součást brdské vrchoviny v okrese Příbram.

Administrativně je kraj rozdělen na 26 územně samosprávných celků - obcí s rozšířenou působností (viz příloha č. 3). Největší je správní obvod s rozšířenou působností - Příbram a nejmenší správní obvod s rozšířenou působností - Neratovice. Obce s rozšířenou působností se dále dělí na obce s pověřeným obecním úřadem, kterých je ve Středočeském kraji 55. Celkový počet obcí, které jsou nejmenší administrativní jednotkou kraje, činí 1146. Zajímavý je fakt, že ve městech žije pouze 54,5% obyvatel, což je nejmenší podíl městského obyvatelstva na počet obyvatel v porovnání s ostatními kraji. Z územního hlediska je kraj rozdělen na 12 okresů (viz příloha č. 4). K 1.1.2003 došlo k reformě státní správy, podle které byly zrušeny okresní úřady, ale okresy jako územní jednotky zůstaly zachovány. Termín okres je dnes úřady stále používán k určení příslušnosti jednotlivých obcí, protože je tímto termínem stále vymezena územní působnost některých orgánů státní správy, jako jsou např. úřady práce či okresní správy sociálního zabezpečení. Největší počet obcí (123 obcí) můžeme najít v okrese Mladá Boleslav, naopak pouze 70 obcí, nejméně ze všech okresů kraje, má okres Mělník.

Vzhledem k rozlehlosti kraje a vzhledem k tomu, že je rozdělen na 26 samosprávných celků, se jednotlivé části kraje poměrně liší. Nejedná se o homogenní území z pohledu nezaměstnanosti, struktury hospodářských odvětví, hustoty osídlení (viz dále), podílu městského obyvatelstva (viz příloha č. 1) apod.

Na území kraje neexistuje žádné centrální správní centrum, kraj nemá žádné své krajské město, tuto funkci zde přebírá Praha, která tvoří přirozené spádové centrum kraje.

Středočeský kraj má zhruba 1 138 571 obyvatel (stav k 30.6.2004). Nejlidnatějším okresem kraje je okres Kladno, který má téměř 150 000 obyvatel. Nejmenším okresem co do počtu obyvatel je okres Rakovník, kde je k trvalému pobytu nahlášeno necelých 50 000 obyvatel. Vzhledem k poměrně velké rozloze se však nejedná o kraj s nejvyšší hustotou obyvatelstva, naopak se řadí mezi kraje řidčeji osídlené. Méně obyvatel na km<sup>2</sup> má pouze Plzeňský, Jihočeský, Karlovarský kraj a kraj Vysočina. Největší hustotu zalidnění přes 130 obyvatel na km<sup>2</sup> vykazují okresy Mělník, Kladno, Praha- východ a Praha - západ, naopak nejnižší okresy Rakovník, Příbram a Benešov, kde hustota zalidnění nedosahuje 70 obyvatel na km<sup>2</sup>. Průměrná hustota zalidnění kraje se pohybuje okolo 102 obyvatel na km<sup>2</sup>.

Zhruba do roku 2002 převládala migrace lidí ze Středočeského kraje do Prahy, a to zejména z důvodu lepší dostupnosti pracovních příležitostí a lepších výdělků. V posledních letech se situace obrátila a lidé přicházejí z Prahy do Středočeského kraje. Část migrantů se snaží vyhledat bydlení poblíž hlavního města a využít tak i dále možnosti pracovat v Praze, protože má kraj poměrně dobrou dopravní obslužnost a mnohem nižší cenu bytů a rodinných domů. Právě migrace způsobuje, že Středočeský kraj má nejvyšší meziroční přírůstek obyvatel mezi všemi kraji.

Při hledání příčin nezaměstnanosti je nutné zaměřit pozornost také na vzdělanostní strukturu obyvatelstva. Ve srovnání s ostatními kraji patří Středočeský kraj mezi kraje s nehorší vzdělanostní strukturou obyvatelstva. Ta je charakteristická nízkým podílem vysokoškolsky vzdělaných obyvatel a vysokým podílem s pouze základním vzděláním či vyučených. 24% obyvatel kraje má pouze základní vzdělání, 39% obyvatel je vyučeno, 30% má střední školu ukončenou maturitou a jen 7% dosáhlo vysokoškolského vzdělání. I přes nízkou míru vzdělanosti obyvatel kraje patří kraj ke krajům s nízkou nezaměstnaností.

Ve Středočeském kraji je velmi hustá dopravní síť. Vedou přes něj základní silniční tepny, jako jsou dálnice D1, D8, D5, rychlostní silnice R11 a další významné silnice I. tříd. Středočeský kraj křižují i hlavní železniční tratě. Velký význam zde má i vodní doprava – zhruba ¾ Labsko-vltavské vodní cesty procházejí územím kraje.

Ekonomická úroveň a dynamika kraje jsou stejně jako struktura hospodářství výsledkem dlouhodobého historického vývoje a přírodních podmínek. Ve

Středočeském kraji má své zastoupení průmysl i zemědělství. Nejvýznamnějšími odvětvími průmyslu jsou strojírenství (např. Škoda Mladá Boleslav s celostátním významem), chemie (např. Spolana, a.s. Neratovice, Kaučuk, a.s. Kralupy nad Vltavou, MERO, a.s. Kralupy nad Vltavou, Česká rafinérská, a.s.) a potravinářství (např. Unilever, s.r.o. Nelahozeves). V menší míře jsou potom zastoupena odvětví jako sklářství a keramika. Těžba nerostných surovin (hlavně černého uhlí na Kladensku) je v útlumu. Zemědělská výroba, která je o 40% silnější než v průměru ČR, je soustředěna do severovýchodní části kraje, nejvýznamnějšími plodinami pěstovanými v kraji jsou pšenice, ječmen, cukrovka, ovoce a zelenina.

Díky své výhodné poloze a blízkosti Prahy vykazuje Středočeský kraj také poměrně vysoký hrubý domácí produkt na obyvatele (93,6% průměrné úrovně HDP na obyvatele v ČR), což ho řadí na 3. místo mezi kraji ČR. Podobně je na tom kraj z hlediska průměrné hrubé mzdy, kdy je s částkou 20 324 Kč (údaj z roku 2004) na druhém místě v ČR hned za hlavním městem Praha. Nejvyšší průměrná mzda se vyplácí v okrese Mladá Boleslav, kde převyšuje hranici 20 000 Kč, nejnižší v okrese Příbram, kde nedosahuje 16 000 Kč.

Středočeský kraj je také významný z hlediska historických a kulturních památek. Na jeho území můžeme najít řadu významných a cenných hradů, zámků, kostelů a dalších památek. V tomto ohledu je perlou kraje město Kutná Hora, které bylo zapsáno do Seznamu světového přírodního a kulturního dědictví UNESCO. V kraji se také nachází několik chráněných krajinných oblastí, kde mezi nejcenější patří CHKO Křivoklátsko, Kokořínsko či Český ráj.

Vliv hlavního města, jeho dobrá dopravní dostupnost a vysoká podnikatelská aktivita v kraji se odráží i v příznivých ukazatelích nezaměstnanosti. Ve srovnání s ostatními kraji ČR patří Středočeský kraj ke krajům s tradičně nižší mírou nezaměstnanosti. Dobré podmínky pro zaměstnanost dokládá i počet uchazečů připadajících na jedno volné pracovní místo, kdy kraj v roce 2004 obsadil druhé místo hned za Prahou s počtem 7,2 uchazečů na jedno volné místo.<sup>5</sup> Srovnáme-li míru nezaměstnanosti v jednotlivých okresech kraje, zjistíme důležitost blízkosti hlavního města. Okresy těsně sousedící s Prahou Praha-východ a Praha-západ mají nejnižší míru nezaměstnanosti nejen ze všech okresů Středočeského kraje, ale i z celé ČR. Nejvyšší míra nezaměstnanosti, pohybující se kolem 12 %, je trvale v

<sup>5</sup> Celorepublikový průměr v roce 2004 byl 12,5 uchazečů na jedno volné pracovní místo

okrese Kutná Hora. Jednou z příčin je velká vzdálenost do Prahy, ale také následky privatizace a transformace tradičních podniků v regionu na podniky menší, které v průběhu 90. let snižovaly výrazně počty svých zaměstnanců nebo přestaly fungovat vůbec. Nově tvořená pracovní místa nestíhala pokrýt mezeru na pracovním trhu, proto nezaměstnanost stoupala a je vysoká dodnes. S podobným problémem se můžeme setkat i v okresech Kolín a Kladno, kde míra nezaměstnanosti dosahuje, i přes poměrně výhodnou polohu vůči Praze, kolem 10%.

## 5.2 Vývoj nezaměstnanosti v mělnickém regionu v letech 1998-2004

Tabulka č. 3, s. 32 sleduje vývoj nezaměstnanosti v okrese Mělník (dostupné na internetu <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/me\\_info](http://portal.mpsv.cz/sz/local/me_info)> ze dne 10.11.2006).

UKAZATEL/ROK	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Registovaná míra nezaměstnanosti	5,9%	8,47%	7,39%	7,00%	7,81%	8,66%	8,8% <sup>6</sup>
Volná pracovní místa	299	193	369	450	440	393	419
Uchazeči o zaměstnání	2 870	4 008	3 606	3 569	4 064	4 400	4 444

Tabulka č. 3 – Vývoj nezaměstnanosti v okrese Mělník v letech 1998-2004

I v této tabulce jsou všechna data platná k 31. 12. daného roku. Míra nezaměstnanosti v okrese Mělník je každoročně nižší, než je celorepublikový průměr, zároveň však o něco vyšší, než vykazuje Středočeský kraj, což je zřejmé na tabulce s grafem č. 4, s. 33. V roce 1998 se zvedla míra nezaměstnanosti až na 5,9% v prosinci, což byl nárůst téměř o 3% oproti roku 1997.<sup>7</sup> Situace na trhu práce se v okrese Mělník zlepšila až v letech 2000 a 2001, kdy nezaměstnanost klesla na 7%. V roce 2002 došlo v měsíci září k výraznějšímu nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání, kteří ztratili svou práci z důvodů povodní,<sup>8</sup> zároveň však ke konci roku část uchazečů našla uplatnění na nově vytvořených VPP a SÚPM na základě požadavku obcí, které byly postiženy povodněmi. Výrazný úbytek počtu hlášených volných pracovních míst v roce 2003 byl důsledkem celkového snižování počtu zaměstnanců u menších a drobných podnikatelů, u větších zaměstnavatelů se

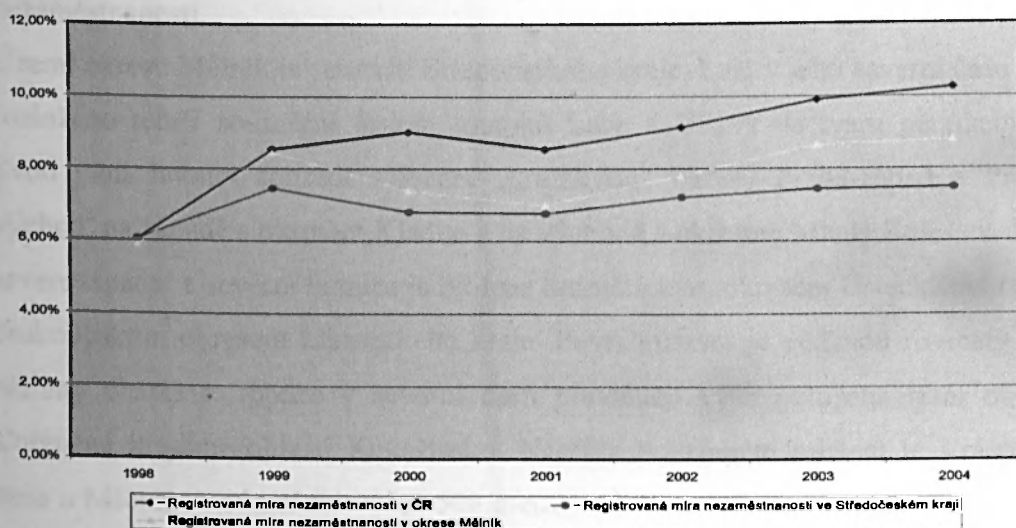
<sup>6</sup> Podle nové metodiky 8,2%

<sup>7</sup> Kopíruje to situaci, která nastala v celé ČR

<sup>8</sup> O své zaměstnání tak přišlo 134 občanů



jednalo o technologicky vyspělé firmy, které organizačními změnami řešily své ekonomické problémy.



Registovaná míra nezaměstnanosti v:	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
ČR	6,04%	8,54%	9,02%	8,54%	9,15%	9,90%	10,24%
kraji	6,06%	7,46%	6,8%	6,76%	7,21%	7,43%	7,47% <sup>9</sup>
okrese	5,9%	8,47%	7,39%	7,00%	7,81%	8,66%	8,8% <sup>10</sup>

Tabulka s grafem č.4 – Srovnání míry nezaměstnanosti v ČR, Středočeském kraji a okrese Mělník v letech 1998-2004

Nová místa vznikala jen velmi málo a naopak nebyli přijímáni noví zaměstnanci za běžnou fluktuaci, případně odchody do důchodu. Velký vliv na situaci na trhu práce, zejména v oblasti obchodu a služeb s ním souvisejících, měl vznik řetězce supermarketů. Drobní obchodníci často těžko zvládali ekonomický dopad odlivu zákazníků.

Hlavním zdrojem pracovních sil je obyvatelstvo okresu. V rámci okresu jsou však mezi jednotlivými obcemi značné rozdíly co do počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva. Tento faktor spolu s faktorem věku, pohlaví a sociální úrovní působí na mobilitu pracovní síly a schopnosti začlenit se na volná místa nabízená zaměstnavateli. Nepříznivý dopad má také omezení dopravních spojů v oblastech, které se nacházejí mimo hlavní dopravní trasy (Mšensko, Kosteletsko). Část chybějících pracovních zdrojů je nahrazována a doplňována cizinci a občany Slovenské republiky.

Důvody pro relativně nízkou míru nezaměstnanosti v porovnání s ČR, ale vyšší v porovnání se Středočeským krajem, jsou opět dány ekonomickou, demografickou a

<sup>9</sup> Podle nové metodiky 6,85%

<sup>10</sup> Podle nové metodiky 8,2%

geografickou charakteristikou okresu. Také charakteristika okresu Mělník (stejně jako charakteristika Středočeského kraje) bude podána jak obecně, tak z hlediska nezaměstnanosti.

Území okresu Mělník je součástí Středočeského kraje. Leží v jeho severní části a je rozloženo téměř souměrně kolem soutoku Labe a Vltavy ve tvaru pětiúhelníku. Svou jižní hranicí sousedí s oběma „pražskými“ okresy Praha-západ a Praha-východ, na západě s okresem Kladno a na východě s okresem Mladá Boleslav. Jeho severozápadní a severní hranice je tvořena litoměřickým okresem Ústeckého kraje a českolipským okresem Libereckého kraje. Povrch území je většinou rovinný, má nížinný charakter, pouze v severní části převládají výše položené lesní oblasti Chráněné krajinné oblasti Kokořínsko. Nejvýše položeným místem je Vrátenská hora u Mšena o nadmořské výšce 508 metrů, nejnižším místem Mělnicka je koryto řeky Labe v katastru obce Horní Počaply (153 m n.m.), což je současně nejnižší bod celého Středočeského kraje. Hydrografickou osou území je řeka Labe, protékající okresem v délce 38 km. Délka druhého hlavního toku Vltavy je v okrese 27 km. K tomu přistupuje ještě 10,1 km dlouhý plavební kanál Vraňany – Hořín. Oba jmenované toky jsou na celém území okresu splavné a mají tudíž zásadní důležitost nejen hydrologickou, ale i transportní, podstatně přesahující okresní význam.

Okres zaujímá s 712 km<sup>2</sup> 6,5% rozlohy kraje, což ho řadí na 8.místo mezi středočeskými okresy. S hustotou osídlení 133 obyvatel na km<sup>2</sup>, která odpovídá průměru ČR, patří mezi nejlidnatější okresy kraje. Nejvyšší hustota zalidnění je vždy v okolí velkých měst, relativně velká je i v nížinné oblasti na jih od Labe. Celkem je v okrese 70 obcí, přičemž v šesti z nich (Mělník, Kralupy nad Vltavou, Neratovice, Kostelec nad Labem, Mšeno, Veltrusy) žije kolem 62% všech obyvatel okresu. Nejvíce lidí žije v Mělníce, potom v Kralupech nad Vltavou a Neratovicích - tato tři města jsou také centry mikroregionů Mělnicka. Poměrně příznivou demografickou situaci v okrese dokládá průměrný věk obyvatel okresu Mělník, který je hodnotou 39,2 roku druhý nejnižší v kraji.

Všechny výše uvedené charakteristiky vysvětlují poměrně nižší míru nezaměstnanosti v okrese. Okres je součástí Středočeského kraje, v relativní blízkosti hlavního města Prahy, se kterým je spojen dálnicí D8 a hustou sítí silnic, což ovlivňuje pozitivně nezaměstnanost a zdůvodňuje její nižší míru, než je průměrná míra v ČR. Dojíždění do Prahy za prací nebylo po 2. světové válce a není ani dnes pro obyvatele obcí do 30 km od Prahy nic neobvyklého, naopak v Praze

nachází zaměstnání čím dál více občanů mělnického okresu. Umístění okresu v severní části kraje, nevyhovující dopravní obslužnost a nedostatek průmyslových podniků v severní a severozápadní části okresu jsou naopak důvody pro vyšší míru nezaměstnanosti, než vykazuje v průměru Středočeský kraj.

Do poloviny 20. století byl okres díky úrodnosti půdy a příhodné poloze v povodí dvou velkých řek především zemědělskou oblastí. Obrat nastal po 2. světové válce, kdy došlo k vybudování chemických závodů a rozvoji chemického průmyslu, který spolu s energetickým a potravinářským odvětvím dominuje v okrese dodnes. Pro rozvoj průmyslu v této oblasti byly splněny základní podmínky, jako je dostatek vody, vlastní energetické zdroje, možnost zástavby méně hodnotných písčitých půd a výhodné dopravní podmínky. Nejvýznamnějšími průmyslovými podniky v oblasti jsou Kaučuk, a.s., v Kralupech nad Vltavou, Spolana, a.s., v Neratovicích, elektrárna v Horních Počaplech a Vitana, a.s. v Byšicích.

Přesto zůstalo zemědělství v okrese zachováno, vedle tradičních zemědělských odvětví má význam zelinářství, které je soustředěno především do jihovýchodní části okresu, a ovocnářství. Mělnicko je také jedinou oblastí středních Čech, kde se pěstuje ve větším měřítku vinná réva. Právě existence velkých průmyslových podniků na okrese, které zaměstnávají od 500 (Vitana, a.s.) po 1000 (Kaučuk, a.s., Spolana, a.s.) obyvatel, je důvodem k nižší míře nezaměstnanosti. V průmyslu působí nejvíce osob i z hlediska ekonomické aktivity obyvatelstva. Z necelých 53% ekonomicky aktivního obyvatelstva působilo v roce 2004 30% ekonomicky aktivních právě v průmyslu. Počet obyvatel pracujících v průmyslu se sice snižuje,<sup>11</sup> ale stále se jedná o dominující prvek zaměstnávání. Klesá také podíl pracujících v zemědělství, naopak stoupající podíl zaměstnaných vykazuje stavebnictví a terciární sféra.

Z hlediska kvality životního prostředí se řadí okres Mělník k nejvíce postiženým oblastem ve středních Čechách a v řadě ukazatelů patří k nejhorším v republice. Hlavní příčinou je chemický průmysl a výroba energie. Přesto se situace v posledním desetiletí značně zlepšila. Relativně dobré životní prostředí je v lesnaté Chráněné krajinné oblasti Kokořínsko, která se rozkládá v severní části okresu a zasahuje i do sousedních okresů Mladá Boleslav, Litoměřice a Česká Lípa. Jde o krajinu dosud málo narušenou lidskou činností. Tato romantická krajina je v

---

<sup>11</sup> V roce 1980 pracovalo v průmyslu téměř 45 % ekonomicky aktivních obyvatel

současné době významnou rekreační oblastí. Mělnicko má celou řadu významných kulturních památek. Pro turistických ruch jsou nejdůležitější hrad Kokořín ze 14. století, který patří k místům v republice nejnavštěvovanějším, dále renesanční zámek v Nelahozevsi, zámek v Liblicích z roku 1699, zámek v Liběchově (je určen pro orientální sbírky Náprstkova muzea), zámek v Mělníku a barokní zámek ve Veltrusích. Tato místa se stávají oblastmi s možností rozvoje cestovního ruchu, s čímž je spojena šance na vznik nových pracovních míst a tím ke snížení nezaměstnanosti.

### 5.3 Nezaměstnanost v jednotlivých mikroregionech

I v rámci okresu však lze sledovat rozdíly. Okres Mělník je rozdělen do tří oblastí – mikroregionů Mělnicko, Kralupsko a Neratovicko.<sup>12</sup> Struktura ekonomiky okresu je zásadně ovlivněna umístěním podniků s celostátním významem. V okrese je průmysl převážně soustředěn do povodí Labe a Vltavy (cca 4/5 veškeré výroby), tj. v mikroregionech Kralupska, Neratovicka a jižní a jihozápadní části mělnického mikroregionu. Průmyslově chudá je severní a severozápadní část mělnického mikroregionu s relativně malou hustotou obyvatel. Tato oblast okresu je zaměřena převážně na zemědělskou činnost. Základní údaje o jednotlivých mikroregionech včetně jejich vývoje od roku 1998 do roku 2004 poskytuje tabulka č. 5, s. 36.

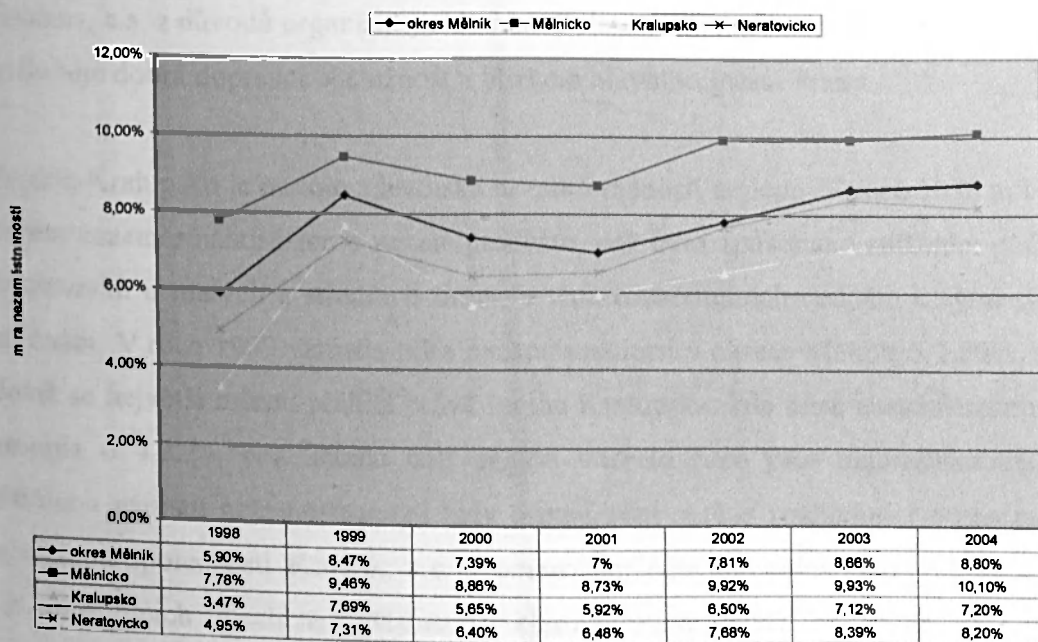
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>počet obyvatel v okrese</b>	<b>94 912</b>	<b>94 932</b>	<b>95 008</b>	<b>95 062</b>	<b>94 677</b>	<b>94 868</b>	<b>94 868</b>
Mělnicko	46 263	46 135	46 187	46 089	46 200	46 152	46 152
Kralupsko	25 545	25 638	25 581	25 636	25 427	25 431	25 431
Neratovicko	23 104	23 159	23 240	23 337	23 050	23 285	23 285
<b>počet ek. akt. obyvatel v okrese</b>	<b>48 863</b>	<b>47 399</b>	<b>48 783</b>	<b>48 183</b>	<b>48 183</b>	<b>50 086</b>	<b>50 086</b>
Mělnicko	22 681	23 033	23 706	23 145	23 145	24 059	24 059
Kralupsko	14 428	12 802	13 176	13 092	13 092	13 515	13 515
Neratovicko	11 754	11 564	11 901	11 946	11 946	12 512	12 512
<b>Počet uchazečů celkem v okrese</b>	<b>2 870</b>	<b>4 008</b>	<b>3 606</b>	<b>3 569</b>	<b>4 064</b>	<b>4 400</b>	<b>4 444</b>
Mělnicko	1 785	2 179	2 100	2 020	2 295	2 387	2 437
Kralupsko	502	984	744	775	851	962	977
Neratovicko	583	845	762	774	918	1 049	1 030
<b>míra nezaměstnanosti v okrese</b>	<b>5,9%</b>	<b>8,47%</b>	<b>7,39%</b>	<b>7%</b>	<b>7,81%</b>	<b>8,66%</b>	<b>8,8%</b>
Mělnicko	7,78%	9,46%	8,86%	8,73%	9,92%	9,93%	10,1%
Kralupsko	3,47%	7,69%	5,65%	5,92%	6,5%	7,12%	7,2%
Neratovicko	4,95%	7,31%	6,4%	6,48%	7,68%	8,39%	8,2%

<sup>12</sup> Toto vymezení je provedeno na základě požadavku MPSV

volná pracovní místa v okrese	299	193	369	450	440	393	419
Mělnicko	180	78	182	167	226	240	309
Kralupsko	54	67	101	174	88	104	62
Neratovicko	65	48	86	109	126	49	48
počet udělených povolení pro cizince v okrese <sup>13</sup>	568	324	406	315	529	393	223
Mělnicko	345	183	143	129	222	230	153
Kralupsko	67	57	165	128	223	71	37
Neratovicko	156	84	98	58	84	92	33

Tabulka č.5 – Základní údaje mikroregionů mělnického okresu a jejich vývoj v letech 1998-2004

Největším a zároveň nejproblémovějším regionem je Mělnicko. Ten dlouhodobě vykazuje jako jediný z mikroregionů míru nezaměstnanosti větší, než je okresní míra nezaměstnanosti (viz tabulka s grafem č. 6, s. 37, která dokumentuje vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech a v okrese). V roce 1998 zde míra nezaměstnanosti byla o 3% vyšší než v předchozím roce<sup>14</sup>, což bylo způsobeno organizačními a personálními změnami u 6 firem, které propustily téměř 500 svých zaměstnanců.



Tabulka s grafem č.6 – Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese a jeho mikroregionech v letech 1998-2004

<sup>13</sup> Kromě občanů Slovenské republiky

<sup>14</sup> U zbyvajících regionů byl nárůst nezaměstnanosti oproti roku 1997 minimální (Kralupsko jen o 0,78%, Neratovicko o 1,29%)

Míra nezaměstnanosti vzrostla (kromě roku 2000, kdy došlo ke snížení míry nezaměstnanosti v celém kraji) až na hodnotu 10,1%, čímž se přiblížila k celorepublikovému průměru.<sup>15</sup> Celkový počet obyvatel mikroregionu nepatrně klesal, ale zvyšoval se počet ekonomicky aktivního obyvatelstva, čemuž neodpovídal růst volných pracovních míst, což byl další důvod ke zvyšování míry nezaměstnanosti.

Největší nezaměstnanost (kolem 20%) je v okrajových obcích Mělnicka, které sousedí s okresy Mladá Boleslav, Česká Lípa a Litoměřice. Důvodem pro vysokou nezaměstnanost v této severní části mikroregionu je především zaměření na zemědělskou činnost, celková rozloha a uspořádání této oblasti, špatná dopravní obslužnost, malé zastoupení průmyslu, nízká tvorba nových pracovních míst, případně specifické podmínky hospodaření v rámci CHKO Kokořínsko, v některých obcích také velký podíl rómského obyvatelstva.

V regionu Neratovicko došlo k nízkému nárůstu nezaměstnanosti v roce 1998, 1999 a následně v roce 2002 především kvůli snížení stavu pracovníků společnosti Spolana, a.s. z důvodů organizačních změn. Relativně nízkou míru nezaměstnanosti ovlivňuje dobrá dopravní obslužnost a blízkost hlavního města Prahy.

Region Kralupsko je na tom z hlediska nezaměstnanosti nejlépe. V roce 1998 tu byl nárůst nezaměstnanosti jen o necelé procento, což bylo způsobeno snížením počtu pracovníků u malých a středních firem, u těch rozhodujících nedošlo k výrazným změnám. V roce 1999 vzrostla míra nezaměstnanosti v okrese Mělník o 2,59%, na čemž se největší měrou podílel právě region Kralupska, kde míra nezaměstnanosti stoupla o 4,22%, což učinilo celý region v tomto roce jako nejproblémovější. Příčinou nárůstu nezaměstnanosti byly organizační změny rozhodující organizace v regionu společnosti Kaučuk, a.s. a omezování nových podnikatelských aktivit. V následujících letech nezaměstnanost klesla, stoupat začala až v roce 2003, ale hranici 7,69% z roku 1999 již nepřekročila.

Důvodem pro nízkou nezaměstnanost na Kralupsku je přítomnost velkých zaměstnavatelů (Kaučuk, a.s., Unilever, s.r.o., Česká rafinérská, a.s. a v současné době expandující společnost Nowaco Czech Republic s.r.o.), dálnice D8

---

<sup>15</sup> Ten v roce 2004 činil 10,24%

procházející právě tímto mikroregionem, která umožňuje dojíždění obyvatel regionu za zaměstnáním do Prahy, stejně tak jako snadné, rychlé a přímé vlakové spojení z Kralup nad Vltavou na Masarykovo nádraží v Praze, které denně využívají stovky obyvatel Kralupska. Jediným výraznějším problémem v tomto mikroregionu je omezená dopravní obslužnost v jeho severovýchodní části.

## 6. DETAILNÍ POHLED NA ZAMĚSTNANOST A NEZAMĚSTNANOST V REGIONU

### 6.1 Zaměstnanost, volná pracovní místa a rozhodující zaměstnavatelé

Pro mělnický region jsou z hlediska zaměstnanosti rozhodujícími zaměstnavateli ty organizace, které mají více než 25 zaměstnanců. Následující tabulka č. 7, s. 40 sleduje vývoj počtu zaměstnanců v malých (do 25 zaměstnanců) a velkých (nad 25 zaměstnanců) organizacích spolu s osobami samostatně výdělečně činnými (OSVČ). Výchozí stav ukazuje rok 1998, kdy celkový počet zaměstnanců dosáhl 42 404 (viz příloha č.5). V následujícím roce mělo největší význam snížení počtu zaměstnanců ve velkých organizacích o 2 167 lidí, což mělo velký vliv na nárůst nezaměstnanosti v okrese. Celkový počet zaměstnanců postupně klesal až na číslo 36 003. Každoročně byl také viditelný pokles zaměstnanců ve velkých organizacích, nejvýznamnější v letech 1999 a 2002, kdy přesáhl 2 150 propuštěných. Pokles zaměstnanců tu byl způsoben nejen poklesem počtu pracovních míst, ale také administrativními změnami, přechodem na nové technologie a snahou o zvýšení produktivity práce. Zajímavý je také postupný nárůst počtu OSVČ, který tak dokazuje snahu obyvatel najít uplatnění na trhu práce i bez pomoci úřadů práce. Pouze v roce 2004 počet OSVČ klesl o 354, příčinou tohoto poklesu byla novelizace živnostenského zákona. Počet zaměstnanců v malých organizacích byl poměrně stabilní, neklesl pod 8 416 a nepřesáhl 8 986, což svědčí o tom, že v oblasti malého a středního podnikání na Mělnicku nedocházelo ke skokovým změnám. Pokles celkového počtu zaměstnaných z 42 404 na 36 003 v roce 2004 souvisel především se snižováním počtu pracovních míst ve velkých organizacích. Stejnou tendenci lze sledovat i při srovnávání velikosti firmy v závislosti na počtu jejích zaměstnanců v letech 1998-2004 (viz tabulka č.8, s.41)

počet osob/rok	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
OSVČ	8 620	8 985	9 372	9 455	9 695	9 893	9 539
v malých organizacích	8 625	8 831	8 416	8 540	8 707	8 986	8 970
ve velkých organizacích	25 159	22 992	21 868	20 462	18 232	17 125	17 494
celkem	42 404	40 808	39 656	38 457	36 634	36 004	36 003

Tabulka č. 7 – Vývoj počtu OSVČ, zaměstnanců v malých a velkých organizacích v letech 1998-2004

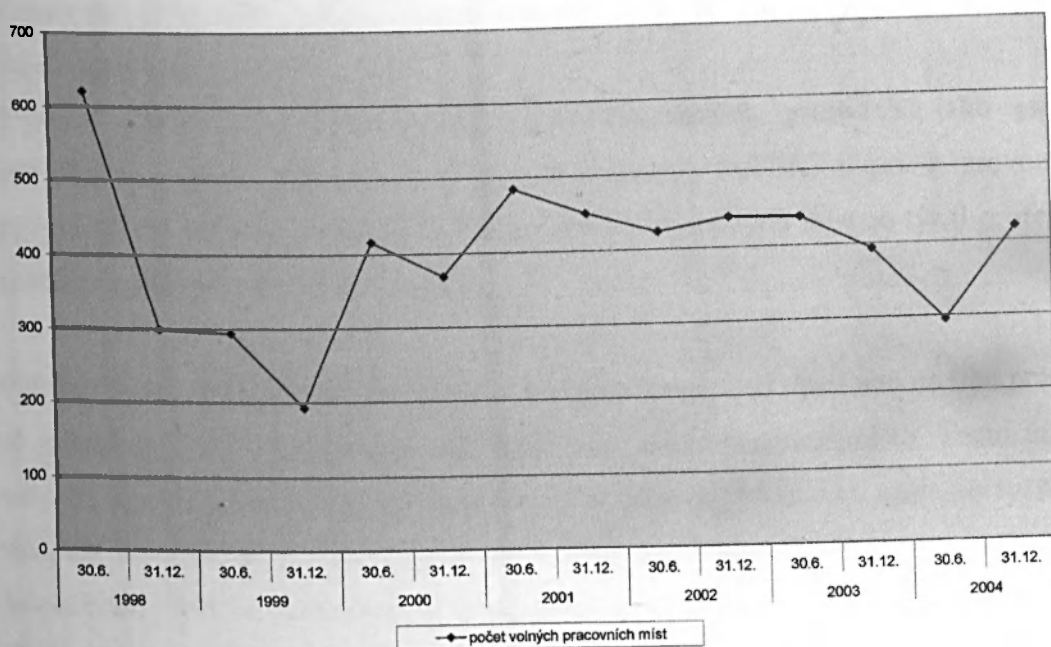


Nejvíce organizací působících v okrese Mělník jsou menší firmy, jejichž počet zaměstnanců nepřesáhne 49. Počet nejvýznamnějších zaměstnavatelů s více než 200 zaměstnanci zůstal v celém sledovaném období vyrovnaný. Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele patřily po celé období ČEZ Horní Počaply, Nemocnice s poliklinikou Mělník, Vitana, a.s., Unilever ČR, spol. s.r.o., Kaučuk, a.s. a Spolana, a.s., Česká rafinérská a.s., ze státních organizací Školský úřad Mělník, Okresní úřad Mělník, České dráhy a.s. Počet jejich zaměstnanců v průběhu let klesal (viz příloha č. 6), což mělo vliv na celkovou míru nezaměstnanosti v regionu. V roce 2001 byl zrušen Školský úřad Mělník a část jeho zaměstnanců byla převedena pod Okresní úřad Mělník, čímž došlo k nárůstu jeho zaměstnanců z 222 v roce 2000 na 1037 v roce 2001.

počet zaměstnanců / počet organizací v roce	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
1-5	554	433	641	774	797	869	918
6-10	101	208	260	274	259	283	242
11-24	170	218	265	252	257	253	290
25-49	86	115	123	121	124	139	138
50-74	38	43	40	42	40	41	42
75-99	24	18	21	27	24	23	24
100-199	28	36	33	35	32	30	28
200-299	6	6	3	1	6	7	3
300-399	4	1	3	4	5	3	5
400-499	1	0	2	1	0	0	1
500-999	4	6	3	3	3	3	4
nad 1000	3	3	4	4	3	3	2
neuveдено	486	263	477	528	480	505	561

Tabulka č.8 – Vývoj počtu organizací podle počtu zaměstnanců v letech 1998-2004

Úroveň zaměstnanosti ovlivňuje i počet volných pracovních míst. Jejich vývoj ve sledovaném období ukazuje tabulka s grafem č. 9, s. 42. V polovině roku 1998 převyšoval počet volných pracovních míst hranici 600. Největší propad nastal v prosinci roku 1999, kdy počet volných pracovních míst klesl na 193. Od roku 2000 je vývoj počtu volných pracovních míst poměrně stabilní, ovlivňují ho jen občasné sezónní faktory.



1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004	
30.6.	31.12.	30.6.	31.12.	30.6.	31.12.	30.6.	31.12.	30.6.	31.12.	30.6.	31.12.	30.6.	31.12.
621	299	294	193	416	369	484	450	423	440	438	393	295	419

Tabulka s grafem č.9 – Vývoj počtu volných pracovních míst na okrese v letech 1998-2004

Počet volných pracovních míst dle odvětví je ovlivněn strukturou firem v okrese, kde převažují průmyslové firmy zejména chemické, potravinářské a zpracovatelské, dále stavební, strojírenské a obchodní, v sezóně potom firmy s činností zemědělskou. Vzhledem k tomu, že v průběhu let 1998 až 2004 neustále klesala nabídka volných míst v průmyslovém sektoru, stoupalo procento nabízených míst v obchodě a službách a v některých letech i v zemědělství.<sup>16</sup>

Po celé sledované období byla největší poptávka ze strany zaměstnavatelů na vyučené pracovníky, kteří jsou manuálně zruční a není potřeba je zaškolovat, dále na pracovníky se základním vzděláním, kteří byli dosazováni na nekvalifikované a pomocné práce s nízkým platovým ohodnocením, na pracovníky s úplným středním odborným vzděláním a vysokoškolským vzděláním, protože těch byl na okrese nedostatek. O pracovníky bez vzdělání a se středoškolským vzděláním bez maturity nejvíce zaměstnavatelé zájem. Struktura volných míst dle nejvyššího dosaženého vzdělání je v podstatě shodná se strukturou uchazečů až na vysokoškoláky, kde je

<sup>16</sup> V roce 1998 bylo 65% volných pracovních míst v oblasti průmyslu, 34% v oblasti obchodu a služeb a jen 1% v zemědělství, v roce 1999 se změnilo procentuální zastoupení volných pracovních míst na 57% v průmyslu, 37,8% v obchodu a službách a 5,2% v zemědělství, v roce 2000 dokonce až na 9,8% v zemědělství.

v evidenci ÚP vždy menší počet uchazečů, než je nabízený počet volných pracovních míst.

Největší poptávka je každoročně po kvalifikovaných profesích, jako jsou řemeslníci, svářeči, opraváři, zedníci, zpracovatelé, truhláři, tesaři a provozní pracovníci ve službách a obchodě. Další větší počet volných míst se týkal profese dělník v rostlinné a živočišné výrobě.

Důležitým srovnávacím ukazatelem pro posouzení možnosti uplatnění na trhu práce je průměrný počet evidovaných uchazečů na 1 volné pracovní místo. Tento údaj odvisí od počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných pracovních míst. Nejvyšší a nejnižší hodnoty dosažené v letech 1998-2004 prezentuje tabulka č.10, s.43. Na konci roku 1999 se počet uchazečů na jedno volné pracovní místo vyšplhal až na 20,8. Narostl totiž počet uchazečů o zaměstnání, což bylo způsobeno především velkým propouštěním u rozhodujících zaměstnavatelů regionu<sup>17</sup>, zároveň se velmi výrazně snížil počet volných pracovních míst. Tato situace vydržela až do ledna následujícího roku, kdy počet evidovaných uchazečů na 1 volné pracovní místo klesl jen na 17,4. Zajímavé je zjištění, že nejvyšších hodnot u tohoto ukazatele je většinou dosahováno v prosinci či v lednu daného roku. Důvodem pro to je především ukončování pracovních smluv na dobu určitou, ukončení sezónních prací, veřejně prospěšných prací a také fakt, že zaměstnavatelé často přijímají nové pracovníky až po začátku nového roku.

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
nejnižší hodnota	2,8 (leden)	9,9 (březen)	7 (květen)	6,6 (září)	7,2 (únor)	8,1 (září)	9,3 (srpen)
nejvyšší hodnota	9,6 (prosinec)	20,8 (prosinec)	17,4 (leden)	12,3 (leden)	9,2 (prosinec)	11,2 (prosinec)	17,6 (březen)

Tabulka č. 10 – Vývoj hodnot průměrného počtu evidovaných uchazečů na jedno volné pracovní místo v letech 1998-2004

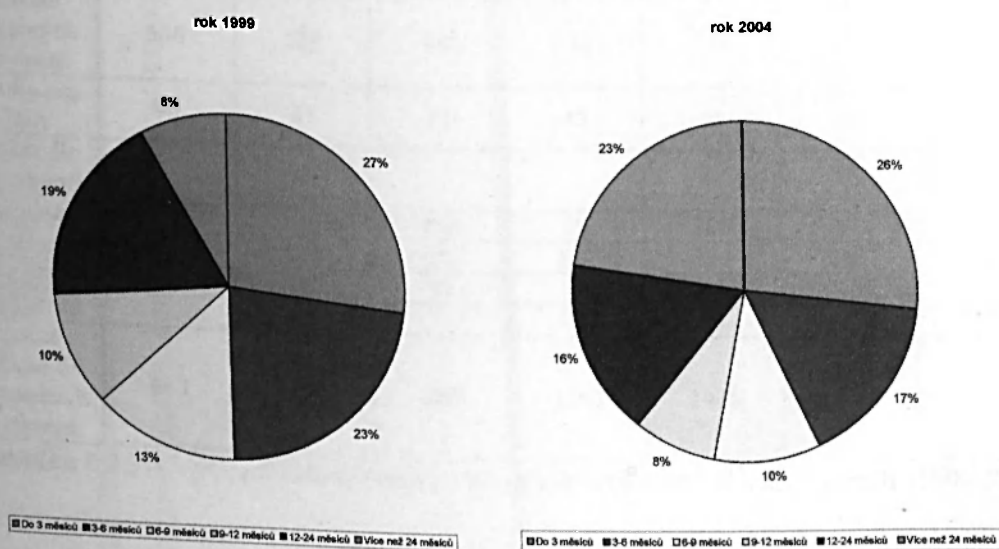
<sup>17</sup> Počet zaměstnanců firmy Kaučuk, a.s. se snížil o 435 zaměstnanců, podniku Unilever, s.r.o. o 75, podniku Spolana, a.s. o 881 a ve společnosti ČEZ Horní Počaply o 86 zaměstnanců, celkem tedy o 1477

## 6.2 Nezaměstnanost a její struktura

Nezaměstnanost lze sledovat z několika různých hledisek, např. z hlediska míry nezaměstnanosti, věkové struktury uchazečů o zaměstnání, struktury nejvyššího dosaženého vzdělání, profesní struktury, délky evidence apod.

Tabulka s grafy č.11, s.44 se zaměřuje na délku nezaměstnanosti v letech 1999-2004, kde grafy porovnávají stav v roce 1999 a v roce 2004. Počet nezaměstnaných se v těchto dvou letech změnil jen nepatrně, výrazně se však změnila struktura nezaměstnanosti.

Délka nezaměstnanosti / počet nezaměstnaných k 31.12. daného roku	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Do 3 měsíců	1080	1000	1012	1066	1078	1180
3-6 měsíců	917	698	657	817	869	734
6-9 měsíců	529	379	364	463	428	449
9-12 měsíců	420	250	282	357	398	344
12-24 měsíců	744	718	557	632	792	733
Více než 24 měsíců	318	561	697	729	835	1004
<b>celkem</b>	<b>4008</b>	<b>3606</b>	<b>3569</b>	<b>4064</b>	<b>4400</b>	<b>4444</b>



Tabulka s grafy č. 11 – Vývoj délky nezaměstnanosti v letech 1999-2004

Nejvíce uchazečů o zaměstnání je v každém roce v kategorii do tří měsíců a do šesti měsíců, což označuje krátkodobou nezaměstnanost, která má především frikční charakter a vzniká přirozenou fluktuací pracovníků. Její stupeň nebezpečnosti je pro ekonomiku nejnižší. Dlouhodobá nezaměstnanost je jeden z nejzávažnějších typů nezaměstnanosti, který způsobuje největší ekonomické, psychologické, sociální a kulturní problémy. Alarmující je zejména nárůst uchazečů, kteří jsou nezaměstnani více než 24 měsíců z 318 v roce 1999 na 1004 v roce 2004. Dlouhodobá nezaměstnanost má svou příčinou především v rozdílu mezi strukturou, kvalitou a dislokací poptávky a nabídky na trhu práce.

Obtížnost řešení dlouhodobé nezaměstnanosti spočívá i v tom, že mezi dlouhodobě nezaměstnanými jsou často rizikové skupiny nezaměstnaných, zejména absolventi škol a mladiství, uchazeči se ZP, osoby starší 50 let a osoby pečující o dítě do 15 let věku (viz dále).

Z hlediska věkové struktury uchazečů o zaměstnání byly nejpočetnější skupiny uchazečů ve věku 19-29 let, což odpovídá věku absolventů škol, a 50-54 let (viz příloha č. 7), tedy dvě rizikové skupiny obyvatel, které spadají i do problematiky dlouhodobé nezaměstnanosti.

### 6.3 Zaměstnávání cizinců v okrese

Vývoj počtu cizinců zaměstnávaných v okrese Mělník ukazuje tabulka č.12, s.45.<sup>18</sup>

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
celkem udělených povolení	568	324	406	315	529	393	223
z toho pro ženy	96	41	31	45	48	49	41
z toho dle národnosti							
rumunská	207	117	190	69	125	81	55
ukrajinská	196	106	96	117	222	205	125
polská	63	50	87	44		46	
bulharská					95		
počet občanů SR pracujících v okrese	663	527	885	1267	1476	412	439

Tabulka č.12 – Vývoj počtu cizinců pracujících v okrese Mělník v letech 1998-2004

<sup>18</sup> Stav k 31.12. daného roku

Počet cizinců pracujících v okrese Mělník se postupně od roku 1998 snižoval. Většina cizinců pocházela ze střední a východní Evropy. Restrukturalizace a ekonomické reformy po pádu socialismu probíhaly v zemích jako Rumunsko, Ukrajina, Bulharsko a Rusko pomaleji a méně razantně než v ČR. Jejich důsledky se projeví později než u nás, proto mnoho ekonomicky aktivních obyvatel v těchto zemích bylo nuceno hledat obživu v okolních zemích. V ČR se stali velmi levnou pracovní silou. V prvních třech letech zde hned po Slovácích dominovali pracovníci z Rumunska a dále z Ukrajiny, v roce 2001 se tento stav obrátil a počet Rumunů s pracovním povolením klesl až na 55 v roce 2004. Jako třetí nejčetnější národnost se objevovala národnost polská, kromě roku 2002, kdy ji nahradila bulharská národnost.

Povolení k zaměstnání pro cizince vydává ÚP jen v těch případech, kdy nelze na volné pracovní místo nahlášené na ÚP přijmout občana ČR. Cizinci jsou zaměstnáváni převážně v odborných profesích, jako jsou zedník, klempíř, zámečnick, svářeč či montér tepelných izolací. V letním období potom vzrůstá počet zemědělských dělníků. Vykazované snížení počtu občanů Slovenské republiky v roce 2003 bylo způsobeno změnou metodiky. Do roku 2002 byly statistiky počítány na základě obdržených fyzických registračních karet, v roce 2003 se přešlo na registraci v počítačovém systému.<sup>19</sup>

#### **6.4 Stručná charakteristika problémových skupin a oblastí**

Mezi skupiny uchazečů, které vyžadují zvláštní péči ÚP, patří mladiství, absolventi, uchazeči starší 50 let věku, občané pečující o děti do 15 let věku, těhotné ženy, občané se zdravotním postižením (ZP), dlouhodobě evidovaní uchazeči a občané rómské národnosti. U těchto uchazečů o zaměstnání hraje velkou roli při hledání nové práce jejich vlastní aktivita a zvláště schopnost přizpůsobit své požadavky a představy aktuální nabídce volných pracovních míst. Často se u nich můžeme setkat s nechtím nastoupit do nového zaměstnání, protože si již zvykli na sociální dávky, které jsou pro ně dostačující.

Umístování uchazečů se ZP do pracovního procesu je velmi obtížné vzhledem k jejich zdravotnímu stavu. Zaměstnavatelé nejsou příliš ochotni přijímat tyto občany do pracovního procesu z důvodu jejich možných zdravotních komplikací,

<sup>19</sup> Systém Okpráce, který využívají ÚP

nižšího pracovního výkonu a případných problémů s ukončováním pracovního poměru. ÚP v Mělníku se příliš nedařilo tyto uchazeče umisťovat, protože je pro ně velmi málo vhodných volných pracovních míst. Jejich počet každoročně rostl (kromě roku 2003) z 200 v roce 1998 až na 498 v roce 2004 (viz příloha č. 8). Dalším velkým problémem je pro občany se ZP vzdálenost potencionálního pracoviště od místa bydliště, kdy jim v mnoha případech zdravotní stav nedovoluje dojíždět do zaměstnání. U mnohých z nich se objevuje i nechuť znovu se zařadit do pracovního procesu.

Problémové je také umisťovat uchazeče rómské národnosti. Velká skupina těchto uchazečů má jen základní vzdělání a je bez profesní přípravy, což znesnadňuje jejich zařazení do zaměstnání, protože nabídka vhodných pracovních míst v základním vzdělání není příliš široká. ÚP v Mělníku spatřuje též další problém v tom, že většina z nich ani pracovat nechce a o práci se skutečně nezajímá. Jejich motivace k zaměstnání je minimální, což způsobuje především poměr výše pobíraných sociálních dávek a možnosti výdělku v pracovním procesu. Prokazují téměř nulovou mobilitu, flexibilitu, často nejsou schopni řešit své rodinné a osobní problémy spojené s nástupem do zaměstnání. Z uvedených důvodů o ně zaměstnavatelé nejeví téměř žádný zájem. Část uchazečů se vždy podaří zaměstnat během roku v rámci veřejně prospěšných prací, ale většina z nich se opět vrací na ÚP jako uchazeči o zaměstnání.

Veliký zájem o získání zaměstnání mají uchazeči starší 50 let, ale zaměstnavatelé o ně nestojí, protože ve většině případů je pro ně takový pracovník neperspektivní z mnoha důvodů, např. je nutné ho zaškolit, což je finančně i časově náročné, práce s ním je pomalejší, není tak flexibilní, často mu chybí zkušenosti s prací na PC a jazykové znalosti, často má i zdravotní problémy, s čímž se pojí předpokládaná častější nemocnost, dalším důvodem je úzce vyhraněná kvalifikace a neochota starších změnit své pracovní zařazení rekvalifikací a neochota změnit životní režim. Firmám se ani nevyplácí do rekvalifikace těchto lidí investovat, pro ně je výhodnější zaškolit si mladého, perspektivního člověka, který u nich zůstane delší dobu. Výhodami této skupiny obyvatel, které však čeští zaměstnavatelé při přijímání nových pracovníků neberou příliš v úvahu, jsou obrovské zkušenosti a finanční zajištění, čímž nemají tak velké finanční požadavky na mzdu jako mladí. Tato skupina často využívá možnosti předčasného odchodu do starobního důchodu.

Nový zákon o zaměstnanosti z roku 2004 navíc umožňuje uchazečům ve věku nad 50 a 55 let požádat o prodloužení vyplacení podpory v nezaměstnanosti na 9 až 12 měsíců. Je proto pravděpodobné, že lidé budou této možnosti využívat a nebudou mít snahu uplatnit se v novém zaměstnání.

Ve velmi obtížné situaci na trhu práce se ocitají ženy s dětmi (v současné době v malé míře i muži pečující o dítě) předškolního či školního věku. Zaměstnavatelé se jejich přijetí vyhýbají z důvodu nemocnosti dětí a tím častých absencí v zaměstnání. Problémy této skupiny souvisí s nutností sladit práci s péčí o rodinu, což způsobuje problémy s dojížděním za prací nebo s potřebou úpravy pracovní doby.

Velkou rizikovou skupinou jsou absolventi škol, tedy ti mladí lidé, kteří ukončili základní vzdělání, jsou vyučeni v nějakém učebním oboru, ukončili střední školu maturitní zkouškou či vysokou školu státní závěrečnou zkouškou. Nejproblémovější z této skupiny jsou mladí lidé, kteří získali pouze základní vzdělání. Nemají žádnou kvalifikaci a jsou nezletilí, což jim znemožňuje získat do dovršení zletilosti plnohodnotné zaměstnání. Vyučení a absolventi středních odborných škol se ocitají v lepším postavení. Zaměstnavatelé o ně mají větší zájem a navíc mají možnost podnikat na živnostenský list. Absolventi gymnázií, kteří si své vzdělání dále nerozšiřují na vysoké či vyšší odborné škole, mají problémy s uplatněním na trhu práce kvůli své obecné kvalifikaci bez specifikace, bez užšího zaměření. Největší problémy s umístěním absolventů a mladistvých do zaměstnání jsou dány nedostatkem praxe, což se projevuje zejména u řemeslných profesí a technicky zaměřených středoškolských profesí. Mladí lidé mají navíc naivní představu o průběhu zaměstnání, možnosti pracovního uplatnění, o pracovní době, výši platu. Zaměstnavatelé v okrese nemají o mladé uchazeče bez praxe prakticky žádný zájem, požadují spíše „hotové“ zaměstnance s praxí. Příčiny rostoucí nezaměstnanosti absolventů škol lze také spatřovat v populačním trendu, kdy se počet čerstvých absolventů zvyšuje, v nesouladu profesní struktury absolventů a požadavků zaměstnavatelů.



## 7. MOŽNOSTI PŘI ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

### 7.1 Státní politika zaměstnanosti

Stát sleduje nedobrovolnou nezaměstnanost a pomáhá ji řešit pomocí státní politiky zaměstnanosti (SPZ). SPZ je souborem aktivních a pasivních opatření, která se uskutečňují prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) a pasivní politiky zaměstnanosti (PPZ). Cílem státní politiky zaměstnanosti je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana před nezaměstnaností. Stát ji realizuje působností Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV) a regionálních úřadů práce. Přesto není SPZ pouze záležitostí rezortu MPSV, důležitá je spolupráce i s ostatními ministerstvy a jejich politikami, zejména s ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy a jeho vzdělávací politikou či ministerstvem pro místní rozvoj a jeho regionální politikou. Veškerá politika zaměstnanosti včetně možností spolupráce jednotlivých rezortů je obsažena v koncepci Národních akčních plánů zaměstnanosti, které každoročně vydává MPSV. Národní akční plán zaměstnanosti na každý rok je souhrnem opatření a doporučení pro MPSV a úřady práce, která mají za cíl snížit míru nezaměstnanosti na co nejnižší možnou hranici, zvýšit zaměstnanost obyvatelstva a řešit pracovní uplatnění uchazečů o zaměstnání při strukturálních změnách v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti. Mezi důležitá opatření Národního akčního plánu zaměstnanosti patří opatření na podporu rovného zacházení, odstraňování diskriminace na trhu práce a usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území ČR. „Státní politika zaměstnanosti zahrnuje například zabezpečení práva na zaměstnání, poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb, rekvalifikaci uchazečů a zájemců o zaměstnání a zaměstnanců, poradenství pro volbu a změnu povolání, zřizování společensky účelných pracovních míst, vytváření veřejně prospěšných prací, podporu chráněných dílen, pracovišť apod. Podle zákona o zaměstnanosti poskytuje uchazečům o zaměstnání podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci.“ (Tomandl; Běhalová; Juráčková 2004)

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou realizovány úřady práce, patří především rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, chráněné dílny a chráněná pracoviště pro občany se zdravotním postižením (ZP), příspěvek na zapracování, překlenovací příspěvek pro začínající

podnikatele z řad nezaměstnaných, příspěvek na dopravu zaměstnanců a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Rekvalifikace je nástroj APZ uplatňovaný úřady práce (ÚP) v době, kdy se na trhu práce struktura poptávky a struktura nabídky odlišují. Rekvalifikace umožňuje uchazečům o zaměstnání získat nové znalosti, dovednosti v rámci nové kvalifikace či si stávající kvalifikaci rozšířit. Rekvalifikačního kurzu se může zúčastnit uchazeč evidovaný na ÚP, který musí splňovat určité předpoklady (výuční list, maturita, praxe, doporučení lékaře apod.). Před vstupem do rekvalifikačního kurzu uchazeč o zaměstnání uzavře písemnou dohodu s ÚP. ÚP hradí náklady spojené s rekvalifikací, zároveň může uchazeči přispět na některé další náklady spojené s rekvalifikací (např. jízdné, ubytování apod.). Během rekvalifikačního kurzu nezaměstnaný stále pobírá podporu v nezaměstnanosti. I zaměstnaný člověk, kterému hrozí propuštění z práce, se může po dohodě s ÚP a zaměstnavatelem zúčastnit rekvalifikačního kurzu za účelem zvýšení kvalifikace a udržení pracovního místa. Lze rozlišit dva druhy rekvalifikací. Specifické rekvalifikace připravují na konkrétní zaměstnání a uchazeč má zaměstnavatelem přislíbeno pracovní místo. U nespécifické rekvalifikace získává účastník nové znalosti a dovednosti, které mu zvedají šance na uplatnění se na trhu práce, aniž by měl zaměstnání přislíbeno.

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) jsou zřizována zaměstnavateli po dohodě s ÚP, které jim poskytují příspěvek na vytvoření nového místa, na něž jsou potom umístěni uchazeči, kterým nelze vhodnou práci zajistit jiným způsobem. „Může se také jednat o místo, které po dohodě s ÚP vytváří uchazeč o zaměstnání pro sebe za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.“ (Tomandl; Běhalová; Juráčková 2004) Předpokladem pro vznik SÚPM je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska územního nebo profesního. Při zřízení nebo vyhrazení společensky účelného pracovního místa přihlíží ÚP zejména k situaci na trhu práce v místě vzniku nového pracovního místa, ke kvalitě podnikatelského záměru, k požadavkům na kvalifikaci a praxi u takto zřizovaného místa. Příspěvek na vytvoření SÚPM může ÚP poskytnout několika způsoby – ve formě návratné finanční výpomoci, dotace na úhradu mezd včetně sociálního a zdravotního pojištění (kromě SÚPM zřízeného uchazečem pro samostatně výdělečnou činnost), dotace na úhradu úroků z úvěrů či jiné účelově určené dotace.

Veřejně prospěšné práce (VPP) jsou časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Jsou vytvářeny zaměstnavateli či obcí především pro dlouhodobě nezaměstnané a obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání evidované na ÚP. Nejdéle mohou být místa VPP vytvořena na 12 po sobě jdoucích měsíců, a to i opakovaně. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek až do výše skutečných mzdových nákladů na zaměstnance, včetně zdravotního a sociálního pojištění.

Příspěvek na zapracování je určen těm nezaměstnaným, kterým ÚP věnují zvýšenou péči, protože se mohou na trhu práce uplatnit jen obtížně (patří mezi ně osoby se zdravotním postižením, absolventi vysokých škol po dobu dvou let od ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku, těhotné ženy, kojící matky a ženy do devátého měsíce po porodu, osoby do 25 let nebo starší 50 let, uchazeči o zaměstnání vedení v evidenci ÚP déle než šest měsíců, osoby, které potřebují zvláštní pomoc). ÚP může poskytnout tomu zaměstnavateli, který přijme do pracovního poměru uchazeče, kterému je ÚP věnována zvýšená péče, po dobu 3 měsíců příspěvek na zapracování činící maximálně polovinu minimální mzdy měsíčně.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program se poskytuje maximálně po dobu 6 měsíců těm zaměstnavatelům, kteří v rámci svého podnikání přecházejí na nový podnikatelský program a v souvislosti s tím nemohou pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnavatel také může ještě získat příspěvek na dopravu pro své zaměstnance, pokud v místě podnikání není zajištěna hromadná doprava.

Úřady práce také podporují finančními dotacemi vznik a provoz chráněných dílen a chráněných pracovišť pro občany se zdravotním postižením (ZP). Chráněné pracovní místo je vytvořené po dohodě ÚP se zaměstnavatelem pro osobu se ZP. Chráněná dílna je takové pracoviště, kde je zaměstnáno nejméně 60% osob se ZP. Obojí typy musí být provozovány nejméně 2 roky od vytvoření. Organizace zaměstnávající osoby se ZP mají větší problém obstát ve velmi konkurenčním tržním prostředí, proto jsou jim poskytovány jednak příspěvky na vytvoření pracovního místa, jednak na úhradu části provozních nákladů.

Uchazečům mladším 25 let a absolventům vysokých škol do dvou let po skončení studia je úřad práce povinen nabídnout vypracování individuálního akčního plánu (IAP). Kromě této skupiny se vypracování IAP týká zejména těch uchazečů, jejichž umístění do zaměstnání je obtížné. IAP je dokument, jehož cílem je zvýšení aktivity uchazeče o zaměstnání formou individuálního přístupu ze strany úřadu práce a zesílení jeho možností uplatnění se na trhu práce. „IAP je v podstatě stanovením postupů a harmonogramem plnění jednotlivých kroků vedoucích k uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Je uzavírán písemnou formou mezi poradcem ke zprostředkování a uchazečem o zaměstnání, který má o tuto aktivitu zájem. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost při vypracování IAP a plnit podmínky v něm stanovené.“ (Tomandl; Běhalová; Juráčková 2004) Než se IAP sestaví, je nutné zjistit, co uchazeč sám může udělat a co vše může potenciálnímu zaměstnavateli nabídnout, zároveň musí ÚP znát jeho očekávání, požadavky na druh pomoci od ÚP.

Novým nástrojem pro zvýšení zaměstnanosti je Integrovaný systém typových pozic (ISTP). Je to soustava informací, metod a nástrojů zaměřená na popis světa práce. Uživatel má k dispozici rozsáhlou databázi, která obsahuje aktuální informace o jednotlivých povoláních (aspekty výkonu práce, požadavky na zaměstnance, průměrná výše mzdy). Zároveň je zde možno najít podrobnější informace o tom, kde získat vzdělání uvedené v požadavcích, jak a kde si doplnit chybějící certifikáty či kurzy, o školách, které daný obor vyučují. Uchazeč o zaměstnání může využít nástroj, který mu umožní popsat (a také si uvědomit) sebe sama, získat nabídku trhu práce s návrhem, kam směřovat svoji kariéru. Aplikace porovná údaje světa práce a klienta. Na podkladě získaných údajů vybere povolání, pro která se klient jeví vhodný, vyhledá vhodné pracovní příležitosti z databáze volných míst serveru MPSV. Výsledky slouží pro inspiraci a orientaci při rozhodování o profesní kariéře a vyhledávání volných míst. Zaměstnavatelům slouží nástroj Katalog pracovních míst, který jim umožní jednoduše a rychle vytvořit strukturovaný popis pracovních míst přesně podle potřeb firmy. ISTP je zdarma dostupný na internetu na <http://www.istp.cz>, jeho ovládání je velmi jednoduché i pro ty, kteří mají jen základní znalosti práce s PC.

Mezi nástroje APZ, které však již nespádají přímo pod ÚP, patří systém investičních pobídek. Vláda k zavedení tohoto systému cestou pilotních projektů do zpracovatelského průmyslu přistoupila v roce 1998 z důvodu zvýšení konkurenceschopnosti českého průmyslu na světovém trhu. 1. května 2000 nabyt účinnosti zákon č. 72/2000Sb., o investičních pobídkách, čímž se stal celý systém investičních podmínek ucelený. Novelizace tohoto zákona proběhla v roce 2004<sup>20</sup>, kdy se ČR stala členem EU. V novele zákona najdeme jen dílčí změny, které jsou spojeny s přenosem kompetencí v oblasti veřejné podpory z Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže na Evropskou komisi. Jelikož byl zákon akceptován Evropskou komisí, vytvořilo se tak plně důvěryhodné prostředí pro zahraniční investory. Mezi investiční pobídky patří hmotná podpora vytváření nových pracovních míst, hmotná podpora rekvalifikace a školení zaměstnanců, převod technicky vybaveného území za zvýhodněnou cenu, sleva na dani z příjmu po dobu 10 let a převod pozemků evidovaných v katastru nemovitostí jako zemědělské pozemky a převod ostatních druhů pozemků. Pro udělení investičních pobídek musí být splněna řada podmínek. Nejdůležitější z nich se týkají výše investice<sup>21</sup>, typu odvětví, kam bude investice směřovat<sup>22</sup>, a nutnosti souladu zavedení nové výroby či rozšíření a modernizace stávající výroby s legislativními požadavky ČR na ochranu životního prostředí.

Druhou významnou oblastí realizovanou v rámci SPZ je pasivní politika zaměstnanosti. Hlavním nástrojem PPZ je přiznávání a vyplácení podpor v nezaměstnanosti ze státního rozpočtu. Od 2. poloviny 90. let 20. století se do popředí začala dostávat APZ, která měla za cíl aktivním přístupem řešit problematiku nezaměstnanosti a snažit se jí předcházet. Důvodů pro upřednostňování APZ před PPZ je několik – APZ snižuje výdaje státního rozpočtu na PPZ, napomáhá rozvoji sociální a ekonomické situace v regionech, umožňuje zapojení jednotlivých skupin uchazečů do zaměstnání, pomáhá strukturálním změnám zaměstnanosti, vynaložené finanční náklady se rychle vracejí zpět do

---

<sup>20</sup> Zákon č. 19/2004 Sb.

<sup>21</sup> Investor musí investovat nejméně 200 milionů Kč, v oblastech s mírou nezaměstnanosti nejméně o 25% vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti ČR, je tento požadavek snížen na 150 milionů Kč a v oblastech s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50% vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti ČR, je limit investice snížen na 100 milionů Kč.

<sup>22</sup> Investice musí být provedena do odvětví zpracovatelského průmyslu, buď do jednoho z high-tech odvětví, uvedených v zákoně, nebo do jiného odvětví zpracovatelského průmyslu za předpokladu, že přinejmenším 50% ceny výrobní linky budou tvořit náklady na pořízení strojního zařízení uvedeného vládou ve schváleném seznamu vyspělého (high-tech) strojního zařízení.

státního rozpočtu v daních a odvodech z mezd a pro uchazeče o zaměstnání je mnohem více motivující.

## 7.2 Aktivní politika zaměstnanosti realizovaná Úřadem práce v Mělníku

ÚP v Mělníku každoročně vypracovává program APZ na daný rok. Ten vždy reaguje na situaci na trhu práce a také na předchozí zkušenosti při uplatňování nástrojů APZ a na spolupráci se zaměstnavateli. Jak je vidět z následující tabulky č. 13, str. 54, náklady na APZ v okrese Mělník stouply z 2 751 tisíce Kč v roce 1998 až na 17 117 tisíc Kč v roce 2004,<sup>23</sup> což je nárůst o 522%.

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
náklady na APZ v tis. Kč	2 751	6 836	14 405	19 154	13 221	17 490	18 117

Tabulka č.13 – Náklady na APZ v okrese Mělník v letech 1998-2004

ÚP v Mělníku se každý rok snaží realizovat co největší počet nástrojů APZ, které má k dispozici. Tabulka č. 14, s. 54 ukazuje vývoj počtu SÚPM a VPP a nákladů s nimi spojených.

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
počet SÚPM-SVČ	3	7	9	4	7	10	12
počet SÚPM	33	90	135	86	130	84	119
náklady na SÚPM v Kč	371 246	1 731 164	5 342 000	5 720 590	3 689 525	5 392 476	7 492 000
počet VPP	62	86	126	144	197	97	107
náklady na VPP v Kč	1 189 676	2 675 591	4 657 000	6 419 000	5 160 000	4 617 000	4 060 000

Tabulka č.14 – Vývoj počtu SÚPM a VPP a nákladů na SÚPM a VPP v letech 1998-2004 v okrese Mělník

Od roku 1998 se počet SÚPM zvyšoval až do roku 2000, v následujícím roce klesl, v roce 2002 se opět z důvodu povodní zvýšil, poté znovu klesl a v roce 2004 se opět zvýšil.<sup>24</sup> V roce 2002 se počet vytvořených SÚPM zvýšil oproti předchozímu roku o 44, přesto celkové náklady klesly, protože se podařilo při jednání se

<sup>23</sup> Náklady na APZ v celé ČR byly v roce 1998 903 014 tisíc Kč, v roce 2004 již 3 937 882 tisíc Kč, což je nárůst o 336%.

<sup>24</sup> Podobně se vyvíjela situace v celé ČR (viz příloha č. X) kromě roku 2002, kdy bylo vytvoření SÚPM v okrese způsobeno velkými povodněmi.

zaměstnavateli dosáhnout toho, že zaměstnavatelé na 62 volných pracovních míst přijali uchazeče bez dotace od ÚP.

V roce 2001 byla zřízena jedna chráněná dílna pro 23 občanů se ZP. Na zřízení této dílny byl poskytnut příspěvek ve výši 2 300 000 Kč. V této chráněné dílně byla vytvořena 2 pracoviště – šicí dílna a výrobní potravinářských produktů. Tato dílna však v roce 2004 zanikla. Další chráněná dílna byla zřízena v roce 2003. Jednalo se o dílnu na výrobu kartonáže a kancelářského materiálu, která měla zaměstnat celkem 24 občanů se ZP. Firmě byl na vytvoření této dílny poskytnut příspěvek ve výši 2 400 000 Kč.

Jedna z priorit APZ na ÚP v Mělníku byla oblast rekvalifikací. Cílem ÚP bylo zaměřit se především na problémové skupiny uchazečů o zaměstnání a za pomoci kombinace nástrojů APZ včetně rekvalifikace jim pomoci vrátit se do pracovního procesu. K tomu ÚP využíval jak specifických, tak nspecifických forem rekvalifikace. Počet účastníků rekvalifikačních kurzů i náklady spojené s rekvalifikacemi postupně narůstaly od roku 1998 do roku 2004, jak ukazuje tabulka č.15, s.55.

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
náklady na rekvalifikace (Kč)	447 890	584 771	721 997	1 597 985	1 722 931	2 803 595	4 081 759
počet účastníků	82	103	121	206	209	233	369
průměrné náklady na 1 rekval. uchazeče v Kč	5 462	5 677	5 967	7 757	8 244	12 033	11 062

Tabulka č.15 – Vývoj počtu účastníků rekvalifikačních kurzů a nákladů s tím spojených v letech 1998-2004 v okrese Mělník

V roce 1998 bylo nejvíce individuálních rekvalifikačních kurzů orientováno na obory účetnictví (11), svářeč (3), kosmetika (2) a po jednom účastníkovi na obory práce na PC, vizážistka, pedikúra, lakýrník, zahradník. U skupinových rekvalifikací převážily profese sanitářka (11), základy práce na PC (30), svářeč (10) a účetní (7). V roce 1999 tvořily největší podíl individuální rekvalifikační kurzy účetnictví (17), kurzy orientované na služby, tj. kosmetika (6), masérství, manikúra a pedikúra (vše po 3), dále kurzy práce na PC (5). Ve skupinových rekvalifikacích opět převážily základy práce na PC (34) a svářečství (3). V rámci rekvalifikačních programů byl

od roku 1999 každoročně uskutečňován projekt nespécifické rekvalifikace s názvem Motivační kurz, který byl určen pro skupinu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání. Cílem tohoto kurzu bylo udržení motivace uchazečů nalézt si zaměstnání, podpora jejich sebevědomí a rozvoj dovedností při vyhledávání volného místa.

V roce 2000 došlo ke snížení počtu individuálních rekvalifikací<sup>25</sup> z důvodu novelizace živnostenského zákona, která omezila možnost získání živnostenského listu bezprostředně po absolvování rekvalifikace a požadovala několikaletou praxi v daném oboru. Spektrum zaměření rekvalifikačních kurzů bylo široké. Nejvíce uchazečů o zaměstnání se zúčastnilo kurzů základy práce na PC (44), svařování (15), kurzu pro sanitáře (12), účetnictví (8) a služby typu manikúra, pedikúra, kosmetika, kadeřnice a masáže. ÚP v Mělníku také využil nabídky ÚP a Školského úřadu v Kladně na zařazení uchazečů do pilotního kurzu Asistent pro práci s romským obyvatelstvem. Byli vybráni 2 uchazeči o zaměstnání.

I v roce 2001 zůstalo zaměření kurzů stejné jako v roce předchozím (kurz svařování (31), základy práce na PC (75), účetnictví (9), služby (5). Nově se realizoval kurz na krupíera v rámci individuálních rekvalifikací a kurz nazvaný Příprava k samostatné výdělečné činnosti v rámci skupinových rekvalifikací.

Největší zájem zůstal v roce 2002 o rekvalifikační kurzy zaměřené na práce na PC (83), svářeč (16), výrazně přibýlo zájemců o kurz na obchodního a finančního konzultanta (29).

V roce 2003 zůstával trend rekvalifikací stejný jako v předchozích letech. O rekvalifikační kurzy spojené s rozšířením dovedností práce s PC mělo zájem 100 uchazečů o zaměstnání. 18 osob se účastnilo kurzů účetnictví, 23 lidí kurzu svařování a 21 lidí kurzu základy podnikání. Nově se objevila rekvalifikace na instruktora fitcentra.

Rok 2004 zůstal ve spektru zaměření kurzů stejný jako roky předchozí. I nadále se zvyšuje počet zájemců o kurzy práce na PC (167), stejný zájem zůstává o kurzy účetnictví (20) a svařování (26). Větší zájem se projevil o kurzy řízení vysokozdvížných vozíků (10).

Pro malý zájem zaměstnavatelů se v letech 1998 a 1999 nekonala žádná zaměstnanecká rekvalifikace. V následujícím roce ÚP přispěl na rekvalifikaci 13

---

<sup>25</sup> Z 54 v roce 1999 na 30 v roce 2000



zaměstnanců ve dvou firmách a v roce 2001 na rekvalifikaci 16 zaměstnanců ve 4 firmách. V dalších letech až do roku 2004 nebyla žádná další zaměstnavatelská rekvalifikace uskutečněna.

Obecně byly rekvalifikační kurzy orientovány zejména na získání počítačové gramotnosti, což souvisí se zvyšováním nároků zaměstnavatelů a s rozšiřováním využití PC v řadě profesí a s tím, že zejména starší ročníky neprošly počítačovou výukou na základních a středních školách, a tím, že sociálně slabší rodiny nevlastní PC. Vzhledem k tomu, že většina realizovaných rekvalifikací byla cílená a umožnění kurzu bylo podmíněno příslibem zaměstnání nebo zahájení SVČ, byla úspěšnost umístění uchazečů po absolvování rekvalifikace vysoká. Do pracovního procesu se každoročně podařilo vrátit minimálně 70% rekvalifikovaných.

Na ÚP v Mělníku také funguje informační a poradenské středisko (IPS) pro volbu povolání. Jeho hlavní náplní je individuální a skupinové poradenství pro žáky 8. a 9. tříd, kteří se poprvé rozhodují o své budoucí profesní dráze. V prvním pololetí roku se žáci 8. tříd účastní skupinového poradenství, které je zaměřeno na osobnostní kritéria volby povolání, tzv. sebehodnocení (zájmy, schopnosti, dovednosti, vlastnosti, prospěch, zdravotní stav apod.).<sup>26</sup> V druhém pololetí se totiž žáci, kteří mezitím přešli do 9. tříd, účastní skupinového poradenství, které je již konkrétněji zaměřeno na nabídku škol v okrese i v republice. Žáci tu získají přehled o situaci na trhu práce, dozvědí se, kde hledat informace o školách, o které mají zájem (brožury, letáky, Internet).<sup>27</sup> Kromě tohoto skupinového poradenství nabízí také IPS individuální poradenství pro žáky v doprovodu rodičů, dále pro učně a maturanty, kteří mají zájem zvýšit si svou kvalifikaci, a také pro širokou veřejnost. Zájem o individuální poradenství se vždy zvyšuje na začátku roku, kdy se blíží termín odevzdání přihlášek na střední a vysoké školy. Druhá vlna zájmu nastává po prvních kolech přijímacích zkoušek v dubnu a květnu, kdy se na ÚP obracejí rodiče nepřijatých žáků s dotazy ohledně volných míst na školách. Moderním se stává tzv. poradenství na dálku, tedy prostřednictvím telefonu či elektronické pošty. IPS také úzce spolupracuje s Pedagogicko-psychologickou poradnou v Mělníku, s Rekrutačním střediskem Armády ČR, které zde pravidelně poskytuje konzultace, s Městským úřadem v Mělníku a s řediteli a výchovnými poradci základních škol.

<sup>26</sup> V roce 2004 se této skupinové přípravě zúčastnilo 665 žáků

<sup>27</sup> V roce 2004 se tohoto skupinového poradenství zúčastnilo 734 žáků

Pořádá také besedy či přednášky pro žáky přímo ve škole, účastní se třídní schůzek, kde rodičům nabízí své poradenské služby.

IPS také poskytuje poradenství pro rizikové skupiny nezaměstnaných v rámci JOB klubů. Jejich cílem je analyzovat situaci každého účastníka, zjistit příčiny neúspěchu při hledání zaměstnání a podpořit motivaci při dalším hledání.

### **7.3 Návrhy k řešení nezaměstnanosti a doporučení úřadu práce**

Důležité je nejprve najít odpovědi na otázku, proč je vlastně důležité nezaměstnanost řešit. Nezaměstnanost je značně neefektivní, ekonomika státu při ní nedosahuje svého potenciálu, navíc stát při nezaměstnanosti přichází o část příjmu z daní z důvodu nižší zaměstnanosti svých občanů a zvyšují se mu výdaje na vyplácení sociálních dávek. Nezaměstnanost dále způsobuje sociální problémy (např. vyšší míru kriminality) a psychologické problémy (deprivace, stres). Proto je třeba hledat řešení. Na straně státu stojí dvě možná řešení – stimulace poptávky a tvorba nových pracovních příležitostí, čímž se bude snižovat nedobrovolná nezaměstnanost, nebo zavedení opatření na straně nabídky, čímž bude klesat nezaměstnanost dobrovolná.

Řešení mohou spočívat v:

- odstranění či výrazném omezení všech překážek bránících růstu hospodářství;
- omezení státní byrokracie;
- rozvoji malého a středního podnikání a v zesílení podpory začínajících podnikatelů;
- snížení daní z příjmu, čímž by bylo dosaženo vyšších zisků z práce než z pouhého pobírání sociálních dávek;
- přenesení větší odpovědnosti ze zaměstnavatele na zaměstnance, zejména v platbách za sociální a zdravotní pojištění;
- nezvyšování minimální mzdy nad více než 30% průměrné mzdy;
- snížení dávek v nezaměstnanosti, což by motivovalo lidi více k hledání zaměstnání;

- finanční podpoře obyvatel, kteří za prací dojíždějí buď ve formě příspěvku na bydlení, či na dopravu<sup>28</sup>
- rozvoji a podpoře dopravní obslužnosti v určitých regionech;
- v oblasti školství zavedením předmětu Volba povolání (zatím je to předmět nepovinný), v realizaci konceptu celoživotního vzdělávání, spolupráci škol, úřadů práce a hospodářskou komorou při harmonizaci nabídky a poptávky pracovních míst podle profesí a oborů v souvislosti se střednědobým a strategickým plánováním, v nutnosti participace hospodářské komory a sociálních partnerů se středními školami a učilišti v regionu na přípravě rámcových a školních vzdělávacích programů zejména pro obory středních odborných škol a učilišť, které by stanovily klíčové výstupní kompetence absolventů podle požadavků praxe, v položení důrazu nejen na teoretické znalosti, ale i praktické dovednosti

Úřad práce v Mělníku by měl pokračovat ve své dosavadní činnosti s následujícími doporučeními:

- více podporovat rekvalifikace a školicí programy, kde by lidé získali další kvalifikaci;
- zajišťovat odbornou praxi absolventů, tzn. více spolupracovat s podniky a firmami;
- dále pořádat motivační kurzy pro nezaměstnané;
- zajišťovat rozsáhlejší informační a poradenské činnosti v rámci IPS pro volbu povolání, především při rozhodování o dalším studiu;
- více a úžeji spolupracovat se školami, zejména středními odbornými školami a středními odbornými učilišti, a se vzdělávacími středisky při přípravě a realizaci rekvalifikačních či odborných kurzů chybějícího zaměření, při otevírání nástavbového studia ve formě denní, večerní i dálkové těch oborů, pro které existuje v regionu nabídka;
- aktivněji vyhledávat možnosti uplatnění rizikových skupin na trhu práce a rozvíjet cílené programy zaměřené na tyto skupiny;

<sup>28</sup> Zde je problémem i neochota a nezvyk Čechů stěhovat se několikrát za život za prací, k tomu se přidávají neúměrně vysoké finanční nároky na pořízení nového bydlení, zejména pro nízko a středně příjmové skupiny obyvatelstva

- důrazněji prosazovat vytváření nových, vhodných pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání a pro občany se ZP;
- aktivně spolupracovat s dalšími okresními úřady práce v rámci Středočeského kraje;
- pravidelně informovat občany i zaměstnavatele o aktuální situaci na trhu práce v okrese;
- vytvářet individuální akční plány pro absolventy vysokých škol a mladé lidi do 25 let;
- doporučovat uchazečům o zaměstnání využívání integrovaného systému typových pozic.

## ZÁVĚR

V první polovině devadesátých let 20. století se míra registrované nezaměstnanosti v České republice pohybovala kolem 3 %, proto se Česká republika řadila mezi státy s minimální nezaměstnaností. V důsledku zpomalení hospodářského růstu i díky snižování pracovních míst začala nabídka pracovních sil převyšovat poptávku. To se odrazilo i v růstu nezaměstnanosti na celém území České republiky, i když nezaměstnanost v České republice nabývá čistě regionálního charakteru.

Nezaměstnanost je opravdu problémem, který je třeba řešit. Nezpůsobuje totiž jen ekonomické problémy, které člověka vedou až na hranici chudoby, ale její důsledky jsou též sociální, kdy může dlouhodobé nezaměstnanost vést až k alkoholismu či kriminalitě, psychologické, kam patří zejména deprese, ztráta sebevědomí a zesilování pocitu vlastní bezcennosti a neužitečnosti pro okolí, a zdravotní – prokázalo se totiž, že nezaměstnaný člověk je náchylnější k nemocem.

Cílem mé práce bylo pojednat o vývoji nezaměstnanosti a situaci na trhu práce v mělnickém regionu, charakterizovat nezaměstnanost v tomto regionu, pomocí statistických údajů o ní podat podrobnou zprávu, pokusit se vymezit hlavní příčiny nezaměstnanosti v regionu a nastínit možnosti řešení. Myslím, že se mi tyto cíle podařilo uspokojivě splnit. Praktičnost, možnost využitelnosti v praxi, přístupnost, názornost a ohled na běžného čtenáře byly hlavní faktory, které ovlivnily vznik celé práce. V textu práce jsou umístěny tabulky a grafy, jejichž úkolem je učinit analyzovanou problematiku přehlednější a názornější. Z důvodů výše uvedených se v práci objevily první tři kapitoly, které byly věnovány obecné teorii nezaměstnanosti a problematice trhu práce. Další kapitoly již byly věnovány vývoji nezaměstnanosti v ČR, ve Středočeském kraji, v okrese Mělník a jeho mikroregionech a možnostem řešení nezaměstnanosti.

V okrese Mělník je míra nezaměstnanosti dlouhodobě nižší, než je celorepublikový průměr. Důvodem pro to je především relativní blízkost hlavního města Prahy a dobré dopravní spojení s ní, ať už železniční, či silniční. Dále důležitou roli hraje rozmístění velkých chemických, potravinářských a zpracovatelských podniků v regionu, které zaměstnávají podstatou část ekonomicky aktivního obyvatelstva. V okrese je také řada přírodních a kulturních památek, které rozvíjí podnikatelské aktivity spojené s cestovním ruchem. V jednotlivých mikroregionech okresu je však situace odlišná. Mikroregion Mělnicka nedokáže kvůli své rozlehlosti, nedostatku

průmyslových podniků, nízkému počtu volných pracovních míst, špatné dopravní obslužnosti v severní části a zaměřením na zemědělství čelit nezaměstnanosti tak dobře jako zbývající dva mikroregiony, Kralupsko a Neratovicko.

Detailní pohled na nezaměstnanost potvrzuje, že stále existují objektivní překážky pro některé skupiny obyvatelstva při jejich uplatňování se na trhu práce. Mezi tuto kategorii rizikových uchazečů o zaměstnání patří zejména mladí lidé do 30 let a absolventi škol, kteří jsou sice flexibilní a ochotni se přizpůsobit požadavkům zaměstnavatelů, ale chybí jim zkušenosti a praxe. Tu mají osoby starší 50 let, ale vzhledem ke svému věku, blížícímu se odchodu do důchodu, snížené flexibilitě a omezené kreativitě nejsou zajímaví pro zaměstnavatele. Občané se ZP kvůli svému zdravotnímu handicapu také jen velmi těžko nacházejí uplatnění na trhu práce, počet volných pracovních míst pro ně není dostačující. Hrozbou je zejména dlouhodobá nezaměstnanost, která je pro ekonomiku nejnebezpečnější a zároveň může mít nejvíce negativní dopady na sociální a psychickou stránku člověka, který dlouhodobou ztrátou zaměstnání ztrácí své pracovní návyky a motivaci k hledání dalšího zaměstnání.

Částečně se naplnila i druhá hypotéza, která očekávala maximální využití všech možností pro snížení nezaměstnanosti Úřadem práce v Mělníku. Ten se snaží využívat všech nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, aby snižoval nezaměstnanost v regionu a aby pomáhal všem uchazečům o zaměstnání. Nejvíce se v rámci nástrojů APZ realizují rekvalifikace, které jsou poměrně úspěšné co se týče počtu uchazečů, kteří se po skončení rekvalifikačního kurzu vrátili do pracovního procesu. Úřad práce se také snažil nacházet uplatnění pro osoby se zdravotním postižením, ale vzhledem k nízkému počtu vhodných pracovních míst pro tyto občany se mu to příliš nedařilo. Úřad práce také poskytoval poradenské služby zaměřené na zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů pro volbu, změnu nebo výkon povolání a poradenství pro žáky základních škol, kteří se rozhodují o svém dalším povolání.

Problém nezaměstnanosti nelze vyřešit během krátké doby. Zaměstnanci úřadu práce, se kterými jsem měla možnost mluvit, i někteří majitelé menších firem v regionu zastávají názor (se kterým se ztotožňuji), že řešení je nutno hledat ve změně celkové státní politiky zaměstnanosti. Poukazovali na nutnost reformy, která by zjednodušila podnikání, snížila daňové zatížení a upravila a zpřísnila systém sociálních dávek – podpor v nezaměstnanosti, což by zvýšilo motivaci lidí k práci.

Je to řešení dlouhodobé, vyžadující profesionální přístup státního aparátu a velkou trpělivost občanů České republiky. Zároveň je potřeba určitých změn ve školství, zejména je nutné začít klást větší důraz na praktickou stránku vzdělávání a na sladění nabídky a poptávky pracovních míst podle profesí a oborů

Od roku 2004 míra nezaměstnanosti v ČR poklesla a pohybuje se okolo 8%. Stejný trend je možno sledovat i u míry nezaměstnanosti v regionu, která je opět pod republikovým průměrem. V prosinci roku 2005 dosahovala míra nezaměstnanosti v okrese Mělník 8,1%, v polovině roku 2006 už jen 7,1%. Státní politika zaměstnanosti také od roku 2004 po vstupu ČR do EU musela přijmout principy politiky zaměstnanosti EU, jejichž hlavními cíli je podpořit zaměstnanost, rozvoj malého a středního podnikání, rovnost příležitostí pro všechny, zvýšit flexibilitu podniků i zaměstnanců vůči strukturálním, organizačním či jiným změnám, omezit demotivaci nezaměstnaných, zabránit izolaci rizikových skupin obyvatelstva a jejich postupnému vylučování ze společnosti. Čas ukáže, nakolik bude česká ekonomika schopna vyrovnat se s problémem nezaměstnanosti ve stárnoucí společnosti a nakolik dokáže vytvořit odpovídající podmínky pro možnost realizace Evropské strategie zaměstnanosti v souladu se specifikami českého trhu práce.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

a.s.	akciová společnost
APZ	aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
HDP	hrubý domácí produkt
CHKO	chráněná krajinná oblast
IAP	individuální akční plán
IPS	informační a poradenské středisko
ISTP	integrovaný systém typových pozic
MPSV	ministerstvo práce a sociálních věcí
OSVČ	osoba samostatně výdělečná činná
PC	počítač (personal computer)
PPZ	pasivní politika zaměstnanosti
s.r.o.	společnost s ručením omezeným
SPZ	státní politika zaměstnanosti
SÚPM	společensky účelné pracovní místo
SVČ	samostatně výdělečně činná
ÚP	úřad práce
VPP	veřejně prospěšné práce
ZP	zdravotní postižení



## PRAMENY A LITERATURA

### MONOGRAFIE:

KNOLL, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993. ISBN není uvedeno.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozšířené vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

PROJSOVÁ, I.; PROCHÁZKOVÁ, E.; PTÁČNÍKOVÁ, N. *Aktivní politika zaměstnanosti v české republice 1992-1999*. Praha : MPSV, 2000. ISBN 80-85529-89-0.

SAMUELSON, P.A.; NORDHAUS, W.D. *Ekonomie*. 2. vyd. Praha : Svoboda, 1995. ISBN 80-205-0494-X.

SOJKA, M.; KONEČNÝ, B. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 2. opravené vyd. Praha : Libri, 1998. ISBN 80-85983-48-6.

ŠVARCOVÁ, J. *Ekonomie : stručný přehled*. Vydán pro rok 2002/2003. Zlín : CEED nakladatelství a vydavatelství, 2002. ISBN 80-902552-6-4.

TOMANDL, A.; BĚHALOVÁ, M.; JURÁČKOVÁ, G. *Než zaklepete u zaměstnavatele...* Praha : MPSV, 2004. ISBN 80-86878-04-X.

VLČEK, J. A KOL. *Ekonomie a ekonomika*. 2. přeprac. vyd. Praha : Aspi Publishing s.r.o., 2003. ISBN 80-86395-45-6.

VLČEK, J. A KOL. *Ekonomie pro neekonomy*. Praha: Kodex Bohemia, s.r.o., 1998. ISBN 80-85963-66-3.

## DOKUMENTY:

Roční zprávy Úřadu práce v Mělníku z let 1998-2004

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ze dne 13.5.2004

## INTERNET:

Český statistický úřad : dostupné na WWW: <<http://www.czso.cz>>

Český statistický úřad - Středočeský kraj: dostupné na WWW:

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

Ministerstvo financí ČR: dostupné na WWW:

<[http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/hs.xsl/inv\\_pobidky.html](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/hs.xsl/inv_pobidky.html)>

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: dostupné na WWW:

<<http://www.mpsv.cz>>, <<http://portal.mpsv.cz>>

Stránky Středočeského kraje: dostupné na WWW: <<http://www.kr-stredocesky.cz>>

Úřad práce v Mělníku: dostupné na WWW:

<[http://portal.mpsv.cz/sz/local/me\\_info](http://portal.mpsv.cz/sz/local/me_info)>

## PŘÍLOHY

	Středočeský kraj	Benešov	Beroun	Kladno	Kolín	Kutná Hora	Mělník	Mladá Boleslav	Nymburk	Praha-východ	Praha-západ	Příbram	Rakovník
Rozloha v km <sup>2</sup>	11 016	1 523	662	691	846	967	762	1 058	876	584	586	1 630	930
Počet obcí	1 148	115	86	100	100	88	70	123	90	91	80	120	85
Počet obcí se statutem města	73	7	5	7	7	4	6	8	6	7	8	6	2
Počet obyvatel	1 128 647	93 220	76 101	150 181	95 523	73 337	94 868	114 042	84 784	98 453	86 777	107 260	54 128
Podíl městského obyvatelstva	54,7%	52,4%	40,8%	67,6%	51,7%	53,4%	62,1%	67,6%	55,1%	50,6%	37,3%	56,9%	40%
Hustota obyvatelstva (osoby /km <sup>2</sup> )	102	61	115	217	113	80	133	108	97	169	148	66	58
Průměrný evidenční počet zaměstnanců	267 338	22 120	17 690	32 747	17 465	15 175	16 237	50 816	15 300	27 647	18 752	21 934	11 455
průměrná hrubá měsíční mzda (v Kč)	15 534	13 621	15 665	16 003	14 587	14 809	15 908	17 677	13 662	16 527	15 974	13 073	14 155
uchazeči o zaměstnání	41 761	1 935	2 206	8 114	4 642	4 131	4 064	2 710	3 952	1 685	1 178	4 907	2 237
Registrovaná míra nezaměstnanosti (v%)	7,21	3,86	5,64	10,16	9,93	12,63	7,81	4,64	9,19	3,57	2,75	8,49	7,66
volná pracovní místa	5 231	354	370	426	338	136	440	650	322	819	565	589	222

Příloha č. 1 – Vybrané ukazatele podle okresů Středočeského kraje (k 31.12.2002)



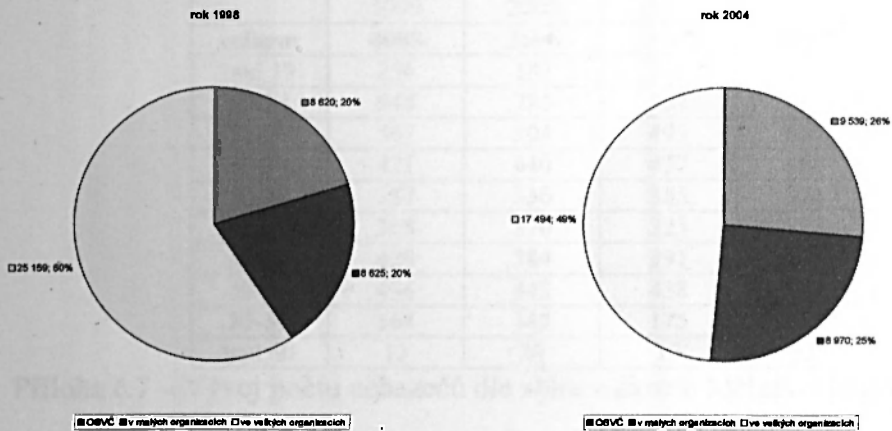
Příloha č. 2 – Mapa krajů ČR



Příloha. č. 3 – Mapa obcí s rozšířenou působností ve Středočeském kraji



Příloha č. 4 – Mapa okresů Středočeského kraje



Příloha č.5 – Poměr počtu OSVČ, zaměstnanců ve velkých a malých organizacích v okrese Mělník v roce 1998 a 2004

organizace/ počet zaměstnanců v roce	1998	2004
ČEZ, a.s., Horní Počaply	613	259
Nemocnice s poliklinikou Mělník	674	627
Vitana, a.s., Byšice	829	555
Unilever ČR, Nelahozeves	655	628
Kaučuk, a.s., Kralupy nad Vltavou	2021	1004
Spolana, a.s. Neratovice	3152	1075

Příloha č. 6 – Změny počtu zaměstnanců od roku 1998 do roku 2004 v rozhodujících organizacích mělnického okresu

	1999	2000	2001	2002
<b>celkem</b>	<b>4008</b>	<b>3606</b>	<b>3569</b>	<b>4064</b>
pod 19	256	187	353	316
19-24	948	785	587	691
25-29	567	504	493	568
30-34	421	440	437	460
35-39	387	336	355	374
40-44	368	370	323	353
45-49	428	384	391	447
50-54	456	443	438	532
55-59	164	147	175	290
nad 60	13	20	17	33

Příloha č.7 – Vývoj počtu uchazečů dle věku v okrese Mělník v letech 1999-2002

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
počet uchazečů se ZP	200	300	334	373	456	454	498
osoby nad 50 let věku	392	633	600	630	855	993	1 074
z toho žen	216	338	317	337	473	539	637

Příloha č. 8 – Vývoj počtu uchazečů se ZP a osob nad 50 let věku v okrese Mělník v letech 1998-2004