

# **Analýza trhu práce ve Veselí nad Moravou a jeho okolí**

Jindřiška Kružicová

---

Bakalářská práce  
2010

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta managementu a ekonomiky

Ústav ekonomie

akademický rok: 2009/2010

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jindřiška KRUŽICOVÁ**

Osobní číslo: **M081602**

Studijní program: **B 6208 Ekonomika a management**

Studijní obor: **Management a ekonomika**

Téma práce: **Analýza trhu práce ve Veselí nad Moravou a jeho okolí**

Zásady pro vypracování:

### Úvod

#### I. Teoretická část

- Provedte analýzu teoretických pramenů zaměřenou na trh práce.

#### II. Praktická část

- Provedte analýzu dosavadního vývoje na trhu práce ve Veselí nad Moravou a jeho okolí.
- Na základě provedených analýz formulujte závěry a doporučení k řešení na trhu práce ve Veselí nad Moravou a jeho okolí.

### Závěr

Rozsah bakalářské práce: **40 stran**  
Rozsah příloh:  
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- [1] SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1991. 1011 s. ISBN 80-205-0192-4.  
[2] NOVÁČEK, V., ŠVARCOVÁ, J. *Makroekonomie I*. 2. vyd. Zlín: UTB, 2003. 151 s. ISBN 80-7318-155-X.  
[3] ŠIMEK, M. *Trh práce*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola podnikání, a.s. v Ostravě, 2005. 75 s. ISBN 80-86764-26-5.  
[4] HOLMAN, R. *Ekonomie*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2002. 714 s. ISBN 80-7179-681-6.  
[5] DOHNALOVÁ, Z. *Mikroekonomie I.: studijní pomůcka pro distanční studium*. 2.vyd. Zlín: UTB, 2007. 200 s. ISBN 978-80-7318-566-4.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. Ing. Zuzana Dohňalová, Ph.D.**  
Ústav ekonomie  
Datum zadání bakalářské práce: **6. dubna 2010**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **21. května 2010**

Ve Zlíně dne 6. dubna 2010

  
doc. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková  
děkanka



  
doc. Ing. Zuzana Dohňalová, Ph.D.  
ředitel ústavu

# PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- Odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby <sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Ve Zlíně 17.5.2010

*Jindřiška Kausířová*  
.....

*1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b*

*Zveřejňování závěrečných prací:*

*(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.*

*(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

*(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

*2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

*(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užíje-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).*

*3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

*(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

*(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

*(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

## **ABSTRAKT**

Cílem této bakalářské práce je zpracovat analýzu trhu práce ve Veselí nad Moravou a jeho okolí a následně formulovat závěry a doporučení.

V teoretické části jsem se zaměřila na všeobecnou problematiku a hlavní ekonomické pohledy na trh práce, zaměstnanost a nezaměstnanost na trhu práce.

V praktické části jsem provedla analýzu trhu práce ve Veselí nad Moravou a jeho okolí, která je zaměřena na zaměstnanost, nezaměstnanost, ohrožené skupiny na trhu práce a účinnost aktivní politiky státu.

**Klíčová slova:** Trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, Veselí nad Moravou a jeho okolí

## **ABSTRACT**

Main objective of this bachelor work is to process the analysis of labour market in Veselí nad Moravou and his environs and consequently formulate a recommendation.

There is a general theoretic part concerning labour market and principal source economics, employment and unemployment in the labour market.

There is current situation of the labour market in the Veselí nad Moravou and his environs in the practical part oriented to employment, unemployment, vulnerable groups and effect on active labour-market policy.

**Keywords:** Labour market, employment, unemployment, Veselí nad Moravou and his

„Nejdražší nejsou ti, co mají nejvyšší plat.

Nejdražší jsou neproduktivní lidé.“

John C. Maxwell

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.



# OBSAH

ÚVOD .....	10
<b>I TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>12</b>
<b>1 TRH PRÁCE .....</b>	<b>13</b>
1.1 CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE .....	13
1.1.1 Reálné a nominální zvýšení mzdy.....	13
1.1.2 Funkce trhu práce .....	13
1.1.3 Hlavní ekonomické přístupy .....	14
1.2 NABÍDKA, POPTÁVKA A ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE.....	16
1.2.1 Nabídka na trhu práce .....	17
1.2.2 Poptávka na trhu práce.....	18
1.2.3 Rovnováha dokonale konkurenčního trhu.....	19
<b>2 NEZAMĚŠTNANOST A ZAMĚŠTNANOST .....</b>	<b>21</b>
2.1 CHARAKTERISTIKA NEZAMĚŠTNANOSTI .....	21
2.1.1 Měření nezaměstnanosti .....	22
2.1.2 Formy nezaměstnanosti.....	23
2.1.3 Dobrovolná a nedobrovolná zaměstnanost.....	24
2.1.4 Dlouhodobá nezaměstnanost .....	24
2.1.5 Důsledky nezaměstnanosti.....	25
2.1.6 Vytváření pracovních míst .....	25
2.2 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI .....	26
2.3 SOCIÁLNĚ VYLOUČENÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE.....	26
2.4 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	27
2.5 ÚŘADY PRÁCE A JEJICH FUNKCE .....	28
2.6 PŘEHLED ZÁKLADNÍCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ O ZAMĚŠTNANOSTI .....	29
2.7 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	30
2.8 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR.....	30
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>32</b>
<b>3 METODIKA.....</b>	<b>33</b>
3.1 DÍLČÍ CÍLE PRÁCE .....	33
3.2 METODICKÉ POZNÁMKY .....	33
<b>4 CHARAKTERISTIKA VESELÍ NAD MORAVOU A JEHO OKOLÍ.....</b>	<b>34</b>



4.1	OBYVATELSTVO .....	35
4.2	DOPRAVA .....	35
4.3	HOSPODÁŘSKÁ ČINNOST.....	36
4.4	OKOLÍ VESELÍ NAD MORAVOU .....	36
4.5	ZEMĚDĚLSTVÍ .....	37
<b>5</b>	<b>ZAMĚŠTNANOST A NEZAMĚŠTNANOST .....</b>	<b>38</b>
5.1	ZAMĚŠTNANOST.....	38
5.2	NEZAMĚŠTNANOST.....	40
5.2.1	Vývoj míry nezaměstnanosti.....	40
5.2.2	Vývoj volných pracovních míst.....	42
5.2.3	Struktura uchazečů o zaměstnání dle dosaženého vzdělání.....	43
5.2.4	Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku.....	44
5.2.5	Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky nezaměstnanosti.....	45
5.2.6	Vývoj nezaměstnanosti dle pohlaví.....	45
5.3	OHROŽENÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE.....	46
5.3.1	Osoby se zdravotním postižením .....	47
5.3.2	Osoby nad 50 let .....	47
5.3.3	Absolventi.....	49
5.4	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI (APZ) .....	50
<b>6</b>	<b>ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ.....</b>	<b>51</b>
6.1	ZÁVĚRY .....	51
6.2	DOPORUČENÍ .....	52
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>54</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>55</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>57</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>58</b>
	<b>SEZNAM TABULEK .....</b>	<b>59</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>60</b>

## ÚVOD

Na trhu práce je práce prodávána jako výrobní faktor. Trh je charakterizován poptávkou po práci a její nabídkou. Na tomto trhu nabízejí zaměstnavatelé pracovníkům práci za mzdu. V rámci zkoumání trhu práce se ekonomie snaží co nejlépe porozumět nezaměstnanosti a výši mezd. Jedná se o důležitý předmět zkoumání, protože výše nezaměstnanosti závažně ovlivňuje stav společnosti.

Trh práce se stává stále větším problémem souvisejícím s rozvojem a zajištěním stability trhu práce. Existovalo mnoho přístupů k tomuto problému mezi hlavní můžeme uvést keynesiáský, který je založen na skutečnosti, že stát by měl ovlivňovat a regulovat poptávku na trhu práce prostřednictvím aktivní rozpočtové politiky, jíž se má dosáhnout zvýšení důchodů jednotlivých subjektů, kde dojde v konečném efektu k zvýšení tempu ekonomického růstu, vytváří se pracovní místa a klesá nezaměstnanost. Na druhou stranu neokonzervativní hospodářská politika je charakteristická tím, že považuje ekonomický systém za stabilní a se schopností samoregulace. Oba tyto přístupy měly ve své době úspěch, ale oba měly své nedostatky. Nyní jsou všechny ekonomické přístupy integrovány a implementovány ve všech smíšených ekonomikách, kde obecně většinou záleží na celkové orientaci hospodářské politiky.

Státní politika zaměstnanosti v České republice se soustředí na podporu zaměstnanosti a je zaměřena především na podporu vytváření nových pracovních míst a pracovních činností, zvyšování adaptability pracovní síly a zabezpečování životních podmínek dočasně nezaměstnaných formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.

V této práci se zabývám analýzou trhu práce ve Veselí nad Moravou a jeho okolí. Tato práce obsahuje teoretickou část, ve které popisuji problematiku trhu práce, přístupy hlavního ekonomického myšlení a jeho uplatnění v dnešním pohledu na trh práce. Rovnováha na trhu práce a nedokonalosti. Dále popisuji nezaměstnanost a její příčiny, zaměstnanost a státní opatření zaměstnanosti.

V praktické části úvodem specifikuji okres Hodonín do, kterého spadá Veselí nad Moravou v rámci Jihomoravského kraje a České republiky. Dále pokračuji ve vymezení Veselí nad Moravou a jeho okolí, popisu geografických charakteristik, správním rozdělením obcí, hospodářskou činností, dopravou a demografickým rozdělením.

Následně se věnuji analýze zaměstnanosti a struktuře převládajícího odvětví, nezaměstnanosti, kde analyzuji míru nezaměstnanosti, věkovou strukturu, stupeň vzdělání, rizikové skupiny na trhu práce a účinnost aktivní politiky zaměstnanosti. A na základě získaných poznatků z analýzy trhu práce se pokusit nastínit doporučení k řešení na trhu práce ve Veselí nad Moravou a jeho okolí.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 TRH PRÁCE

### 1.1 Charakteristika trhu práce

Na trhu práce je práce prodávána jako výrobní faktor. Trh je charakterizován poptávkou po práci a její nabídkou. Na tomto trhu nabízejí zaměstnavatelé pracovníkům práci za mzdu. V rámci zkoumání trhu práce se ekonomie snaží co nejlépe porozumět nezaměstnanosti a výši mezd. Rozeznáváme nominální a o inflaci očištěnou reálnou mzdu.

Jedná se o důležitý předmět zkoumání, protože výše nezaměstnanosti závažně ovlivňuje stav společnosti. [1]

#### 1.1.1 Reálné a nominální zvýšení mzdy

Zvýšení mzdy není v podstatě reálným zvýšením mzdy, ale pouhým nominálním zvýšením mzdy, pokud mzdy rostou stejným tempem jako ceny spotřebních statků. Pouze tehdy, když se mzdy změní reálně (tj. změní-li se velikost spotřebního koše, který si za mzdu mohou koupit), lidé mění nabízené množství práce. Funkce nabídky práce vyjadřuje závislost nabízeného množství na reálné mzdě. Poptávka po práci rovněž závisí na reálné mzdě.

Reálné zvýšení mezd zjistíme, když index nominálních mezd dělíme indexem cen spotřebních statků. [4]

#### 1.1.2 Funkce trhu práce

Trh práce je tedy na jedné straně ovlivňován poptávkou po pracovních silách vycházející z celkové hospodářské a sociální politiky a na druhé straně nabídkou pracovních sil. Aby bylo možno pružně reagovat na měnící se potřeby a požadavky společnosti (trh zboží a služeb), je třeba, aby vedle výrobce (trh veřejných činitelů) existovala také odpovídající nabídka pracovních sil (trh práce), která co do kvalifikační úrovně a profesní struktury bude schopna potřeby a požadavky realizovat. Prostřednictvím trhu práce je pro pracovníky zajištěn nejen určitý příjem, ale i sociální status spojený s pozicí na trhu práce. Trh práce je tedy na jedné straně ekonomickou institucí, tedy systémem ekonomických vztahů směny, ale je současně i sociální institucí, jež zahrnuje podmínky a normy sociálního jednání ovlivňující koupi, prodej

i cenu pracovních služeb. Jde o veškeré procedury, neformální normy a zvyky regulující vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. [6]

Trh práce má funkci ekonomickou a funkci sociální:

Ekonomická funkce trhu - práce vychází ze vztahu mezi výrobním systémem pracovních činností, resp. pracovních míst a pracovní silou. Tento vztah je řešen na základě směny práce mezi firmami, odvětví a regiony. Předmětem směny na trhu práce je pracovní síla. Ta vystupuje v tomto případě jako výrobní činitel a její mezní produktivita spoluurčuje pak její pozici na trhu práce. [6]

Sociální funkce trhu práce – v procesu směny jsou prostřednictvím nabídky pracovní síly a poptávky po pracovní síle určovány mzdy a další podmínky zaměstnanosti, například pracovní doba. Stranami zúčastněnými v tomto procesu jsou zejména zaměstnavatelé a zaměstnanci. Vedle nich do tohoto procesu zasahují i další partneři: státní instituce, odobory, někdy i politické lobby a další, kteří tento proces ovlivňují, neboť souvisí s jejich ekonomickými a politickými zájmy. [6]

### 1.1.3 Hlavní ekonomické přístupy

#### Klasická ekonomie

Myšlenka vychází z neustálé rovnováhy na trzích práce a neexistence cyklické nezaměstnanosti. Období klasického myšlení mělo dva myšlenkové výstupy pro novodobé ekonomické myšlení:

- optimistický s učením o neviditelné ruce trhu Adama Smithe, při prioritě působení přirozeného řádu cenového systému na trhu a kritice vládních zásahů do ekonomiky,
- pesimistický Malthuse a Ricarda s předpokladem klesajících výnosů a bojů o rozdělení omezeného důchodu mezi dělníky, vlastníky půdy a kapitalisty usilujícími o zisk. Ricardo předpověděl stagnujících mezd a třídních protikladů šokoval politiky a ekonomy po celé půlstoletí mezi roky 1820 - 1870, avšak podobně jako Malthus nedokázal působení zákona

klesajících výnosů prokázat, neboť technologické pokroky průmyslové revoluce překonávaly působení tohoto zákona. [7]

### **Keynesiánská interpretace**

Vyznačuje se nepružnými nominálními mzdovými sazbami a nedobrovolnou cyklickou nezaměstnaností. Keynes aplikoval makroekonomický přístup, poukazoval na selhávání regulačních mechanismů trhu a zdůvodňoval nutnost státních zásahů do ekonomiky. Dospěl k názoru, že existuje nedostatečná poptávka a že jedním z největších problémů ekonomiky je nezaměstnanost.[2] Problém selhání tržního mechanismu viděl v úsporách, neboť objevil, že čím je větší národní důchod, tím je větší tendence k úsporám. Závislost růstu spotřeby na růstu důchodů odvodil z „psychologického zákona“: tempo růstu osobní spotřeby se snižuje s rostoucím důchodem a přitom se zvyšuje tempo úspor. V tom viděl největší problém společnosti. Zaměřil se proto na cesty jak přeměnit úspory na investice do výroby. Jednu z nich viděl ve zrušení zlatého standardu. Ten totiž dovoloval každému přímo směňovat peníze za měnové zlato. Keynes požadoval zrušení zlatého standardu (stalo se tak ve 40. letech). Jinou cestou jak zajistit růst investic bylo postupné zvyšování množství peněz v oběhu, Keynes chtěl totiž léčit nedostatečnou poptávku a nezaměstnanost mírnou (plíživou) inflací. Pro daňovou politiku státu navrhoval zvýšení státních investic (výstavba škol, dálnic apod.) a přerozdělovat důchody ve prospěch skupin se zvýšeným sklonem ke spotřebě. Konečně požadoval podporovat subvencemi podniky, kterým hrozí úpadek. Myšlenkový odkaz Keynese je značný a lze ho rámcově vyjádřit jako: trh ano, ale bez kvalifikovaných zásahů státu je řízení ekonomiky nereálné. [7]

Protikeynesiánská revoluce znamenala velmi důležitý posun ve vývoji ekonomického myšlení ve druhé polovině 20. století. Spory, které protikeynesiánská revoluce vyvolala vedly k výraznému posunu neoklasické i keynesiánské ekonomie. [7]

### **Monetaristický přístup**

Monetarismus je ekonomická teorie zdůrazňující význam peněz včetně jejich samoregulační funkce a odmítající státní zásahy do ekonomiky. Za nejvýznamnější osobnost monetarismu



je považován americký ekonom Milton Friedman. Friedmanova hypotéza permanentního důchodu změnila dosavadní pohled na spotřební funkci. Vyplývalo z ní, že je mnohem stabilnější, než jak předpokládala keynesiánská ekonomie. Spotřební výdaje jsou nejvýznamnější složkou agregátní poptávky (přibližně 2/3), a proto lze předpokládat i relativní stabilitu této veličiny. Dnes je to hlavní ekonomický proud vyspělých zemí. [7]

### **Moderní ekonomie hlavního proudu**

Myšlení hlavního proudu je převládajícím ekonomickým myšlením ve smíšených ekonomikách všech center světové ekonomiky - Severní Ameriky, západní Evropy a Japonska. Čerpá z klasiků, neoklasiků i Keynesů. Vedle úspěchů má i řadu problémů, vedle mnoha stoupců i hodně kritiků. Všem směrům integrujícím se do hlavního proudu je přes mnoho rozdílů společné chápání nezbytnosti společného působení tržních sil a státních zásahů v integrujícím se světovém hospodářství. [7]

## **1.2 Nabídka, poptávka a rovnováha na trhu práce**

Na Trhu práce uvažujeme-li delší období, můžeme vidět, jak se různé pracovní profese „přelévají“ jedna v druhou podle situace na trzích jednotlivých profesí. Trh práce je tedy charakterizován tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou práce. Na trhu práce existuje konkurence na straně poptávky i na straně nabídky. Tržní nabídka práce je nabídka práce všech lidí v dané ekonomice. Tržní poptávka po práci je poptávka všech firem v dané ekonomice po práci. Mzda, při které nastává rovnováha trhu, je rovnovážnou mzdou.

Trh práce spěje ke své rovnováze a udržuje se v ní obdobným způsobem jako trh zboží. Nerovnováha trhu práce je přechodnou situací, která je eliminována pohybem reálné mzdy. Výše reálné mzdy je určena trhem práce – průsečíkem křivky poptávky a křivky nabídky. [4]

### **Změny rovnováhy na trhu práce**

Ke změně rovnováhy může dojít buď ze strany poptávky, nebo ze strany nabídky. Změna rovnováhy trhu práce ze strany poptávky. Tato změna rovnováhy mění reálnou mzdu i za-

městnanost stejným směrem: růst poptávky po práci zvyšuje zaměstnanost i reálnou mzdu. Pokles poptávky po práci naopak snižuje zaměstnanost i reálnou mzdu.

Změna rovnováhy ze strany nabídky. V tomto případě se mění zaměstnanost a reálná mzda protichůdným směrem: pokles nabídky práce snižuje zaměstnanost a zvyšuje reálnou mzdu. Růst nabídky práce by naopak zvýšil zaměstnanost a snížil reálnou mzdu. [4]

### 1.2.1 Nabídka na trhu práce

Nabídkou práce se rozumí počet hodin odpracovaných v různých firmách a podnicích. Práce je výrobním faktorem, jehož nositelem je člověk. Člověk se proto rozhoduje, zda výdělek získaný prací je adekvátní počtu hodin strávených prací a zda pro něho není lepší využít volný čas (den se dělí na hodina strávené v práci a hodiny volného času). Cílem spotřebitele je maximalizace užitku. Maximálního užitku bude dosaženo tehdy, když mezní užitek dodatečné jednotky času je v obou alternativách využití času stejný. [1]

Jak se člověk rozhoduje mezi volným časem a prací: jelikož trávení volného času bývá příjemné, můžeme na volný čas nahlížet jako na zvláštní statek.

Rozhodování člověka, zda má nebo nemá pracovat, nabývá podobu spotřebitelského rozhodování. Člověk se vlastně rozhoduje mezi volným časem (zvláštním statkem) a ostatními statky, které by si mohl koupit za mzdu. Takové rozhodování ovšem vyžaduje, aby znal ceny všech statků, tedy také cenu volného času. Cena volného času je to, co člověk obětuje, čeho se vzdá – pokud se rozhodne mít volný čas, tj. nepracovat. Proto můžeme říci, že mzda je cenou volného času. [4]

Jak působí mzdy na nabízené množství práce? Zde působí dva protichůdné efekty. Především – mzda je cenou volného času. Když se mzda zvýší, je volný čas dražší. Člověk pak bude chtít mít méně volného času a bude jej substituovat jinými statky, které si může koupit za mzdu. Tomu říkáme substituční efekt zvýšení mzdy: růst mzdy motivuje člověka k tomu, aby si kupoval méně volného času, tedy aby nabízel více práce.

Mzda je také důchodem. Když se zvýší mzda, zvýší se důchod a člověk si pak může kupovat více všech statků – včetně volného času. Tomu říkáme důchodový efekt zvýšení mzdy: růst mzdy motivuje člověka k tomu, aby si kupoval také více volného času, tedy aby nabízel méně práce. [4]

### **Substituční efekt**

Při vyšší mzdě přináší každá hodina práce vyšší výdělek, který může spotřebitel použít k získání většího počtu výrobků a služeb, a to vede k tendenci pracovat déle a to na úkor volného času. Jedná se tedy o nahrazování volného času prací.[5]

### **Důchodový efekt**

Vyšší mzda vede ale také k nahrazování práce volným časem. A to proto, že spotřebitel má již dostatečný důchod a chce také více volného času.[5]

Individuální křivka nabídky práce - je v určité části zpět zakřivená. To je způsobeno právě důchodovým efektem. Pracovník při vyšší mzdě nejprve preferuje práci před volným časem, ale pokud se jeho mzda zvýší nad určitou úroveň snaží se pracovník odpracovat méně hodin. [1]

### **1.2.2 Poptávka na trhu práce**

Poptávka po práci je určena množstvím práce, které firma najímá při různých úrovních mzdové sazby. Firma poptává takové množství práce při němž, se příjem z mezního produktu vyrovná meznímm nákladům na práci, tedy mzdě. Poptávku tedy značně ovlivňuje produktivita práce (ta je ovlivněna kvalifikací práce, množstvím a kvalitou kooperujících faktorů, technologií a managementem). [3]

Poptávka po práci, je jako všechny poptávky po výrobních faktorech, odvozena z poptávky po finálních statcích, které byly vyrobeny pomocí práce. [3]

Poptávané množství práce je tedy závislé na mzdové sazbě a poptávka po práci je určena příjmem z mezního produktu práce. Tržní poptávka po práci je součet individuálních křivek poptávky po práci všech firem na trhu práce. Je zahrnuta stejná práce ve všech odvětvích. [3]

Mezi ekonomy panuje shoda v tom, že průběh funkce agregátní poptávky je klesající. V literatuře se setkáváme se třemi efekty, které klesající AD vysvětlují. Jsou to:

Pigouův efekt – klesne-li cenová hladina a nominální důchod se nemění, reálný důchod vzroste, lidé se cítí být bohatšími a zvýší spotřebu;

Keynesův efekt – klesne-li cenová hladina, množství reálných peněžních vzroste, klesne úroková míra, vzrostou investice a důchod;

Zahraničně-obchodní efekt (někdy též „přepínací“ efekt) – klesne-li cenová hladina, domácí zboží se stane konkurenceschopnějším a zvýší se export. [1]

### 1.2.3 Rovnováha dokonale konkurenčního trhu

Rovnováha na trhu práce vzniká při vyrovnání nabídky s poptávkou, při tzv. rovnovážné mzdě, která je dána průsečíkem tržní křivky poptávky a tržní křivky nabídky práce. [1]

Tržní křivka poptávky po práci je horizontálním součtem individuálních křivek všech firem na trhu. Tržní křivka nabídky práce ta již není zpět zakřivená, a to proto, že při součtu jednotlivých individuálních křivek se rozdíly v zakřivení vyrovnají. To ze dvou důvodů: 1) u jednotlivých individuálních křivek jsou zpětná zakřivení v jiných bodech a při jejich součtu dojde k vyrovnání.

2) rostoucí mzda přitahuje nové na trh pracovníky s vyššími transferovými výdělky.

Při vychýlení mzdy z rovnovážné úrovně vzniká na trhu nedostatek (je-li tržní mzda nižší než rovnovážná) nebo přebytek práce (je-li tržní mzda vyšší než rovnovážná). [1]

#### Nedokonalosti trhu práce

Mzdová strnulost - mzdy a platy mají tendenci reagovat daleko pomaleji na změny na trzích práce. Nerovnováha mezi nabízeným a poptávaným množstvím práce se vyrovnává postupně a pomaleji.

Mzdové tarify firem - mnohé firmy vytvářejí určité mzdové struktury podle kterých jsou zaměstnanci odměňováni (mzdové tarify používají zejména velké podniky, a to k zjednodušení mzdových rozhodnutí a k podpoření smyslu pro spravedlnost).

Omezení - zapříčiněné kolektivními smlouvami, pracovně-právním zákonodárstvím, ale i čistě tržními vlivy (firmy udržují zaměstnanost nad efektivní míru proto, aby v budoucnosti měly kvalitní zaměstnance). [1]

Hlavní projevy nedokonalé konkurence jsou monopson a působení odborových organizací.

#### Monopson

Monopson je monopol na straně poptávajícího tzn. firem na trhu práce. Tento monopol na straně poptávky po práci nastává v případě, kdy existuje jediná dominantní firma zaměstná-

vající práceschopné obyvatelstvo v dané oblasti. Monopsonista může ovlivnit výši mzdové sazby (chce-li najmout další práci musí zvednout sazbu).

Jestliže monopsonista najímá dodatečnou práci, zvyšuje mzdu všem dosud zaměstnaným pracovníkům. Mezní náklady tohoto dodatečného pracovníka se rovnají mzdové sazbě plus zaplaceným vyšším mzdám již najmutých pracovníků (proto jsou  $MFCL > w$ ). Firma najímá tolik práce, dokud příjem z mezního produktu převyšuje mezní náklady na práci. Protože v případě monopsonu jsou mezní náklady na práci vyšší než nabídka práce, a proto bude počet pracovníků dán protnutím křivky mezních nákladů a poptávky po práci (tedy příjmem z mezního produktu) a ne protnutím křivky nabídky a poptávky. [5]

## Odbory

Působení odborových organizací je monopolní síla na straně nabízejícího tzn. pracovníků. Odborové svazy jsou sdružení pracujících, které usilují o vyšší mzdové sazby, lepší pracovní podmínky apod. pro své členy. Existují čtyři cesty, kterými odbory usilují o zvýšení mezd a ty jsou následující:

Zvýšení standardních mzdových sazeb (mzdový práh). Odbory v kolektivním vyjednávání domluví s firmou takovou výši minimální mzdové sazby, která převyšuje rovnovážnou sazbu na trhu. Tím pádem se sníží poptávka po práci a vznikne přebytek nabídky práce a odbory se domluví, že firma bude najímat pouze odboráře. [1]

Omezení nabídky práce projevuje se v posunu křivky nabídky práce v daném odvětví doleva. Nutné je, aby odbory dosáhly vyjednáváním s podnikem zaměstnávání pouze odborářů a omezení počtu odborářů.

Zvýšení poptávky po práci projevuje se posunem křivky poptávky po práci v daném odvětví doprava. Zvýšení poptávky odbory dosahují snahou přimět k větší spotřebě spotřebitele, omezit prodej konkurence.

Boj proti monopsonní moci podniků. Odbory vystupují jako vyvažující síla v případě, že na daném trhu je podnik v roli monopsonu. Monopson najímá práci za určitou mzdovou sazbu, která je nižší než rovnovážná sazba, a odbory vyjednejí vyšší mzdovou sazbu a ta se dostane na rovnovážnou mzdovou sazbu. [1]

## 2 NEZAMĚSTNANOST A ZAMĚSTNANOST

### 2.1 Charakteristika nezaměstnanosti

Klíčovým problémem na makroekonomické úrovni, který ekonomická teorie analyzuje, je nezaměstnanost včetně jejího vztahu k jiným jevům (např. k inflaci, hospodářskému růstu apod.). [3]

Jedná se v podstatě o nerealizovanou (neuspokojenou) nabídku práce na trhu práce. Obecně za nezaměstnanou pracovní sílu lze považovat tu část ekonomicky aktivního obyvatelstva, která není odpovídajícím způsobem (především časově a kvalifikačně) využita. [3]

Mezi extrémní (pouze teoreticky existujícími) situacemi:

- plnou zaměstnaností a
- úplnou nezaměstnaností

existuje řada možných i reálně existujících situací v různých ekonomikách, které závisí na působení mnoha, často i protichůdných faktorů, např. na dynamice ekonomiky a průběhu hospodářského cyklu, probíhajících strukturálních změnách, realizovaném vědeckotechnickém rozvoji, rozsahu a formách státních zásahů do ekonomiky, integračních tendencích, síle a politice odborů na trhu práce, sociálních faktorech (délka pracovního týdne, věk odchodu do důchodu, výšesociálních dávek apod.), realizovaných mzdových politikách a na pružnosti mezd, vývoji inflace, demografických faktorech. [3]

Na makroekonomické úrovni jsou zkoumány hlavně dva klíčové problémy:

- základní vztah mezi nezaměstnaností a inflací,
- konfliktnost státních zásahů, které směřují k dosažení co nejvyšší zaměstnanosti a stability cen. [3]

V prostředí tržní ekonomiky je stav určitého napětí na trhu práce, tedy nezaměstnanost – jev zcela běžný a přes svoji sociální bezpečnost jev standartní. [2]

### 2.1.1 Měření nezaměstnanosti

Koho považovat za nezaměstnaného? Nezaměstnaným nazveme jen toho, kdo nemá práci a nějakou si hledá. Hledání zaměstnání je nezbytným znakem nezaměstnaného. Registrovaná nezaměstnanost = lidé zapsaní na úřadech práce. Skutečná nezaměstnanost bývá vždy o nějaké procento vyšší než registrovaná nezaměstnanost. [2]

Nezaměstnaní jsou všechny osoby 15 leté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňovaly tyto podmínky:

- Byly bez práce, to znamená, že nebyly ani v placeném zaměstnání ani nebyly sebezaměstnané.
- Hledaly aktivně práci. Formou aktivního hledání práce se rozumí registrace u úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelný práce, dále hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků k založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení nebo licence nebo hledání zaměstnání jiným způsobem.
- Byly připraveny k nástupu do práce, to jest během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání. [9]

Nezaměstnanost je obvykle vyjadřována buď počtem nezaměstnaných, nebo mírou nezaměstnanosti. [3]

Míra nezaměstnanosti:  $u = U / (L + U)$ , kde  $u$  je míra nezaměstnanosti (vyjádřená v %),  $U$  je počet nezaměstnaných a  $L$  je počet zaměstnaných. [2]

V České republice se využívá v současnosti dvou metodik, jak toto provést. První je metodika Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV). [12]

V rámci harmonizace s Evropskou unií k této metodice přikročilo MPSV od poloviny roku 2004. Do té doby se v čitateli neuváděli pouze dosažitelní uchazeči, tedy ti, kteří mohou nastoupit ihned. Vlivem této změny skokově nezaměstnanost poklesla o více než jeden procentní bod.

Druhou metodiku definovanou Mezinárodní organizací práce (ILO) používá Český statistický úřad (ČSÚ). Tato metodika spočívá v zjišťování nezaměstnanosti výběrovým šetřením. [12]



Výběrových šetření pracovních sil - vybraný vzorek domácnost a jejich pravidelný monitoring se čtvrtletní prezentací. Tímto způsobem lze získat mnoho údajů o zaměstnaných i nezaměstnaných. Výhodou je pravidelnost a poměrně vysoká vypovídací schopnost na národní úrovni a možnost mezinárodního srovnání, nevýhodou je malá vypovídací schopnost na úrovni regionů, lze ji však částečně odstranit úpravou velikosti šetřeného vzorku domácností. [12]

Velmi často se vyjadřují tzv. parciální míry nezaměstnanosti, to znamená míry nezaměstnanosti např. podle věku, vzdělání. [3]

### 2.1.2 Formy nezaměstnanosti

Rozlišujeme tři druhy nezaměstnanosti podle příčin, které ji vyvolávají. Je to nezaměstnanost frikční, strukturální nebo cyklická.

**Frikční nezaměstnanost:** někteří lidé jsou dočasně nezaměstnaní, protože opustili původní zaměstnání a po nějakou dobu si hledají nové místo. Jestliže zaměstnaná osoba v tomto případě změní dobrovolně pracovní místo, znamená to, že existují na trhu práce dobré podmínky pro zaměstnání, délka frikční zaměstnanosti je krátká (přibližně 6-12 týdnů), a tak absolutní počet případů, a také podíl frikční nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti, klesá s poklesem celkové úrovně nezaměstnanosti. [3, 4]

**Strukturální nezaměstnanost:** ta vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice, kdy se některá odvětví zmenšují a jiná naopak expandují. Tyto strukturální změny způsobují, že klesá poptávka po některých profesích, zároveň ale roste poptávka po jiných profesích. Přestup do nového odvětví však vyžaduje rekvalifikaci. Obvykle trvá déle než frikční. Větší zásah do života člověka. [4]

**Cyklická nezaměstnanost:** ekonomika prožívá fázi celkového hospodářského poklesu, jehož průvodním jevem je nezaměstnanost více méně ve všech odvětvích. Protože sezónní nezaměstnanost silně zatěžuje pojistné fondy proti nezaměstnanosti, v mnohých zemích se přijímají např. opatření na podporu celoročních prací na ve stavebnictví jako jedna z možností eliminace vysoké sezónní nezaměstnanosti. Opatření spočívají v tom, že osobám, které by v určitém období ztratily ve stavebnictví zaměstnání, příslušný úřad práce kompenzuje za určitých předpokladů mzdu (60-80 % čisté mzdy). [4, 3]

Americký ekonom Arthur Okun hledal statistický vztah mezi růstem domácího produktu a mírou nezaměstnanosti. Zjistil, že když domácí produkt roste rychleji, míra nezaměstnaných klesá, a když naopak domácí produkt roste pomalu nebo klesá, míra nezam. se zvyšuje. To mu se říká Okunův zákon. [4]

### 2.1.3 Dobrovolná a nedobrovolná zaměstnanost

**Dobrovolná nezaměstnanost** je taková nezaměstnanost., kdy nezaměstnaný hledá práci, ovšem za vyšší mzdu, než která na trhu práce převládá. Výše a délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti závisí na tom, jaké alternativní příležitosti mají nezaměstnaní. Mezi jejich alternativní příležitosti patří podpory v nezaměstnanosti. Jsou-li podpory v nezaměstnanosti nízké a doba jejich poskytování krátká, je dobrovolná nezaměstnanost nízká, protože jsou nezaměstnaní lidé motivováni k tomu, aby si rychle našli nové zaměstnání. [2]

**Nedobrovolná nezaměstnanost.** Nezaměstnaní hledají práci za takovou mzdu, která na trhu práce převládá (někteří z nich by akceptovali dokonce mzdu nižší), avšak nemohou ji najít. [2]

Příčiny nedobrovolné nezaměstnanosti jsou překážky bránící poklesu mezd. Jednou z nich bývají odbory, pokud si jako jeden z hlavních cílů vytknou prosazování vysokých mezd. Nedobrovolná nezam. má pro člověka horší důsledky než dobrovolná nezaměstnanost. Dalším negativním dopadem nedobrovolné nezam. je to, že může postihovat lidi, kteří nemají dobré alternativní příležitosti, protože je pro ně rekvalifikace nebo zalezení jiného zdroje obživy velmi obtížné. Příčinou nedobrovolné nezam. se může stát i uzákoněná minimální mzda. Zákonná minimální mzda nevyvolává nezaměstnanost u všech profesí, ale jen u těch, kde je rovnovážná mzda nižší než zákonná minimální mzda. Registrovaná míra nezaměstnanosti tedy obsahuje kromě nedobrovolné nezaměstnanosti i nějakou dobrovolnou nezaměstnanost. To jsou lidé, kteří jsou na úřadu práce jen proto, aby mohli pobírat podporu v nezaměstnanosti. [2,4]

### 2.1.4 Dlouhodobá nezaměstnanost

Závažným nepříznivým efektem dlouhodobé nezaměstnanosti může mít vážné sociální důsledky, může přivodit existenční potíže člověka a jeho rodiny, ztrátu kvalifikace a ztrátu sebeúcty.

Proto bychom měli nezam.posuzovat nejen podle její výše, ale také (a možná především) podle její délky.

Příčinou dlouhodobé nezam.může být dlouhotrvající hospodářská recese, dlouhodobé mzdové strnulosti, štědré podpory v nezaměstnanosti.

Dlouhodobá nezaměstnanost se někdy samovolně mění z nedobrovolné v dobrovolnou, protože je-li člověk dlouho nezaměstnaný, mění se jeho způsob života i jeho postoje k zaměstnání.

Je pozorováno, že lidé, kteří jsou dlouho nezaměstnaní, ztrácejí motivaci hledat si práci. [2,4]

### **2.1.5 Důsledky nezaměstnanosti**

Důsledky nezaměstnanosti se projevují jak z pohledu sociálního, psychického, tak i ekonomického.

Ekonomické např. nejsou optimálně využity výrobní faktory, existují zvýšené nároky na státní rozpočet jak z hlediska vyplácení podpor, tak z hlediska absence daňových příjmů, nezaměstnaní nevytvářejí HDP.

Psychické, které zapřičuňují např. ztrátu seběvědomí a celkový náhled na sebe sama. Sociální důsledky, které se projevují ve společenském životě. [3]

### **2.1.6 Vytváření pracovních míst**

Snaha zabránit růstu nezaměstnanosti vede často vládu k tomu, aby pomocí vládních výdajů vytvářela nebo alespoň chránila pracovní místa v soukromém sektoru. Tato politika je ale krátkozraká. V dlouhodobém horizontu nedokáže snížit míru nezam.a nejspíše nakonec vede ke zpomalení hospodářského růstu.

Politikové obvykle chtějí dělat věci, které „jsou vidět“. Úkolem ekonomů je upozorňovat je na ty důsledky jejich politiky, které „nejsou vidět“.

Vytváření a udržování neefektivních pracovních míst za státní peníze není ale specialitou pouze naší vlády – je běžné ve všech zemích. Zákony politiky se zde dostávají do konfliktu se zákony trhu. Výsledkem bývá udržování neefektivních firem při životě a zpomalování ekonomického růstu. [2, 3]

## 2.2 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky. Prostřednictvím makroekonomických regulátorů se snaží o dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Představuje soubor nástrojů, jejichž realizace motivuje zaměstnané, nezaměstnané a zaměstnavatele k jistému chování na trhu práce. [3]

Mezi hlavní nástroje politiky zaměstnanosti patří:

- provádět politiky zaměstnanosti zaměřené na dosažení plné zaměstnanosti, zlepšení kvality a produktivity práce a posílení sociální a územní soudržnosti.
- podporovat celoživotní přístup k práci.
- zajistit inkluzivní trhy práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit, aby se práce vyplatila osobám hledajícím zaměstnání včetně osob znevýhodněných a neaktivním osobám.
- zlepšit přizpůsobování se potřebám trhu práce.
- podporovat pružnost kombinovanou s jistotou zaměstnání a omezit segmentaci trhu práce s náležitým zřetelem na úlohu sociálních partnerů.
- zajistit vývoj nákladů práce a mechanismy systémů stanovování mezd příznivé pro zaměstnanost.
- zvýšit a zlepšit investice do lidského kapitálu.
- přizpůsobit systémy vzdělávání a odborné přípravy novým kvalifikačním požadavkům. [9]

## 2.3 Sociálně vyloučené skupiny na trhu práce

Jedná se zejména o skupiny, které jsou z vážných důvodů eliminovány na trhu práce. V rámci projektu Evropské unie se snaží tyto cílové skupiny zařadit do pracovního procesu. A to např. podporou nástrojů a činností vedoucích k motivaci a aktivizaci cílové skupiny k zaměstnání a jeho udržení a k dalšímu profesnímu vzdělávání. [9]

Jedná se zejména o tyto skupiny:

- osoby se zdravotním postižením,
- mladistvé bez ukončené kvalifikace,

- dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání,
- osoby pečující o malé děti
- osoby ve vyšším, zejména předdůchodovém věku,
- absolventi škol a učilišť,
- osoby bez odborné kvalifikace,
- mladistvé nezaměstnané a absolventy škol bez praxe,
- osoby s nízkým vzděláním, bez odborné kvalifikace,
- osoby žijící v odlehklých oblastech regionu s nedostatečnou dopravní obslužností,
- osoby obtížně adaptabilní, pocházející z odlišného sociokulturního prostředí. [9]

## **2.4 Státní politika zaměstnanosti**

Cílem státní politiky zaměstnanosti, je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

Stát ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce prostřednictvím:

### **Pasivní politiky zaměstnanosti**

Stanovením podmínek a výše poskytování hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání a dalších sociálních transferů nezaměstnaným.

### **Aktivní politiky zaměstnanosti**

Podpora a zachování nebo vytváření stálých a dočasných nových pracovních míst, podpora zaměstnávání mladých lidí, rekvalifikace.

### **Hospodářsko-politickými opatřeními**

Nejsou bezprostředně orientovány na trh práce, ale mají na něj podstatný dopad (investiční pobídky, podpora malého a středního podnikání, regionální program apod.) [2,6]

**Státní politika zaměstnanosti usiluje:**

- o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- o produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- o zabezpečení práva občanů na zaměstnání. [8]

Dnem 1.10.2004 nabyl účinnosti zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato základní právní norma stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil, o zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. [8]

Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk, je jedním ze základních práv občana. [8]

Dnem 1.10.2004 nabyl účinnosti zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato základní právní norma stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a úřady práce (ÚP). [8]

## 2.5 Úřady práce a jejich funkce

ÚP jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejíž nadřízeným orgánem je MPSV - Správa služeb zaměstnanosti (SSZ MPSV).

ÚP mají tyto funkce:

- sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky;
- informují občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil;

- zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání;
- poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací;
- vedou evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti;
- rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení;
- organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání;
- hmotně podporují vytváření nových pracovních míst,; podporují vytváření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro občany se zdravotním postižením;
- vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany České republiky a občany Evropské unie ani jeho rodinnými příslušníky;
- spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, organizačních a racionalizačních opatřeních, s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správou a ostatními orgány státní správy;
- kontrolují dodržování závazných právních předpisů včetně mzdových předpisů, ukládají pokuty při zjištění jejich porušení,
- vyřizují stížnosti občanů;
- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce. [8]

## **2.6 Přehled základních právních předpisů o zaměstnanosti**

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen "zákon o zaměstnanosti")

Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti (dále jen "prováděcí vyhláška")



Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek. [8]

## 2.7 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politiku zaměstnanosti realizují úřady práce prostřednictvím nástrojů a opatření. Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Jedná se zejména o následující opatření (nástroje) aktivní politiky zaměstnanosti.

-rekvalifikace

-investiční pobídky

-veřejně prospěšné práce

-společensky účelná pracovní místa

-překlenovací příspěvek

-příspěvek na dopravu zaměstnanců

-příspěvek na zapracování

-příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti. [11]

## 2.8 Evropský sociální fond v ČR

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. [13]

Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. [13]

Objem finančních prostředků z ESF pro ČR na programovací období 2007-2013 činí 3,8 mld. EUR.

#### **Cíle Evropského sociálního fondu**

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- Rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce
- Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce
- Celoživotní vzdělávání
- Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly
- Zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání
- Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce
- Boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce [13]

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

### 3 METODIKA

Hlavním cílem této bakalářské práce je analýza dosavadního vývoje na trhu práce ve Veselí nad Moravou a jeho okolí a na základě provedených analýz provést závěry a doporučení.

#### 3.1 Dílčí cíle práce

Charakteristika Veselí nad Moravou, struktura odvětví a převládající činnost na trhu práce. Analýza nezaměstnanosti a následná specifikace rizikových skupin a nastínění možnosti jejich uplatnění na trhu práce.

#### 3.2 Metodické poznámky

- Veselí nad Moravou je obec s rozšířenou působností a okolí tvoří jeho spádové obce. Tyto obce jsou dále rozděleny do obvodů obcí s pověřeným úřadem.
- Data k výpočtům zaměstnanosti a nezaměstnanosti jsou získána z regionálních statistik úřadu práce Hodonín. Geografická a hospodářská data byly čerpány z portálu RISY.
- Podle oficiální metodiky se míra registrované nezaměstnanosti na úrovni ČR, krajů a okresů počítá na základě výsledků výběrového šetření pracovních sil. Míra nezaměstnanosti v obcích, mikroregionech, ORP a POU se z důvodu nedostupnosti dat o zaměstnaných na úrovni těchto územních celků počítá na základě ekonomicky aktivního obyvatelstva.
- Dosažitelní uchazeči - jedná se o uchazeče 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 o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy, nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání, a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytována podpora v nezaměstnanosti po dobu mateřské dovolené.
- Použité výpočty se týkají celkového počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání včetně nedosažitelných evidovaných uchazečů o práci.

## 4 CHARAKTERISTIKA VESELÍ NAD MORAVOU A JEHO OKOLÍ

Veselí nad Moravou a jeho spádové obce leží v Jihomoravském kraji v okrese Hodonín.

Míra nezaměstnanosti dosáhla v Jihomoravském kraji ke konci minulého roku 10,59 %. Meziročně vzrostla o 3,76 procentního bodu. Mezi 14 kraji České republiky byl Jihomoravský kraj mírou nezaměstnanosti na 8. místě (srovnáváno od nejnižší hodnoty).

Dlouhodobě nejvyšší nezaměstnanost na jihu Moravy je v okresech Hodonín a Znojmo. V okrese Hodonín dosáhla míra nezaměstnanosti k 31. prosinci 2009 celkem 15,93 %, v okrese Znojmo 15,38 %. Hranici 10 procent překročila míra nezaměstnanosti také v okrese Blansko a Břeclav. V rámci celé České republiky se z jihomoravských okresů nejlépe umístily okresy Brno - město a Brno - venkov se shodnou mírou nezaměstnanosti 8,17 %. Zmiňované okresy Hodonín a Znojmo „obsadily“ mezi všemi okresy republiky 75. resp. 73. místo, okres Břeclav se umístil na 57. místě a okres Blansko obsadil 51. místo. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v okrese Jeseník (16,90 %). [14]

Průměrné mzdy v Česku ve 4. čtvrtletí byly 25 752 korun. Průměrná mzda v Jihomoravském kraji byla 21 340 korun. Meziročně vzrostla průměrná mzda ve čtvrtém čtvrtletí o 5,2 procenta. Reálná mzda vzrostla podle ČSÚ o 4,8 procenta. Vysoký růst mezd je však podle statistiků ovlivněn hlavně strukturálními vlivy, zejména propouštěním zaměstnanců s nižšími mzdami a poklesem nemocnosti. Na růstu mezd se projevilo také vyplácení akumulovaných mimořádných odměn. Nejmenší mzdy v Jihomoravském kraji jsou na Hodonínsku a Znojmu. [15]

### Organizační struktura Veselí nad Moravou

Orgány města, městský úřad, spádové obce, školy, zdravotnictví a sociální služby, úřady a instituce, obchod a služby.

Spádové obce tvoří obvod Velká nad Veličkou, obvod Strážnice a obvod Veselí nad Moravou.

Zeměpisné údaje:

Poloha: zem. šířka 48° 57' 6", zem. délka 17° 22' 57", nadmořská výška: 176 m. n. m.

Město Veselí nad Moravou patří z hlediska územně - správního členění do okresu Hodonín, Jihomoravského kraje a z hlediska kategorizace územně statistických jednotek EUROSTA-

Tu vystupuje jako úroveň NUTS V. Město Veselí nad Moravou má velikosti 3 569 ha a skládá se ze čtyř katastrálních území: Veselí nad Moravou, Veselí – Předměstí, Zarazice a Milokoš.

Město Veselí nad Moravou leží v blízkosti chráněné krajinné oblasti Bílé Karpaty a blízko přírodního parku Strážnické Pomoraví. Město leží v rovině Dolnomoravského úvalu na levém břehu řeky Moravy. Město je železniční křižovatkou a protíná jej několik silnic, které vedou severojižním směrem z Uherského Hradiště do Břeclavi, východozápadním směrem ze Bzence do Blatnice pod Svatým Antonínkem a na Slovensko a na jihozápad do Hroznové Lhoty, Velké nad Veličkou a na Slovensko.

Samostatné působnosti dále zajišťuje ve svém území hospodářský, sociální a kulturní rozvoj, ochranu a tvorbu zdravého životního prostředí mimo činnosti, které jsou zvláštními zákony svěřeny jiným orgánům jako výkon státní správy..

Zbylými obcemi Veselí nad Moravou jsou Blatnice pod sv. Antoníčkem, Blatnička, Hroznová Lhota, Kozojídky, Moravský písek, Vnorovy, Žeraviny.

## 4.1 Obyvatelstvo

Nejdynamičtější rozvoj a příliv obyvatelstva souvisel s budováním průmyslové základny v šedesátých letech, zejména klíčového závodu Jihomoravské trubkárny a tažírny (JTT) v současné době Železářny Veselí a Kordárna Plus a.s.. V posledních letech je zaznamenána téměř stagnace v růstu počtu obyvatelstva, která souvisí s populačním vývojem, omezením bytové výstavby a nedostatkem pracovních příležitostí. Průměrný věk je 39,5 let. V současné době žije ve Veselí nad Moravou 11 928 obyvatel.

## 4.2 Doprava

Město Veselí nad Moravou je součástí aglomeračního pásu Pomoraví, leží na urbanizační ose - silnici I/55, která tvoří dopravní spojnici mezi střední a jižní Moravou (Olomouc - Uherské Hradiště - Břeclav). Ve výhledu se předpokládá převedení silnice I/55 do kategorie rychlostní komunikace, její trasa bude situována západně od železniční tratě Přerov - Břeclav. Veselí je významnou dopravní křižovatkou, je městem s rozvinutým průmyslem a zemědělstvím a pro okolní menší sídla cílem dojížděky za prací a občanským vybavením. Severozápadně od města na okraji řešeného území je rezervována vodní cesta Dunaj-Odra-Labe.

Vzhledem k dobrým dopravním možnostem je Veselí nad Moravou východiskem zajímavých lokalit v okolí s kulturně historickými památkami a tradičními kulturně společenskými akcemi - Strážnice, Bzenec, Blatnice, Velká nad Veličkou a Kuželov. Terén je vhodný pro cykloturistiku i pěší turistiku. Ke zvýšení cestovního ruchu přispívá i závlahový a plavební (Bařův) kanál, jehož provoz je postupně obnovován.

### **4.3 Hospodářská činnost**

Ve struktuře ekonomiky města Veselí nad Moravou a okolím převažuje průmysl a zemědělství.

Ve Veselí nad Moravou jsou tři velké podniky s více než 249 zaměstnanci. Jedná se o ČSAD Hodonín a.s, Železářny Veselí a.s. a Auto shop MK. V posledních letech měla a.s. Železářny problémy což se projevilo také v nezaměstnanosti obyvatel.

Další významné podniky města: VHS plus, Vodohospodářské stavby, s.r.o., Vodohospodářské stavby Javorník-CZ s.r.o., BaS, stavební a obchodní spol.s r.o., Mobö Mireal a.s., Prefa Brno a.s., Veselská stavební s.r.o., Albex s.r.o., Eurotec k.s..

### **4.4 Okolí Veselí nad Moravou**

#### **Velká nad Veličkou**

Jedná se o obec s rozšířenou působností (matrika, stavební, sociální). Patří do mikroregionu Horňácko a je jeho správním a kulturním městem, jehož tvoří devět obcí. Horňácko je mikroregion Jihomoravského kraje, nacházející se v Bílých Karpatech při hranici se Slovenskem. Vyznačuje se zachovaným lidovým stavitelstvím, krajinným rázem a velkou druhovou rozmanitostí přírody. Region je dodnes známý svými tradicemi a jejich udržováním.

Velká nad Veličkou má 3 079 počet obyvatel o katastrální ploše 2 590 ha. Nachází se tady 6 subjektů nevládní neziskové organizace- NNO, 8 zdravotnický zařízení, dům pečovatelské služby, 3 peněžní ústavy, kino.

Zbylými obcemi jsou Lipov, Louka, Hrubá Vrbka a Malá Vrbka, Kuželov, Javorník, Suchov a Nová Lhota s přidruženou vsí Vápenky.

Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele patří zde Kordárna a.s. nyní Kordárna Plus a.s.. V posledních letech měla a.s. Kordárna problémy, proto v této oblasti došlo k rapidnímu zvýšení nezaměstnanosti což se projevilo v dalších obcích.

### **Strážnice**

Město Strážnice leží na jihovýchodě Moravy, na levém břehu Veličky. V současné době má necelých 6000 obyvatel. Jeho historické jádro je městskou památkovou zónou.

Jedná se o obec s rozšířenou působností (matrika, stavební, sociální). Patří do mikroregionu Strážnicko a je jeho správním a kulturním městem.

Kulturní centrum známé i v zahraničí díky folklórním tradicím, které jsou zde pořádány každý rok. Mezi známé památky patří muzeum v přírodě s původní lidovou architekturou našich předků.

## **4.5 Zemědělství**

Veselí nad Moravou a jeho okolí vzhledem ke své výhodné geografické poloze je vhodný pro zemědělskou výrobu. Zemědělská půda zabírá 25,2% a orná půda 16,73% z celkové plochy mikroregionu. Stěžejními produkty zemědělské výroby jsou následující plodiny: pšenice ozimá, ječmen jarní, kukuřice osivová, kukuřice na zrno, cukrovka, řepka ozimá, hrách, slunečnice a hořčice osivová. Živočišná výroba je zaměřena na výkrm brojleřích krůt, chov prasnic a výkrm prasat.

Téměř 930 ha v mikroregionu zabírají vinice, které mají dlouholetou tradici sahající až do 13. století. Tyto vinice, jež mají příznivé podmínky pro pěstování vinné révy patří k jedněm z nejsevernějších vinařství v rámci České republiky i Evropy, přesto produkují kvalitní převlastková vína.

V údolní nivě řeky Moravy zaujímají poměrně velkou rozlohu trvalé travní porosty, lužní les a břehové porosty vodních toků, odstavených říčních ramen a tůní.



## 5 ZAMĚSTNANOST A NEZAMĚSTNANOST

### 5.1 Zaměstnanost

Mezi nejvýznamnější podniky ve Veselí nad Moravou se řadí ČSAD Hodonín a.s., Železářny Veselí a.s., Auto shop MK. V posledních letech měla a.s. Železářny problémy což se projevovalo také v nezaměstnanosti obyvatel. Zaměstnanost zde převažuje v hutnickém průmyslu a stavebnictví.

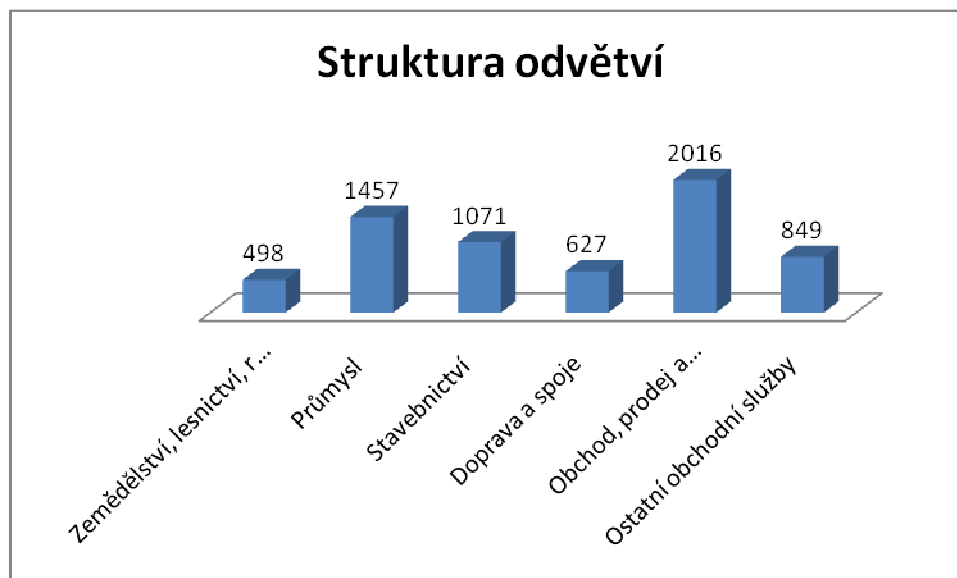
Další významné podniky města: VHS plus, Vodohospodářské stavby, s.r.o., Vodohospodářské stavby Javorník-CZ s.r.o., BaS, stavební a obchodní spol.s r.o., Mobö Mireal a.s., Prefa Brno a.s., Veselská stavební s.r.o., Albex s.r.o., Eurotec k.s..

Dřevozpracovatelský průmysl najdeme v okolí Velké nad Veličkou, zejména za Javorníkem ve Filipové údolí a v Nové Lhotě- Vápenky.

Ve Velké nad Veličkou je významným zaměstnavatelem textilního průmyslu Kordárna a.s. nyní Kordárna Plus a.s., která v posledních dvou letech se ocitla v nemalých problémech zapříčiněné ekonomickou krizí a v roce 2009 propustila téměř 1/2 zaměstnanců. Tohoto roku 17.4.2010 převzala a.s. Kordárna firma Kordárna Plus a.s. a to i s Kordservisem a.s., který zaměstnává zhruba 150 zaměstnanců a řadí se mezi středně velké podniky.

Ve Strážnici je 14 středně velkých firem. Mezi významné zaměstnavatele se řadí např. Šohaj s.r.o., který zaměstnává zejména ženy v šicích dílnách. Další můžeme uvést Araver s.r.o., SEAL Strážnice s.r.o., který kromě prodeje vozů se zabývá i službami a zaměstnává zejména muže dílenskými pracemi.

Přehled zaměstnanosti v odvětví zachycuje obrázek 1.



Obr. 1. Struktura odvětví v mikroregionu Veselí nad Moravou

V roce 2009 bylo ve Veselí nad Moravou a jeho obvodech evidováno v Registru ekonomických subjektů evidováno 7773 podnikatelských subjektů. Většina z nich je zaměřena na obchod, prodej a opravy motorových vozidel, spotřebního zboží a pohostinství, průmysl, stavebnictví a zemědělství.

Počet aktivního obyvatelstva tvoří v této oblasti 19 896 lidí z celkového počtu 39 825 obyvatel k 1.1.2008 ze zdroje RIS. Následující tabulka ukazuje právní formu podnikatelských subjektů ve Veselí nad Moravou a okolí.

Tab. 1 Podnikatelské subjekty v mikroregionu Veselí nad Moravou

Podnikatelské subjekty	obvod Velká nad Veličkou	obvod Strážnice	obvod Veselí nad Moravou	Celkem
OSVČ	1336	1193	3613	6142
Samostatně hospodařící rolníci	0	0	0	0
Svobodná povolání	51	52	194	297
Ostatní právní formy	133	113	306	552
Počet subjektů bez zaměstnanců	613	503	1517	2633
Počet subj.s 1-9 zaměst.-mikropodniky	134	142	360	636
Počet subj.s 10-49 zaměst.- malé podniky	28	30	80	138
Počet subj.s 50-249 zaměst.- střed.podn.	4	14	18	36
Počet subj.s >249 zaměst.- velké podniky	1	0	3	4

## 5.2 Nezaměstnanost

### 5.2.1 Vývoj míry nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je obvykle vyjadřována buď počtem nezaměstnaných nebo mírou nezaměstnanosti.

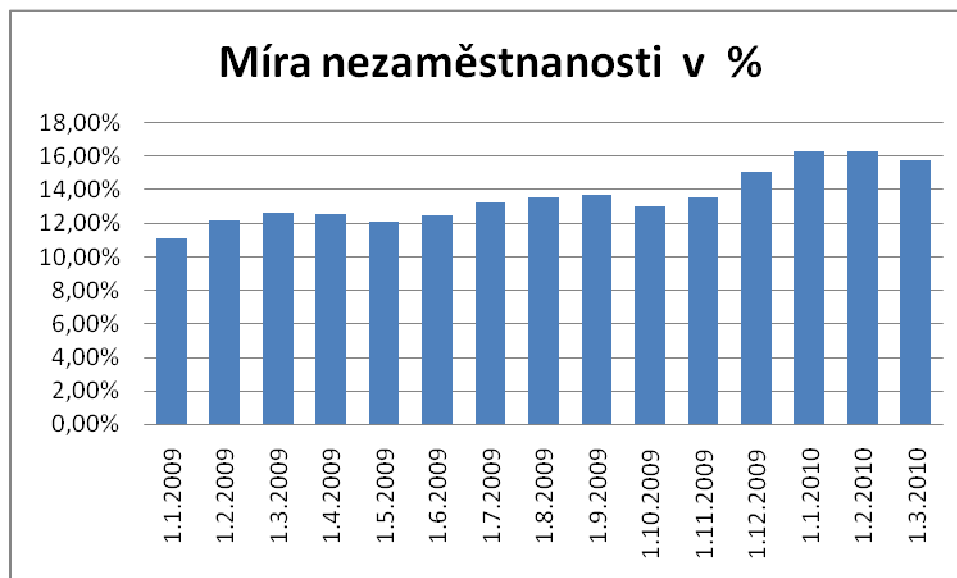
Průběh míry nezaměstnanosti v jednotlivých letech od roku 2005 až po současnost se vyvíjel zprvu s větším počtem nezaměstnanosti v roce 2005, což bylo zapříčiněné velkým počtem absolventů. V roce 2006 se míra nezaměstnanosti začala redukovat až po rok 2009, kdy došlo k hromadnému propouštění z velkých podniků působících v tomto mikroregionu. Jedná se o Kordárnu a.s. (nyní Kordárna Plus a.s.) a Železářny Veselí a.s., které byly zasaženy celosvětovou ekonomickou krizí. V obvodu Velká nad Veličkou se jednalo o Kordárnu a.s., která propustila téměř 1/2 ze svých zaměstnanců. V obvodu Veselí nad Moravou se jedná o Železářny Veselí a.s., které v první polovině roku 2009 propouštěly zaměstnance, ale v posledním čtvrtletí roku 2009 začaly znovu nabírat zaměstnance. Přehled v jednotlivých letech podává tabulka č. 3

Tab. 2 Roční míry nezaměstnanosti v mikroregionu Veselí nad Moravou

Míra nezaměstnanosti v %	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Strážnice</b>	14,313	11,434	9,343	9,913	14,612	13,471
<b>Veselí nad Moravou</b>	14,073	11,53	9,312	9,095	14,406	13,781
<b>Velká nad Veličkou</b>	15,738	12,847	10,216	11,78	17,516	16,473
<b>Obvod Veselí nad Moravou</b>	14,708	11,937	9,62	10,26	15, 51	14,58

Ve Veselí nad Moravou a jeho obvodech k 31.12.2009 bylo evidováno 3304 uchazečů o zaměstnání. Nově evidováno k 31.1.2010 bylo 451 uchazečů a vyřazeno 207. To znamená, že celkový přírůstek byl 244 osob. V následujících třech měsících bylo nově evidováno 655 uchazečů o zaměstnání a vyřazeno 1051 osob. To znamená, že došlo v těchto měsících k úbytku o 396 uchazečů o zaměstnání.

Naproti tomu k 31.12.2008 bylo v evidenci 2032 uchazečů o zaměstnání. V průběhu roku 2009 docházelo k průměrnému přírůstku o 86 uchazečů o zaměstnání v jednotlivých měsících. Nejvyšší počet nově evidovaných uchazečů o zaměstnání byl v měsíci leden s počtem 418 osob, únor 369 osob, červenec 372 a prosinec 467 uchazečů. S celkovým měsíčním průměrem 332 nově evidovaných uchazečů o zaměstnání. Vzhledem k počtu vyřazených z evidence, byly nejúspěšnější měsíce duben 336, květen 323, září 319 a říjen 336 osob vyřazených z evidence uchazečů. Průměrný stav z celkového počtu evidovaných uchazečů o zam. V roce 2009 bylo průměrně evidováno 2627 osob v jednotlivých měsících. Celkový počet uchazečů vzestupně stoupal s průměrným přírůstkem 86 osob za měsíc.



Obr. 2. Míra nezaměstnanosti v mikroregionu Veselí nad Moravou měsíčně od roku 2009

Tyto měsíce, kdy docházelo k největšímu počtu nově evidovaných uchazečů došlo k již zmíněnému hromadnému propouštění, po kterém následovalo další postupné propouštění zaměstnanců ze strany nejvýznamnějších zaměstnavatelů v tomto okolí.

### 5.2.2 Vývoj volných pracovních míst

Počet volných pracovních míst na trhu práce ve Veselí nad Moravou a okolí od roku 2005 až 2010. Nejvíce volných pracovních míst bylo hlášeno v září roku 2007 s počtem 267 pracovních míst. Nejméně bylo hlášeno k 31.12.2009 s počtem 46 volných pracovních míst. Průměrný počet uchazečů na jedno pracovní místo ukazuje tabulka č. 4

Tab. 3 Průměrný počet uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo v mikroregionu Veselí nad Moravou

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Průměrný počet uchazečů na 1 pracovní místo</b>	13,3	9,53	10,2	10,61	23,8	36,5

V tabulce můžeme vidět, že počet uchazečů na jedno volné pracovní místo přibližně odpovídá vývoji míry nezaměstnanosti. V roce 2009 došlo k výraznému ovlivnění trhu práce, které bylo zapříčiněné ekonomickými problémy největších zaměstnavatelů v okolí. V roce 2010 sice došlo k zvýšení počtu uchazečů na jedno pracovní místo, ale zároveň došlo

k úbytku počtu evidovaných uchazečů o práci. V ČR k 31.3.2010 vychází průměrný počet uchazečů na jedno volné pracovní místo 17,3. Ve Veselí nad Moravou a okolí vychází 27,9 uchazečů na jedno volné pracovní místo.

Tabulka č. 5 zachycuje strukturu uchazečů o zaměstnání podle profesí na jedno připadající volné pracovní místo.

Tab. 4 Struktura uchazečů o zaměstnání podle profesí v mikroregionu Veselí nad Moravou

Uchazeči	Počet v evidenci	Uchazeč/ 1 volné místo
<b>Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci</b>	34	0
<b>Vědečtí a odborní duševní pracovníci</b>	147	73,5
<b>Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci</b>	205	19,9
<b>Nižší administrativní pracovníci</b>	216	108
<b>Provozní pracovníci ve službách a obchodě</b>	421	138
<b>Kvalif. dělníci v zemědělství a lesnictví</b>	54	18
<b>Řemeslníci, kvalif. výrobci, zpracovatelé</b>	1013	22
<b>Obsluha strojů a zařízení</b>	451	451
<b>Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci</b>	665	14,7

Nejvíce žádané práce ze strany zaměstnavatelů jsou v oblasti řemeslníků, montážní dělníci a pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.

### 5.2.3 Struktura uchazečů o zaměstnání dle dosaženého vzdělání

Největší počet z evidovaných uchazečů o zaměstnání podle dosaženého vzdělání tvoří uchazeči s neúplnou střední školou a základní a praktickou školou.

Tab. 5 Rozdělení uchazečů o zaměstnání podle vzdělání

Stupeň vzdělání	Počet uchazečů	Uchazeč/ 1 volné místo
<b>Základní a praktická škola</b>	1106	7,4
<b>Střední odborná škola</b>	1067	110,7
<b>Úplná střední škola</b>	842	138,2
<b>Vysoká škola</b>	181	39,3

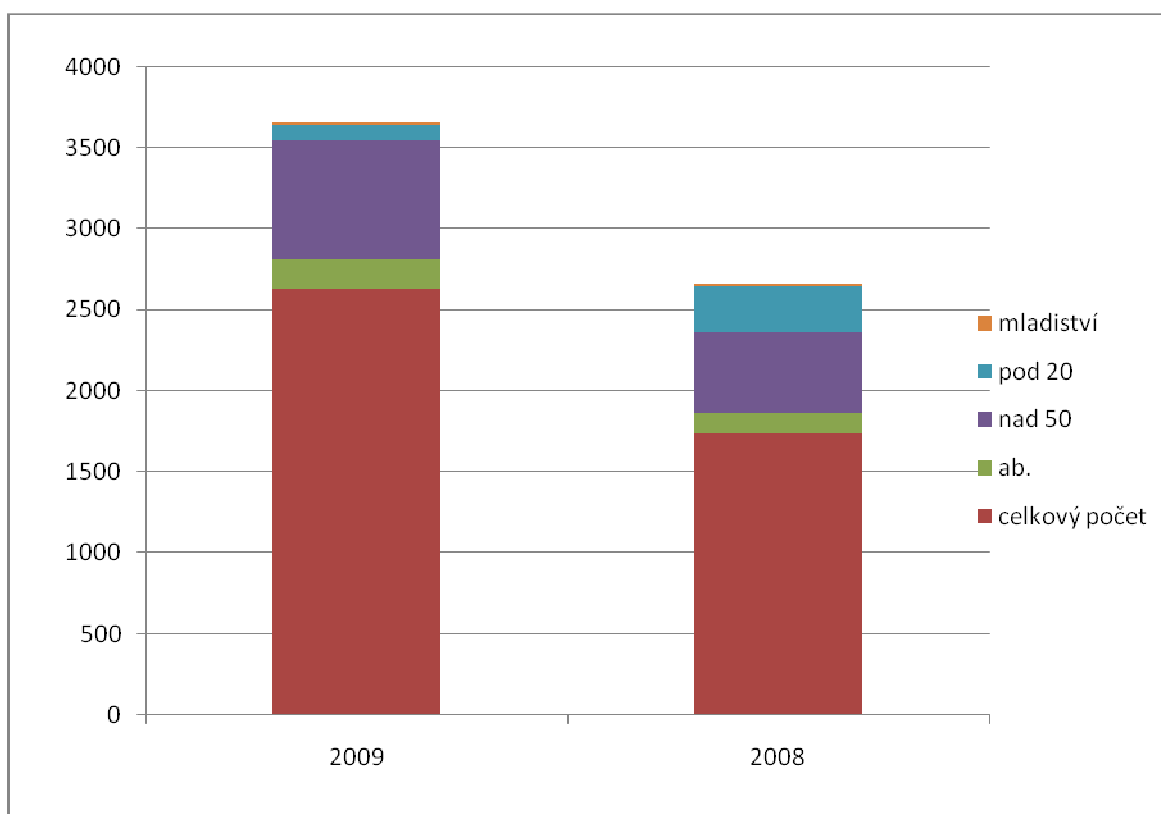
Z tabulky č. 6 vyplývá, že nejvíce pracovních míst připadá na uchazeče se základní a praktickou školou. Nejméně pracovních míst připadá na uchazeče s úplnou střední školou.

#### 5.2.4 Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku

Struktura uchazečů o zaměstnání se průběžně v letech nijak zvláště nemění v jednotlivých letech.

V roce 2008 byl průměrný počet uchazečů o zaměstnání 1737 osob, z toho nedosažitelných osob činilo v průměru 100,5. Počet osob nad 50 let činil 29%, osob mladších než 25 let činilo 16, 3%, mladistvých osob činilo 0,7% z celkového počtu. Ostatní tvořili 46,9%.

Velmi podobná struktura uchazečů o zaměstnání byla i v roce 2009 s tím rozdílem, že se značně navýšil počet uchazečů o zaměstnání. Průměrný počet uchazečů byl 2627 osob. Obrázek č. 3 ukazuje srovnání věkové struktury ve vybraných dvou letech a to rok 2008 a rok 2009.



Obr. 3. Věková struktura uchazečů o zaměstnání v mikroregionu Veselí nad Moravou

Struktura uchazečů o zaměstnání se nijak zvláště neměnila, až v roce 2009 došlo k výraznému navýšení počtu nově evidovaných uchazečů o práci. Důležitou věkovou skupi-

nu v tomto mikroregionu tvoří lidé nad 50 let. Počet těchto uchazečů nadále vzrůstá. Průměrný věk evidovaných uchazečů o zaměstnání je 39,8.

### **5.2.5 Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky nezaměstnanosti**

Průměrná délka nezaměstnanosti v roce 2008 byla 699 dní, v následujícím roce se průměrná délka snížila na 494 dní. Výrazný pokles v délce nezaměstnanosti je výsledkem navýšení počtu uchazečů o zaměstnání v roce 2009.

Zvláštní skupinou ovlivňující tento ukazatel, jsou uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením.

Průměrná délka evidence nad 6 měsíců tvořila 1030 osob v roce 2008 a v roce 2009 tvořila 1456 osob. Nad 12 měsíců délka nezaměstnanosti v roce 2008 byla 726 osob a v roce 2009 byla 761 uchazečů o zaměstnání.

Z uvedeného vyplývá, že se nijak významně nesnížil počet dlouhodobě evidovaných uchazečů (nad 6 a 12 měsíců), ba naopak počet dlouhodobě evidovaných uchazečů o práci roste.

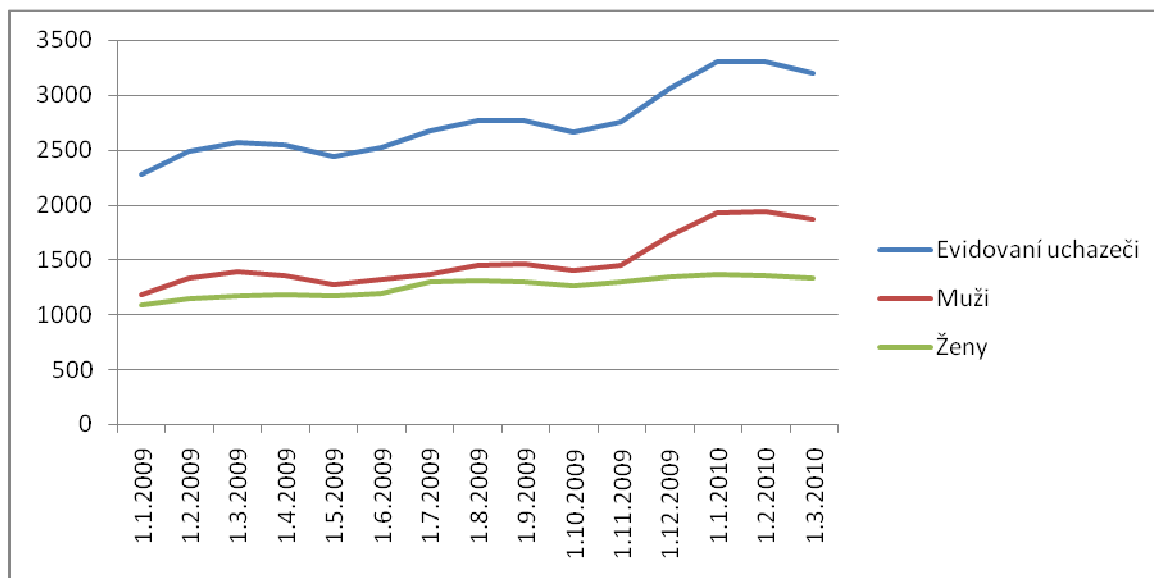
### **5.2.6 Vývoj nezaměstnanosti dle pohlaví**

Ve Veselí nad Moravou a okolí v průběhu let je zaznamenávána větší nezaměstnanost u žen, zhruba 53% z celkového počtu evidovaných osob.

Tento rozdíl může být v této oblasti způsoben několika příčinami. Jednou z příčin se jeví stupeň vzdělání, kde ženy zastupují až 70% podíl v úplném středním vzdělání, což v tomto mikroregionu tvoří největší počet uchazečů na jedno pracovní místo 138,2. Největší poptávka ze strany zaměstnavatelů v tomto okolí je po nižším středním vzdělání u něhož větší podíl zaujímají muži. Jako další příčina se jeví také větší část zastoupení žen v celkovém počtu OZP.

Od roku 2009 se vývoj nezaměstnanosti v tomto ohledu změnil. Více nezaměstnaných tvoří muži. Obrázek č. 4 zachycuje průběžný stav vývoje v měsících dle pohlaví.





Obr. 4. Počet uchazečů o zaměstnání podle pohlaví v mikroregionu Veselí nad Moravou po měsících od roku 2009

Tento jev je způsoben nejprve hromadným pak postupným propouštěním z největších zaměstnavatelů působících v tomto okolí, Kordárna a.s. (nyní Kordárna Plus a.s.) a Železářny Veselí a.s..

### 5.3 Ohrožené skupiny na trhu práce

Z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce lze rozdělit některé uchazeče o práci do několika skupin, kteří si obtížněji hledají práci. Jedná se zejména o tyto skupiny:

- osoby se zdravotním postižením,
- mladistvé bez ukončené kvalifikace,
- dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání,
- osoby pečující o malé děti
- osoby ve vyšším, zejména předdůchodovém věku,
- absolventi škol a učilišť,
- osoby bez odborné kvalifikace,
- mladistvé nezaměstnané a absolventy škol bez praxe,

- osoby s nízkým vzděláním, bez odborné kvalifikace,
- osoby žijící v odlehlých oblastech regionu s nedostatečnou dopravní obslužností,
- osoby obtížně adaptabilní, pocházející z odlišného sociokulturního prostředí.

Ve Veselí nad Moravou a okolí jsou nejvíce ohroženy následující skupiny uchazečů o zaměstnání.

### 5.3.1 Osoby se zdravotním postižením

Podle platné právní úpravy se za zdravotně znevýhodněnou osobu považuje fyzická osoba, která má zachovanu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci či kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se považuje nepříznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění.

Evidované osoby se zdravotním postižením ve Veselí nad Moravou a okolí tvořily v roce 2007 průměrný počet 462 osob z celkového průměrného počtu 2142 evidovaných uchazečů. V roce 2008 462 osob a v roce 2009 tvořili 477 osob.

Situace osob se zdravotním postižením v průběhu sledovaného období od roku 2006 po současnost se neustále navyšuje. Je to způsobeno především nedostatkem vhodných pracovních příležitostí, které souvisí s charakterem práce zaměřený především na manuální práci v průmyslu, stavebnictví a zemědělství. Důležitou roli také zde hraje nedostatečná dopravní obsluha v okolí Veselí nad Moravou.

Situace dále jen OZP je relativně konstantní, tvoří dlouhodobě 26,6% z počtu evidovaných osob a jedná se o osoby s dlouhodobou nezaměstnaností nad 12 měsíců.

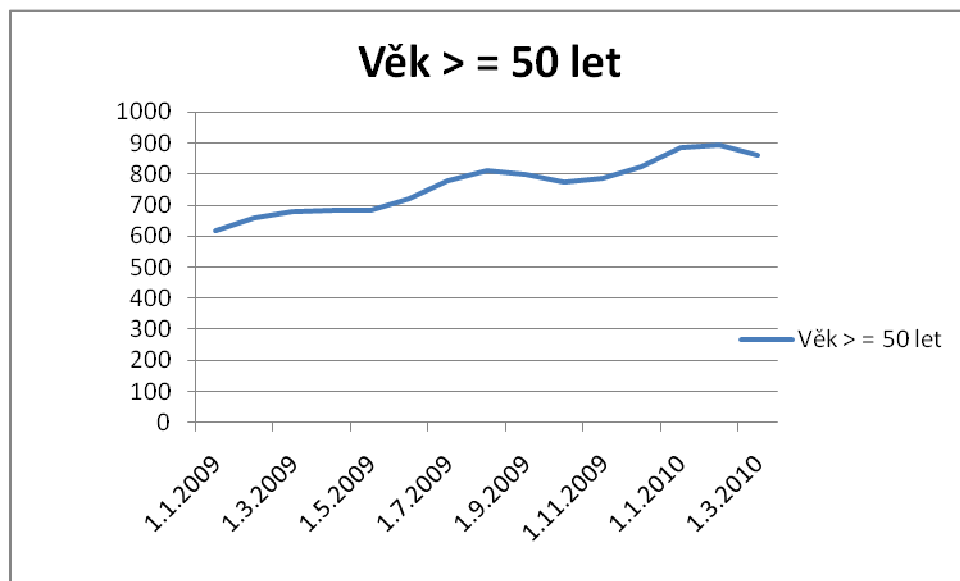
### 5.3.2 Osoby nad 50 let

Osoby starší 50 let pokud jsou uvolněny z pracovního procesu, je pro ně pak velmi obtížné se na trh práce vrátit. Možnost pracovního umístění osob vyššího věku je závislá na kvalifikaci a schopnosti adaptovat se na současné požadavky trhu práce. Na starší pracovníky je

pohlíženo stereotypně. Většina zaměstnavatelů, ale i zaměstnanců předpokládá, že se hůře učí novým věcem, hůře se adaptují na změny a pracují nižším tempem než lidé mladší.

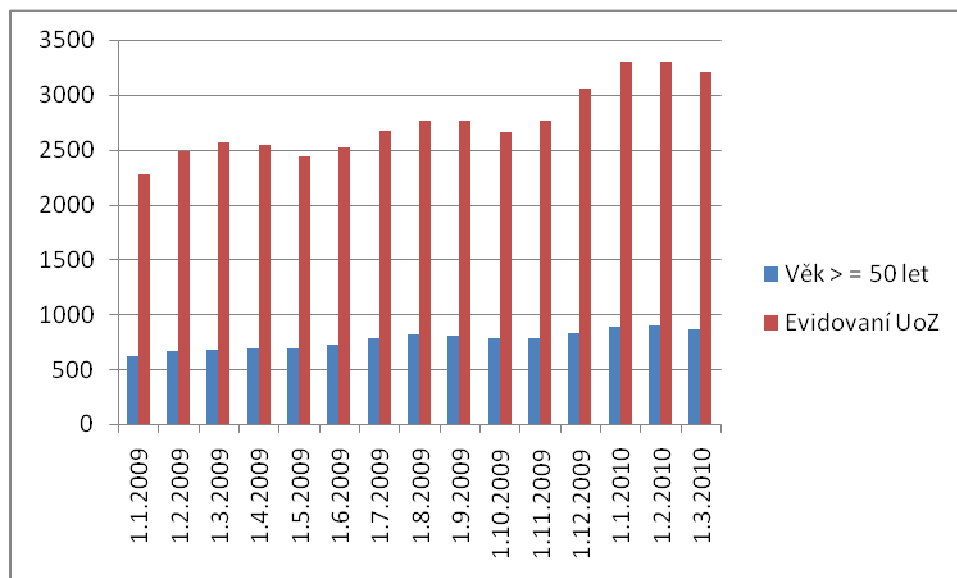
Jako jeden z problémů se jeví prodloužená doba odchodu do důchodu. Počty osob nad 50 let se neustále zvyšují.

Od roku 2006 dochází k navyšování počtu osob nad 50 let v průměru o 121 osob nově evidovaných za rok. Vývoj v jednotlivých měsících zachycuje obrázek č. 5



Obr. 5. Počet uchazečů o zaměstnání nad 50 let v mikroregionu Veselí nad Moravou

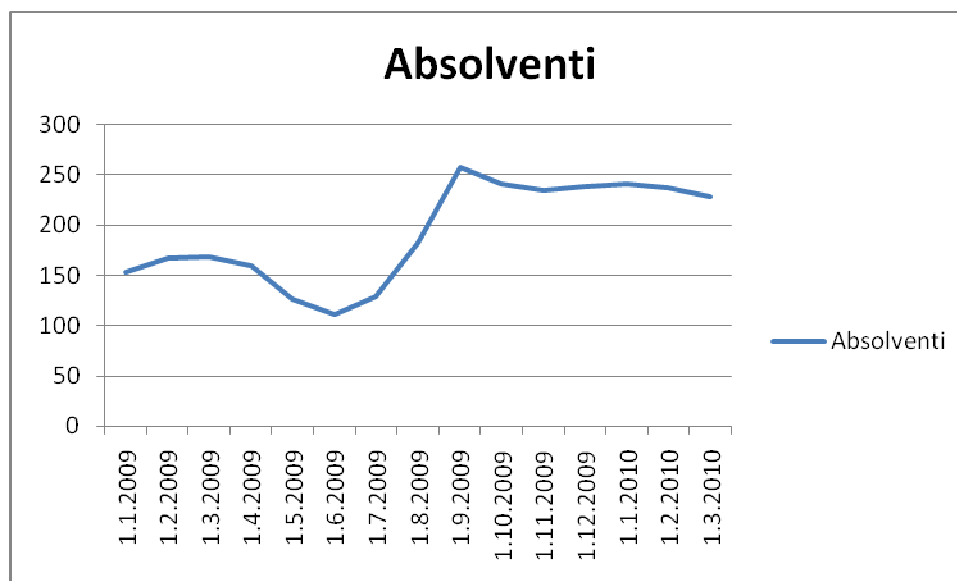
V prvním měsíci v roce 2009 bylo evidováno 619 osob nad 50 let. V průběhu jednotlivých měsíců docházelo k postupnému navyšování počtu osob nad 50 let. V červenci byl zaznamenán největší počet 57 nově evidovaných osob. K 1.3. 2010 bylo evidováno 864 osob.



Obr. 6. Podíl osob nad 50 let k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání v mikroregionu Veselí nad Moravou po měsících od roku 2009

### 5.3.3 Absolventi

Ve Veselí nad Moravou a okolí se průběh v letech nijak zvláště neměnil a byl relativně v malém počtu tj. průměrně 121 uchazečů z celkového počtu. Ovšem od roku 2009 se situace změnila a začal růst počet absolventů. V obrázku č.7 můžeme vidět růst absolventů v jednotlivých měsících počínaje 1.1.2009.



Obr. 7. Počet absolventů v mikroregionu Veselí nad Moravou po měsících od roku 2009

Jak obrázek č. 6 ukazuje, počátek nejvíce evidovaných absolventů je od 1.6. až do 1.9.narůstá, toto je způsobeno tím, že v tomto období největší počet ukončuje školu. Vzhledem k malým pracovním možnostem a množstvím evidovaných uchazečů v roce 2009 a v tomto roce, ve Veselí nad Moravou a okolí se stav pro absolventy nijak zvláště nezměnil. Počet absolventů k 31.1.2010 byl 229 z celkového počtu 3206 uchazečů o zaměstnání. Další riziko plyne v tomto roce, kdy opět dojde od 1.6. k nárustu počtu absolventů.

#### **5.4 Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)**

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. APZ zabezpečuje ministersvo a úřady práce, které podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. [8]

V Jihomoravském kraji pod, který spadá okres Hodonín a pod něj Veselí nad Moravou a jeho okolí jsou realizovány regionální individuální projekty, které jsou zaměřeny na rizikové skupiny v tomto regionu. Jedná se zejména o uchazeče o zaměstnání nad 50 let, dlouhodobě nezaměstnaní, uchazeči se základním vzděláním, uchazeči pečující o dítě mladší 15 let a uchazeči s úplným středním vzděláním.

V okrese Hodonín bylo umístěno v rámci APZ v roce 2008 celkem 1032 uchazečů o zaměstnání. V roce 2009 bylo umístěno na nástroje 2145 uchazečů a z toho celkem umístěných do zaměstnání 1087 osob. V tomto roce od 1.1.2010 do 31.3.2010 bylo zapojeno celkem 1020 a z toho umístěno do zaměstnání 435, což tvoří zhruba 1/3 z celkového počtu umístěných uchazečů.

## 6 ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ

Veselí nad Moravou i okresní město Hodonín dlouhodobě vykazují vysokou míru nezaměstnanosti a s celorepublikovým srovnáním také nejnižší mzdy.

Na trhu práce ve Veselí nad Moravou a okolí jsem analyzovala zaměstnanost, strukturu odvětví, ve které je převládající činnost v této oblasti. Analyzovala jsem nezaměstnanost v různých ukazatelech a specifikovala jsem ohrožené skupiny týkající se Veselí nad Moravou a jeho okolí.

Podniky, které ovlivňují nejvíce zaměstnanost v této oblasti se v roce 2009 dostali do problémů což podstatně ovlivnilo nynější situaci na trhu práce.

### 6.1 Závěry

#### **Závěr č. 1: Míra nezaměstnanosti v daném regionu je vysoká**

Veselí nad Moravou a okolí vykazuje dlouhodobě vysokou míru nezaměstnanosti. V roce 2009 dosahovalo rekordní hodnoty 15, 51%. Největší nezaměstnanost v okolí byla sledována v obvodu Velká nad Veličkou.

#### **Závěr č. 2: Hrozbu v dalších letech tvoří absolventi.**

Absolventi z hlediska evidovaných uchazečů o zaměstnání jsou v nejmenším počtu. Ale pokud se jedná o uchazeče s úplným středním vzděláním mohou tvořit uchazeče s dlouhodobou evidencí nad 12 měsíců, což potvrzuje analýza struktury uchazečů dle vzdělání a analýza vývoje volných pracovních míst. Vzhledem k vysoké nezaměstnanosti v této oblasti došlo v roce 2009 k malému počtu pracovních umístění absolventů a v polovině tohoto roku dojde k dalšímu navýšení počtu absolventů.

#### **Závěr č. 3: Nejvíce ohroženou skupinou jsou osoby se zdravotním postižením**

OZP tvoří velké procento z celkového počtu uchazečů a neustále jejich počet narůstá. Tyto osoby také vykazují dlouhodobou nezaměstnanost nad 12 měsíců.

#### **Závěr č. 4: Uchazeči podle dosaženého vzdělání tvoří lidé se základním vzděláním**

Nejvíce uchazečů o práci vykazují osoby se základním vzděláním a nižším středním vzděláním.

#### **Závěr č. 5: Nejdéle nezaměstnaní jsou osoby se zdravotním postižením**

Průměrná délka evidence je zhruba 2 roky. Tvoří ji převážně OZP a uchazeči s úplným středním vzděláním.

**Závěr č. 6: Ženy vykazují z dlouhodobého hlediska větší míru nezaměstnanosti.**

To může být způsobeno stupněm vzdělání, kde ženy zaujímají až 70% podíl v úplném středním vzdělání, kde počet na jedno pracovní místo je 138,2 uchazečů. Ženy také zaujímají v tomto okolí větší podíl ve skupině osob se zdravotním postižením.

**Závěr č. 7: Uchazeči nad 50 let tvoří rizikovou skupinu v této oblasti**

U uchazečů o zaměstnání nad 50 let vykazují z hlediska stupně vzdělání největší podíl v základním a nižším středním vzdělání. K největšímu nárůstu došlo v roce 2009 a od té doby se jejich počet neustále zvyšuje, což je způsobené propouštěním od největších zaměstnavatelů v této oblasti.

## 6.2 Doporučení

Velkou roli ve Veselí nad Moravou a okolí z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce představují osoby nad 50 let, osoby se zdravotním postižením a uchazeči s úplným středním vzděláním.

Vzhledem k malým pracovním příležitostem v této oblasti je nezbytné zakročení státem a ovlivnit situaci na trhu práce zejména opatřeními aktivní politiky státu, která by se měla zaměřit zejména na uchazeče o zaměstnání nad 50 let v podobě rekvalifikací a poradenství a následně podporovat začínající podnikatele.

U osob se zdravotním postižením by zejména měli být podporovány podnikatelské subjekty v této oblasti a to investičními pobídkami a následným zřizováním chráněných pracovních míst a dílen.

U dlouhodobě nezaměstnaných s výjimkou OZP by měli být přednostně vyzýváni k veřejně prospěšným pracím s průběžným poradenstvím a možností rekvalifikace.

Aktivní nástroje politiky zaměstnanosti podporují svými nástroji zájemce a uchazeče o zaměstnání v návratu na trh práce. Člověk dlouhodobě vyřazený ze společnosti díky nezaměstnanosti se sám málo kdy dokáže vrátit zpět a uplatnit na trhu práce, potřebuje pomoc,

motivaci a informace jak si nové místo najít. Za nejúčinnější nástroje AZP považují rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a chráněné dílny pro zdravotně postižené občany.

Pokud uchazeč o zaměstnání nalezne nové uplatnění na trhu práce, vynaložené prostředky státu např. na jeho rekvalifikaci nebo společensky účelové pracovní místo se v podobě odvodu daně ze mzdy navrátí zpět do státního rozpočtu. Čerpání dalších finančních prostředků na tvorbu nových pracovních míst, realizovat vhodné projekty pro nezaměstnané umožňují strukturální fondy EU, konkrétně dotace z Evropského sociálního fondu.



## ZÁVĚR

Hlavním cílem mé bakalářské práce je analýza vývoje na trhu práce ve Veselí nad Moravou a jeho okolí. Na základě analýzy jsem specifikovala nejvíce ohrožené skupiny a důvody související s umístováním uchazečů o práci zpět do zaměstnání.

V teoretické části jsem popsala všeobecnou problematiku trhu práce, jeho externality, nezaměstnanost a její příčiny a ovlivňování zaměstnanosti ze strany vládních opatření v České republice a evropského společenství.

Na trhu práce ve Veselí nad Moravou a jeho okolí je z dlouhodobého hlediska vysoká míra nezaměstnanosti z nedostatku pracovních příležitostí pro určité skupiny uchazečů o zaměstnání.

V průběhu posledního roku tj. 2009 se situace na trhu práce v počtu nezaměstnaných velmi zhoršila, což bylo ovlivněno zejména ze strany nejvýznamějších zaměstnavatelů v tomto okolí. Ve Velké nad Veličkou je významným zaměstnavatelem textilního průmyslu Kordárna a.s. nyní Kordárna Plus a.s., která počínaje rokem 2009 propustila téměř 1/2 zaměstnanců. Tohoto roku 17.4.2010 převzala a.s. Kordárna firma Kordárna Plus a.s. a to i s Kordservisem a.s., ve Veselí nad Moravou se jedná o Železářny a.s., které postupně v posledním čtvrtletí začali obnovovat výrobu a nezaměstnanost klesla zhruba o 2% v celém okolí Veselí nad Moravou.

Nejvíce lidí, kteří byly uvolněny ze zaměstnání v roce 2009 z uvedených firem, tvořili lidé nad 50 let se základním a nižším středním vzděláním.

Pro řešení snížení nezaměstnanosti nejen u rizikových skupin uchazečů o zaměstnání na trhu práce je především efektivní využívání všech nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, kromě možnosti čerpání peněžních prostředků ze státního rozpočtu se naskýtá možnost v rámci evropského společenství využívat i finanční dotace z Evropského sociálního fondu k řešení vzniklých problémů na trhu práce.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### Monografie

- [1] SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1991. 1011 s. ISBN 80-205-0192-4.
- [2] NOVÁČEK, V., ŠVARCOVÁ, J. *Makroekonomie I*. 2. vyd. Zlín: UTB, 2003. 151 s. ISBN 80-7318-155-X.
- [3] ŠIMEK, M. *Trh práce*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola podnikání, a.s. v Ostravě, 2005. 75 s. ISBN 80-86764-26-5.
- [4] HOLMAN, R. *Ekonomie*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2002. 714 s. ISBN 80-7179-681-6.
- [5] DOHNALOVÁ, Z. *Mikroekonomie I.: studijní pomůcka pro distanční studium*. 2.vyd. Zlín: UTB, 2007. 200 s. ISBN 978-80-7318-566-4.
- [6] HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001, 93 s. ISBN 80-7042-595-4.
- [7] HOLMAN R. A KOL.: *Dějiny ekonomického myšlení*. 2. vydání. Praha, C. H. Beck, 2001, s. 457 – 481. ISBN: 80-7179-631-X
- [8] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Vyd. 7. Česká republika: MPSV, 2009. 156 s. ISBN 978-80-86878-92-8.

### Internetové zdroje

- [9] *Integrovaný portál MPSV : Politika zaměstnanosti* [online]. MPSV : 2007, 11.3.2010 [cit. 2010-05-06]. Opatření 3.3 obecné informace. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove\\_obdobi\\_2007\\_-\\_2013/aktivity\\_zprostredkujiciho\\_subjektu/opatreni\\_3\\_3](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/aktivity_zprostredkujiciho_subjektu/opatreni_3_3)>.
- [10] *Business Info : Podpora podnikání, dotace* [online].MPSV, 2.11.2004 [cit. 2010-05-06]. Státní politika zaměstnanosti. Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/koncepce-a-politiky/statni-politika-zamestnanosti/1000502/19877/>>.

- [11] *Integrovaný portál MPSV : Zaměstnanost* [online]. Česká republika : MPSV, 2010 [cit. 2010-05-06]. Program APZ 2010. Dostupné z WWW: <[www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)>.
- [12] HAVLÍČEK, David; KRÁLÍČEK, Tomáš. *IHNed: Ekonomika* [online]. Hospodářské noviny, 3.8.2007 [cit. 2010-05-06]. Jak měřit nezaměstnanost. Dostupné z WWW: <<http://ekonomika.ihned.cz/c1-21746810-jak-merit-nezamestnanost>>.
- [13] *Evropský sociální fond v ČR : Operační program lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. Česká republika: MPSV, 2008 [cit. 2010-05-06]. Evropský sociální fond v ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.
- [14] *Integrovaný portál MPSV : Zaměstnanost* [online]. Česká republika : MPSV, 2010 [cit. 2010-05-19]. Statistika. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat>>.
- [15] *Mediafax. Průměrné mzdy v Česku ve 4. čtvrtletí vzrostly na 25 752 korun*. Regiony 24 : Ekonomika/práce a kariéra [online]. 9.3.2010, 43, [cit. 2010-05-19]. Dostupný z WWW: <<http://hodonin.regiony24.cz/43-80379-prumerne-mzdy-v-cesku-ve-4--ctvrtleti-vzrostly-na-25-752-korun>>.

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
ILO	Obecná míra nezaměstnanosti
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
ESF	Evropský sociální fond
a.s.	Akciová společnost
s.r.o.	Společnost s ručením omezeným
k.s.	Komanditní společnost
OSVČ	Osoby samostatně vydělečně činné
JZD	Jednotné zemědělské družstvo
ČSÚ	Český statistický úřad
ÚP	Úřad práce
OZP	Osoby zdravotně postižené
MPVS	Ministerstvo práce a sociálních věcí
VPM	Volné pracovní místo
OP RLZ	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obr. 1. Struktura odvětví v mikroregionu Veselí nad Moravou .....	39
Obr. 2. Míra nezaměstnanosti v mikroregionu Veselí nad Moravou měsíčně od roku 2009 .....	42
Obr. 3. Věková struktura uchazečů o zaměstnání v mikroregionu Veselí nad Moravou.....	44
Obr. 4. Počet uchazečů o zaměstnání podle pohlaví v mikroregionu Veselí nad Moravou po měsících od roku 2009.....	46
Obr. 5. Počet uchazečů o zaměstnání nad 50 let v mikroregionu Veselí nad Moravou.....	48
Obr. 6. Podíl osob nad 50 let k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání v mikroregionu Veselí nad Moravou po měsících od roku 2009 .....	49
Obr. 7. Počet absolventů v mikroregionu Veselí nad Moravou po měsících od roku 2009.....	49

**SEZNAM TABULEK**

Tab. 1 Podnikatelské subjekty v mikroregionu Veselí nad Moravou .....	40
Tab. 2 Roční míry nezaměstnanosti v mikroregionu Veselí nad Moravou .....	41
Tab. 3 Průměrný počet uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo v mikroregionu Veselí nad Moravou .....	42
Tab. 4 Struktura uchazečů o zaměstnání podle profesí v mikroregionu Veselí nad Moravou .....	43
Tab. 5 Rozdělení uchazečů o zaměstnání podle vzdělání.....	43

## SEZNAM PŘÍLOH

- P I      Mapa veselí nad Moravou a spádových obcí
- P II     Druhy pozemků v mikroregionu veselí nad Moravou

## PŘÍLOHA P I: MAPA VESELÍ NAD MORAVOU A SPÁDOVÝCH OBCÍ





**PŘÍLOHA P II: DRUHY POZEMKŮ V MIKROREGONU VESELÍ  
NAD MORAVOU**

Celková výměra pozemku (ha)	34 277
Orná půda (ha)	15 332
Chmelnice (ha)	0
Vinice (ha)	926
Zahrady (ha)	728
Ovocné sady (ha)	330
Trvalé trávni porosty (ha)	5 793
Zemědělská půda (ha)	23 109
Lesní půda (ha)	7 651
Vodní plochy (ha)	747
Zastavěné plochy (ha)	674
Ostatní plochy (ha)	2 096
Celkem (ha)	91 663