

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ
Institut mezioborových studií Brno

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Brno 2010

Bc. Roman Vespalec

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ
Institut mezioborových studií Brno

**Analýza nezaměstnanosti se zaměřením na rizikové skupiny
na trhu práce**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Vedoucí diplomové práce:
doc. Ing. Antonín Řehoř, CSc.

Vypracoval:
Bc. Roman Vespalec

Brno 2010

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Analýza nezaměstnanosti se zaměřením na rizikové skupiny na trhu práce“ zpracoval samostatně a použil jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této diplomové práce. Elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné.

V Brně dne 19.03.2010

.....
Bc. Roman Vespalec

Poděkování

Děkuji panu doc. Ing. Antonínu Řehořovi, CSc. za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytl při zpracování mé diplomové práce.

Také bych chtěl poděkovat své rodině a spolupracovníkům za morální podporu a pomoc, kterou mi poskytli při zpracování mé diplomové práce, a které si nesmírně vážím.

Bc. Roman Vespalec

Obsah

Úvod	6
I. Teoretická část	
1. Nezaměstnanost a její důsledky	4
1.1 Základní a další typy nezaměstnanosti.....	6
1.2 Charakteristika, rizikové skupiny a následky	10
1.3 Ekonomické, sociální a psychické důsledky nezaměstnanosti	17
1.4 Státní politika zaměstnanosti	25
2. Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	32
2.1 Absolventi	32
2.2 Ženy s malými dětmi	35
2.3 Osoby s nízkým vzděláním	39
2.4 Osoby starší 50. let.....	41
2.5 Osoby zdravotně postižené	45
II. Praktická část	
3. Analýza nezaměstnanosti na okrese Brno venkov	50
3.1 Celková charakteristika okresu	50
3.2 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání.....	54
3.3 Problémové skupiny nezaměstnaných	75
3.4 Struktura uchazečů podle vzdělání, věku a délky evidence.....	79
4. Empirické šetření	83
4.1 Definice problému a cíle průzkumu.....	83
4.2 Hodnocení cílů průzkumu	94
4.3 Možná řešení nezaměstnanosti	97
Závěr	102
Resumé	105
Anotace.....	106
Použitá literatura	107
Seznam grafů	109
Seznam tabulek	110
Seznam použitých zkratk.....	113
Seznam příloh.....	114

Úvod

Pro svoji diplomovou práci jsem si vybral téma: „Analýza nezaměstnanosti se zaměřením na rizikové skupiny na trhu práce.“ Nezaměstnanost v životě člověka patří rozhodně k nejvýznamnějším jevům a zároveň problémům moderní společnosti. Vysoká míra nezaměstnanosti nepříznivě ovlivňuje celkové společné klima, zhoršuje hospodářskou situaci státu, spokojenost a zdraví lidí.

Ztráta práce je pro většinu lidí závažnou psychosociální zátěží, úbytkem sociálních kontaktů a v některých případech může mít negativní vliv na duševní a fyzické zdraví jedinců. Člověk se dostává do sociální izolovanosti, dochází ke změně životní úrovně, uzavírá se do sebe.

Nezaměstnanost je ve své podstatě zcela přirozeným jevem s velmi úzkou vazbou na trh práce. Práce tak z velké části ovlivňuje kvalitu života každého jedince.

V době, kdy jsem se rozhodl pro toto téma diplomové práce začala celosvětová hospodářská krize. Jen v České republice stoupl počet osob bez práce od listopadu 2008 do listopadu 2009 o 186 610.

Cílem mojí diplomové práce je snaha o co nejobjektivnější analyzování nezaměstnanosti v okrese Brno venkov. Nezaměstnaní znamenají pro **sociální pedagogiku** sociální skupinu stojící na okraji společnosti tzv. „marginální skupinu, která potřebuje „podat pomocnou ruku.“ Zde může pomoci sociální pedagogika a to v oblasti nápravně a preventivně výchovné. Za cíle empirického průzkumu diplomové práce jsem si stanovil:

- zmapovat názory a postoje obyvatel okresu Brno venkov k situaci na místním trhu práce;
- zjistit zda budou mít respondenti zájem o pomoc sociálního pedagoga v tíživé situaci;
- zmapovat zkušenosti dotazovaných s Úřadem práce.

Diplomová práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část je rozdělena do dvou kapitol. První kapitola diplomové práce se bude věnovat obecnému náhledu na nezaměstnanost, její definici a rozdělení na základní typy. V této části se zaměřím také na ekonomické, sociální a psychické problémy nezaměstnanosti.

Ve druhé kapitole se budu snažit podrobněji definovat rizikové skupiny nezaměstnaných. Uvedu zde jedny z hlavních problémů nezaměstnaných, jako jsou věk, vzdělání, zdravotní postižení a péče o děti.

Druhá část diplomové práce je částí praktickou. Tato praktická část má stejně jako část teoretická také dvě kapitoly. Ve třetí kapitole budu charakterizovat situace na trhu práce v okrese Brno venkov a pokusím se o co nejuvěrohodnější nastínění vývoje a počtu uchazečů o zaměstnání v letech 2006 až 2009.

Poslední čtvrtá kapitola představuje empirickou část práce. Prostřednictvím této kapitoly a potažmo celé diplomové práce, jak již bylo uvedeno výše, bude: zmapovat postoje a zkušenosti obyvatel na místním trhu práce. Člověk, který přijde o práci, prožívá tuto skutečnost většinou velmi bolestně a zpravidla nepředpokládá, že mu nějaký dotazník situaci vyřeší. I přesto děkuji Všem, kteří se na vyplňování dotazníku k mojí diplomové práci podíleli.

V teoretické části diplomové práce jsem čerpal z pramenů uvedených v seznamu použité literatury. Pro údaje uvedené v praktické části diplomové práce jsem použil statistické informace poskytnuté ÚP Brno venkov a údaje získané na základě vlastního dotazníkového průzkumu.

I. Teoretická část

1. Nezaměstnanost a její důsledky

Nezaměstnanost je negativním jevem, kdy člověk v produktivním věku nepracuje, ačkoliv by pracovat měl a mohl. Je to jev, který provází vývoj tržního hospodářství a přináší s sebou negativní ekonomické i sociální důsledky. Zdravý vývoj ekonomiky má znamenat nízkou anebo alespoň přijatelnou míru nezaměstnaných. Nezaměstnanost je na jedné straně ztrátou statků a služeb, které by nezaměstnanými mohly být vyrobeny a na druhé straně jsou součástí ztráty pro společnost dávky v nezaměstnanosti, které vytvářejí podmínky, aby vlastní nezaměstnanost byla lépe snesitelná. Tyto dávky ovšem velmi výrazně zatěžují státní rozpočet.

Kromě toho, že nezaměstnanost způsobuje ekonomické ztráty, přináší také mnoho negativních sociálních důsledků v podobě poklesu životní úrovně nezaměstnaného a jeho rodiny, zdravotních důsledků, alkoholismu, stresů a rostoucí kriminality. Obecně se dá říci, že čím je nezaměstnanost delší, tím závažnější jsou její následky. Obzvláště nebezpečnou stránkou u dlouhodobé nezaměstnanosti je pak ztráta kvalifikace a tím pádem je také značně ztížena možnost najít pro jedince vhodné zaměstnání.

Zvláštního významu nabývá nezaměstnanost u mládeže, která právě dokončila školu. V případě, že mladí lidé nezískají včas potřebné pracovní návyky, průpravu a zkušenosti vede tato skutečnost k degradaci práce. Čím později si totiž mladí lidé zvykají na pracovní návyky, tím hůře se přizpůsobují práci. Nezaměstnanost je velmi obtížně měřitelná, je vážným ekonomickým, sociálním a politickým problémem.

Za nezaměstnaného lze považovat člověka, který vyhovuje čtyřem základním podmínkám:¹

- nemá práci (pracovní místo);
- je schopen pracovat;
- chce vykonávat práci za odměnu;
- aktivně hledá místo.

¹ ECHAUDEMAISON, C. D. a kol. Slovník ekonomie a sociálních věd. 1.vyd. Praha: E. W. A. Edition s.r.o., 1995, s. 202

V tržní ekonomice ovšem musíme odlišit od sebe dva případy nezaměstnanosti, a to:

a) dobrovolná nezaměstnanost - to jsou lidé, kteří o pracovní místo vědomě neusilují a jejich důvody mohou být:

- jsou dostatečně ekonomicky zajištěni a dočasně dávají přednost svému volnému času, zábavě a sportu,
- nejsou schopni najít jakékoli zaměstnání.

„Dobrovolně nezaměstnaný člověk může mít dobré nabídky na místo, ale dál shání lepší nebo lépe placené místo. Existuje také mnoho důvodů, proč by si lidé mohli dobrovolně zvolit, že nebudou při stávající mzdové sazbě pracovat. Pouze velmi malá část z nich bývá počítána oficiálně mezi nezaměstnané.“²

b) nedobrovolná nezaměstnanost - u tohoto typu nezaměstnanosti je jedinec aktivní a snaží se najít pracovní místo nebo se připravuje na návrat nebo vstup do pracovního procesu. Tato nezaměstnanost je pak opravdovým problémem.

Podle tohoto výše uvedeného rozdělení se obyvatelstvo dělí na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní.

Za ekonomicky aktivního je považován člověk (ve věku od 15 do 65 let), který buďto pracuje (má zaměstnání), nebo je nezaměstnaný, ovšem práci si hledá, nebo čeká, až se bude moci po určitém dočasném vyřazení z práce do zaměstnání vrátit.

Ekonomicky neaktivní je takový člověk, který práci nemá a práci si ani nehledá, ať už z jakýchkoli příčin.

Vlastní nezaměstnanost se zjišťuje podle takzvané míry nezaměstnanosti, což je podíl nezaměstnaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu, vyjádřený v procentech.

Podle Samuelsona (1991) je: *„Přirozená míra nezaměstnanosti je pravděpodobně optimální mírou nezaměstnanosti, nad úrovní nezaměstnanosti, při níž se maximalizuje čistý ekonomický blahobyt.“*

Přirozená míra nezaměstnanosti je v podstatě nejnižší udržitelná míra nezaměstnanosti, které může tržní ekonomika dosáhnout, aniž by inflace vykazovala tendenci ke zvyšování nebo snižování.

² SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1991, s. 101

1.1 Základní a další typy nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost

Jedná se o plynulé přecházení pracovníků z jednoho zaměstnání do jiného. Příčiny těchto změn zaměstnání, které bývají zpravidla provázeny určitou kratší dobou nezaměstnanosti, spočívají v nedokonalé mobilitě pracovních sil, v nedostatečných znalostech o pracovních příležitostech a často také souvisí do značné míry i s životním cyklem (ukončení školy, změna bydliště, narození dětí)

Charakteristickým rysem frikční nezaměstnanosti je její krátkodobost. Tento typ nezaměstnanosti je v tržní ekonomice neodstranitelný, zajišťuje nezbytnou mobilitu pracovních sil. Pokusy o její odstranění nebývají úspěšné, naopak mohou vést ke zhoršení efektivnosti ekonomiky. Výši frikční nezaměstnanosti je možné do určité míry ovlivnit lepší informovaností o pracovních příležitostech a také opatřeními k usnadnění mobility pracovních sil.

Frikční nezaměstnanost je dobrovolná - lidé se sami rozhodli hledat jinou práci.

Strukturální nezaměstnanost

Tento typ vyplývá ze změn ve struktuře národního hospodářství. Je vyvolávána většinou technickým pokrokem a změnami v preferencích spotřebitelů. Výrazněji na ni působí zejména změny struktury světové ekonomiky. Strukturální nezaměstnanost může do značné míry vytvářet problémy tam, kde bývají v důsledku technických změn postižena celá odvětví.

Strukturální nezaměstnanost může být v nepoměru vytváření pracovních míst v některých oblastech velmi vysoká a poměrně dlouhodobá. Řešení tohoto typu nezaměstnanosti není jednoduché. V souvislosti s transformací české ekonomiky a s postupem strukturálních změn vznikly problémy strukturální nezaměstnanosti v menších městech, zpravidla závislých na jednom větším podniku. Největším problémem bývá rekvalifikace starších pracovníků, jejichž kvalifikace zastarala, přizpůsobivost je malá a perspektivy jejich využití jsou tak značně omezené.

Strukturální nezaměstnanost považujeme za dobrovolnou v případě, kdy pracovníci, kteří opustili místo v útlumovém odvětví, nepřijmou místo za nižší mzdu v jiném odvětví.

Cyklická nezaměstnanost

Je spojena s hospodářským cyklem tržních ekonomik. Má tendenci výrazně růst v období recese a naopak mizí při konjunktúře. Její vývoj tedy závisí na vztahu mezi skutečným a potenciálním HDP. V podmínkách recese může dosahovat značné výše a následně vede k vysokým ekonomickým ztrátám. Tato nezaměstnanost je tedy vlastně způsobená propadem nebo poklesem hospodářské činnosti.

Tento typ nezaměstnanosti má podobně jako strukturální nezaměstnanost závažné následky, a je proto předmětem opatření hospodářské politiky usilujících o snižování nezaměstnanosti.

Další typy nezaměstnanosti

Sezónní nezaměstnanost

Tímto druhem nezaměstnanosti bývají nejvíce postiženy odvětví a regiony zaměřené na zemědělství, cestovní ruch, lesnictví a další. Do tohoto typu nezaměstnanost patří skupina lidí, kteří jsou nezaměstnaní kvůli ročnímu období. Sezónní nezaměstnanost je dobrovolná, protože se lidé sami rozhodli přijmout práci, kde jsou zaměstnání pouze sezónně, mimo sezonu by mohli přijmout jinou práci.

Skrytá nezaměstnanost

Znamená, že efektivita pracovních míst je malá až nulová. Do této kategorie patří také skupina nezaměstnaných, kteří nejsou evidováni na Úřadu práce jako nezaměstnaní:

- ženy v domácnosti,
- absolventi škol,
- nezaměstnaní, kteří nejsou evidováni na úřadu práce a práci si hledají sami,
- osoby zařazené do programů pro nezaměstnané jako jsou rekvalifikační kurzy,
- osoby s nízkou kvalifikací.

Regionální nezaměstnanost

Jde o nezaměstnanost spojovanou s určitými regiony dané země, často je způsobená strukturální nezaměstnaností.

Nezaměstnanost v důsledku reálných mezd

Nezaměstnanost je způsobena příliš vysokou reálnou mzdou. Nezaměstnanost v důsledku reálných mezd je dobrovolná, protože se pracující anebo jejich odbory rozhodli činit tlak na zvýšení mezd, a tak dobrovolně souhlasili s jistou mírou nezaměstnanosti z tohoto kroku vyplývající.

Technická nezaměstnanost

Vzniká jako následek přerušení technického výrobního procesu (v důsledku poruchy strojního zařízení, nedostatku materiálu atd.).

Technologická nezaměstnanost

Na základě inovativních pokrokových technologií, které šetří lidskou práci, zejména nahrazování práce kapitálem (robotizace, rozvoj informačních technologií).

Neúplná zaměstnanost a nepravá nezaměstnanost

Do této skupiny řadíme pracovníky: *kteří musí pracovat na snížený úvazek nebo práce plně nevyužívá jejich schopností a kvalifikace.*³ Tento typ neúplné zaměstnanosti se rozšiřuje jako jeden ze způsobů, kterými se společnost snaží čelit masové nezaměstnanosti. Ve většině případů se jedná o zkrácení pracovní doby, nebo se o jedno místo a příjem dělí dvě osoby.

V posledních letech tyto nové formy zaměstnaneckých poměrů nabývají značného rozšíření jak v zemích Evropské unie, tak především v USA. Práce na zkrácenou pracovní dobu je rozšířena ve Švédsku, Japonsku, USA a Nizozemí. Překvapivě málo je rozšířena v Německu.

³ DAŇHELOVÁ, Š. *Vybrané kapitoly z ekonomiky*. Brno: Paido, 2002, s. 10

Zvláštním typem nezaměstnanosti je tzv. nepravá nezaměstnanost. Jde o osoby, které jsou registrovány jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně. Tento způsob je velmi oblíben především u mladé generace.

Plná zaměstnanost

Plnou zaměstnanost většinou chápeme jako stav, kdy jedinec, který chce pracovat a přitom akceptuje mzdu, kterou mu zaměstnavatel za daných podmínek může nabídnout, zaměstnání vždy najde. Za stav odpovídající plné zaměstnanosti je považována přibližně 2 – 4 % ní úroveň míry nezaměstnanosti. Někdy se hovoří o tzv. přirozené nezaměstnanosti, přičemž překročení této hranice jak směrem nahoru, tak dolů, je nežádoucí.

Dlouhodobá opakovaná nezaměstnanost

Na základě tohoto typu nezaměstnanosti se dozvíme cenné informace o délce trvání nezaměstnanosti. Dlouhodobou nezaměstnanost může definovat různě – může trvat jeden, dva, tři i několik let. Podle délky trvání můžeme vytipovat problémové regiony či sociální skupiny. Tam, kde je míra nezaměstnanosti vyšší, ale obrat mezi nezaměstnanými je rychlý, je situace příznivější.

Dlouhodobá nezaměstnanost je spojována s některými sociálními skupinami, jako jsou např. nekvalifikovaní dělníci, imigranti, Romové a ženy. Tak jako existují sociální skupiny či regiony s rizikem vyššího výskytu dlouhodobé nezaměstnanosti, existují i sociální kategorie a regiony s vyšším rizikem opakované nezaměstnanosti.

Faktory způsobující nezaměstnanost

Nerovnováha na trhu práce ať už na straně nabídky práce, tak i na straně poptávky po práci, vyvolává vážný ekonomický problém nazývaný nezaměstnanost.

Příčinou nezaměstnanosti na trhu práce jsou nepružné mzdy a dlouhodobá nerovnováha mezi nabídkou práce a poptávkou po ní. Základním znakem nepružnosti v chování ekonomických subjektů je stanovení mezd. Významnou roli hrají také náklady spojené se změnami v mzdových a platových soustavách, dobré pracovní výkony, jednání s odbory apod. Podnikatelé nebudou nahrazovat osvědčené pracovníky

nezaměstnanými, kteří jsou ochotni nastoupit za nižší mzdu. S přijímáním nových pracovníků by zaměstnavatelům vznikly velké ztráty, protože zaměstnavatel nové pracovníky musí zaškolit, což stojí značné finanční prostředky a také je zde riziko, že se vyškolení pracovníci nemusí neosvědčit.

Daňhelová, Š. poukazuje na příčiny vzniku nezaměstnanosti podle Mareše (Mareš, 1994).⁴

Dochází k nim:

- snížením poptávky po práci, ať již v důsledku cyklických krizí nebo v důsledku technologického pokroku, který vede ke snížení potřeby živé práce po produkci stejného rozsahu výroby a služeb,
- zvýšením nabídky na trhu práce, zejména v důsledku nových početných vstupů na trh práce (zvýšená participace žen, dospívání silných populačních ročníků, odstranění omezení pro vstup zahraničních pracovníků na trh práce apod.),
- disproporcí mezi strukturou nabídky a poptávky, kdy existuje na jedné straně rozsáhlá nezaměstnanost a na straně druhé nezanedbatelný počet volných pracovních míst.

1.2 Charakteristika, rizikové skupiny a následky

Podle definice Mezinárodní organizace práce (ILO), je dlouhodobě nezaměstnaný ten, který nemá práci déle než jeden rok. V České republice se věnuje zvýšená pozornost již uchazečům o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce 6 měsíců a déle, neboť v té době dochází k přechodu z podpory v nezaměstnanosti na systém sociálních dávek.

Dlouhodobá nezaměstnanost je poměrně nový jev, se kterým se potýká nejen Česká republika, ale i většina evropských zemí. Dlouhodobá nezaměstnanost je v současném rozsahu skutečným problémem, který negativně ovlivňuje nejen životy jedinců, ale i celou společnost. Nese s sebou rostoucí nároky na státní rozpočet, sociální

⁴ DAŇHELOVÁ, Š. Vybrané kapitoly z ekonomie. 1. vyd. Brno: Paido, 2002. s. 12

dávky, podpory v nezaměstnanosti a zároveň pokles daňových příjmů. Ve společnosti se také objevují sociálně-patologické jevy a nestabilita.⁵

Dlouhodobá nezaměstnanost má významné ekonomické, sociální i psychické důsledky na životy jedinců i jejich rodin. Lidé, kteří nemají dlouhou dobu práci, se mohou dostat do ekonomických potíží, klesá jejich životní úroveň a vyskytují se i existenční problémy celé rodiny. Vzniká tak osobní i rodinná ekonomická nejistota. Dlouhodobá nezaměstnanost ničí časové rozvržení pracovního dne, mizí pracovní návyky a dovednosti a devastuje se lidský kapitál. Někteří lidé ztrácejí smysl života i naději na zlepšení situace. Objevuje se nedostatek sociálních kontaktů a dochází k sociální izolaci. Člověk, který je dlouhodobě bez práce, ztrácí pojítko s realitou a pociťuje strach z budoucnosti.⁶

Zvládání situace, kdy je člověk dlouhodobě bez práce, je individuální. Je dáno především psychickou odolností člověka, věkem (kdy starší osoby nesou ztrátu zaměstnání nejhůře), pohlavím (muž je vnímán jako „živitel rodiny“, kdežto žena se může realizovat i v domácnosti), finanční situací nezaměstnaného a jeho rodiny, aktivitou, kterou vyplní svůj volný čas a také délkou nezaměstnanosti.⁷

K problému nezaměstnanosti můžeme nahlédnout z různých hledisek. Lze ji považovat za odraz toho, jak je organizováno a řízeno zaměstnávání lidí v zemi, lze ji považovat za odraz nepersonálních tržních sil, kterými je ovládán lidský faktor, ale můžeme ji také považovat za důsledek určitých schopností, dispozic a postojů člověka. Nezaměstnanost by se také dala charakterizovat jako nerealizovaná nabídka práce na trhu práce. Jedná se v podstatě o stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou nebo kdy kvantita nabídky neodpovídá kvalitě poptávky.⁸

Nezaměstnanost je složitý jev a je nemožné ji hodnotit pouze globálně. Jestliže se chceme dopracovat jejímu řešení je potřeba mít k dispozici takovou informační síť potřebných dat, jako např. Koho se nezaměstnanost týká, jak dlouho trvá, kde se

⁵ MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém, s. 42

⁶ BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém, 2002, s. 76

⁷ BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém, 2002, s. 99-103

⁸ HALÁSKOVÁ, R., Trh práce a politika zaměstnanosti, Ostravská univerzita, katedra psychologie. Ostrava 2001, s. 68

vyskytuje, jaká je její míra, jaké jsou předpoklady pro její řešení, včetně finančních zdrojů atd.

Nezaměstnaností neohrožuje všechny skupiny stejně. K rizikovým skupinám lze zařadit především: ženy, mladistvé a absolventi škol, handicapované skupiny a pracovníky předdůchodového věku. Vzhledem k novým technologiím a požadavkům zaměstnavatelů postihuje nezaměstnanost mnohem častěji osoby s nižším vzděláním a nižší kvalifikací. Důležitá je samozřejmě také doba, po kterou nezaměstnanost trvá, protože čím je její doba delší, tím jsou zpravidla její dopady horší a obtížnější (i nákladnější).

Zvládání situace, kdy je člověk dlouhodobě bez práce, je individuální. Je dáno především psychickou odolností člověka, věkem (kdy starší osoby nesou ztrátu zaměstnání nejhůře), pohlavím (muž je vnímán jako „živitel rodiny“, kdežto žena se může realizovat i v domácnosti), finanční situací nezaměstnaného a jeho rodiny, aktivitou, kterou vyplní svůj volný čas a také délkou nezaměstnanosti.⁹

Čím déle jsou lidé nezaměstnaní, tím těžší je pro ně vrátit se zpět do pracovního života. Existují k tomu dva hlavní důvody. Prvním důvodem je, že si člověk zvykne, že nepracuje, vypadne z pracovního rytmu a stává se závislým na sociálních dávkách. Zjistí, že tato situace mu vyhovuje a že nemá důvod něco měnit. Druhým důvodem je to, že firmy se na dlouhodobě nezaměstnané dívají negativně a neradi takové pracovníky zaměstnávají. A to zejména proto, že si myslí, že tito nezaměstnaní ztratili pracovní návyky, ztratili nebo snížili svou pracovní odbornost nepoužíváním svých schopností nebo pracovat nechtějí.¹⁰

Jestliže chceme definovat nezaměstnaného jedince, nestačí k jeho vymezení jen konstatování, že jde o osobu, která nepracuje. Přiznání statutu nezaměstnaného je striktně podmíněno několika dalšími skutečnostmi a jednotlivé instituce mají nastaveny vlastní soubory kritérií, vymezujících nezaměstnanou osobu. Jedná se například o definici ILO (Mezinárodní organizace práce), která obsahuje následující podmínky:

⁹ BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém, 2002, s. 99-103

¹⁰ BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce, 2003, s. 87

- věk – starší 15 let,
- postavení na trhu práce – není v placeném zaměstnání či nevykonává samostatnou výdělečnou činnost,
- aktivnost – aktivně hledá zaměstnání prostřednictvím úřadů práce, soukromých agentur práce, inzerce, příbuzných, přímým oslovováním zaměstnavatelů či podnikáním kroků vedoucích k založení vlastní firmy,
- připravenost nastoupit do zaměstnání okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů.

Výklad nezaměstnaného podle Eurostatu je shodná s definicí ILO, ovšem s jednou výjimkou, která přesně určuje jak spodní, tak i horní hranici věku nezaměstnaného. Mezi nezaměstnané lze podle této výjimky zařadit jen jedince ve věku 15 až 74 let, kteří splňují uvedené podmínky ILO (nemají práci, aktivně ji hledají a mohou okamžitě nastoupit do zaměstnání).

Česká republika akceptuje obě zmíněné definice. Možnost získání kompenzačních dávek během nezaměstnanosti je však u nás podmíněna registrací a spoluprací s úřady práce.¹¹

Rizikové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných

K problémovým skupinám uchazečů a oblastem z hlediska trhu práce jsou řazeny ty, které projevují tendence k vysoké nezaměstnanosti v absolutním měřítku či k nadprůměrné dlouhodobé nezaměstnanosti. Podle statistik začaly již v roce 1998 tedy kromě dlouhodobé nezaměstnanosti, také problémy se zprostředkováním zaměstnání uchazečů s některými handicapy na trhu práce. Stejný objem rozpočtovaných finančních prostředků na opatření v rámci APZ v posledních letech umožňoval zařadit do těchto opatření pouze omezený počet uchazečů, zároveň významně stouply výdaje na podpory pro uchazeče, na tzv. „pasivní politiku zaměstnanosti“ (dále jen PPZ).

Jako rizikové skupiny jsou všeobecně bez ohledu na regionální rozdílnosti a současnou situaci na trhu práce označovány následující kategorie osob:¹²

¹¹ HALÁSKOVÁ, R., Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostravská univerzita, katedra psychologie. 2001, s. 69

- občané se zdravotním postižením,
- mladí lidé, mladiství uchazeči o zaměstnání,
- vyšší věkové kategorie,
- nekvalifikovaní pracovníci,
- ženy, zejména pečující o děti do věku 15 let (popřípadě muži, pokud o děti pečují oni),
- členové minoritních skupin (rasově, kulturně, ale i nábožensky odlišní od většinové společnosti, nebo od toho co je vnímáno jako většinové), u nás je to zejména romské etnikum,
- přicházející imigranti,
- lidé dříve trestaní.

Úřady práce pak mezi rizikové skupiny uchazečů dále řadí:

- absolventy škol,
- uchazeče společensky nepřizpůsobivé, často měnící zaměstnání, se špatnou pracovní morálkou,
- osoby bydlící v okrajových částech okresu s omezenou dopravní obslužností.

Rizikové faktory se u jednotlivých lidí obvykle kumulují, osoba se zdravotním postižením může být zároveň i vyššího věku nebo může mít nízkou kvalifikaci, matky po mateřské dovolené mohou mít pouze základní vzdělání apod. Pravděpodobnost nezaměstnanosti pak závisí na specifické kumulaci těchto handicapů a osobnostních charakteristikách uchazeče o práci.

„Problém neúspěchu některých osob při hledání pracovního uplatnění v důsledku nedostatečného lidského kapitálu bývá v moderní společnosti navíc umocňován přístupem zaměstnavatelů, kteří mají tendenci přeceňovat význam formálního vzdělání, a přestože ve společnosti nemusí být růst počtu diplomovaných osob doprovázen skutečnými pohyby v kvalifikaci těchto osob, zaměstnavatelé je při nabírání nových zaměstnanců preferují. Dochází k tzv. kvalifikační inflaci (qualifications inflation),

¹² Vypracováno podle KOTÍKOVÁ, J.: Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce, In SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P.: *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, 1. vydání, Brno: Vydavatelství MU Brno, 2003, str. 128

kteřá diskvalifikuje i do nedávné doby dostatečně kvalifikované pracovníky.“¹³ „Jejich situaci přitom zhoršuje vedle substituce jejich práce technologiemi i stále rostoucí ochota osob s vyšším vzděláním přijímat pracovní místa pod úrovní vlastní kvalifikace.

Dochází tak souběžně k substituci nekvalifikované práce prací kvalifikovanou, což je obecný trend dnešní ekonomiky.“¹⁴ Pokud se na pracovní pozice, kde je vyžadováno jako kvalifikace základní vzdělání, budou hlásit i uchazeči se vzděláním vyšším (v současnosti se toto běžně děje zejména u absolventů), pak zaměstnavatel bude pravděpodobně upřednostňovat při výběru uchazeče více vzdělaného.

Skupiny pracovníků s určitými charakteristikami (věk, vzdělání, pohlaví, zdravotní stav, rasa, etnický původ apod.) jsou vystaveny většímu riziku ztráty zaměstnání, nezaměstnanost u nich bývá většinou dlouhodobá a opakovaná, pracovní pozice obvykle získávají pouze na sekundárním trhu práce, který nabízí hůře placená pracovní místa s nejistou budoucností. „Nezaměstnanost se tak stává z jevu ohrožujícího obecně celou populaci jevem ohrožujícím specifické populace. Zdá se, že ohrožené kategorie jsou ve všech průmyslově vyspělých zemích charakterizovány zhruba stejně (někdy se označují jako „cílové skupiny“, neboť je na ně zacílena politika zaměstnanosti i sociálního státu).“¹⁵

Tyto kategorie osob bývají také označovány jako marginalizované nebo rizikové z pohledu trhu práce. Marginalizace na pracovním trhu je procesem vytlačování určitých skupin populace do okrajových pozic pracovního trhu. Důvodem jejich znevýhodňování při výběrových řízeních, náborech je snaha zaměstnavatelů o co nejefektivnější výběr budoucích zaměstnanců. Předpokladem je, že určité skupiny lidí přináší potenciálně zvýšené náklady na pracovní sílu. Při pohovorech s uchazeči o pracovní místa však zaměstnavatelé jen stěží mohou získat potřebné spolehlivé informace o všech uchazečích, takže vychází z předsudků, obecných stereotypů o jednotlivých skupinách a svých dojmů.

¹³ HORÁKOVÁ, M., RÁKOCZYOVÁ, M.: Přínosy rekvalifikací pro znevýhodněné skupiny nezaměstnaných, In SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P.: *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, 1. vydání, Brno: Vydavatelství MU Brno, 2003, str. 202

¹⁴ MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T.: Dochází na českém trhu práce k marginalizaci?, In SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P.: *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, 1. vydání, Brno: Vydavatelství MU Brno, 2003, str.126

¹⁵ MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 1. vydání, Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, str.82

„Zaměstnavatelé používají tato kritéria ve vztahu k očekávaným nákladům na počáteční výcvik (znevýhodnění jsou lidé bez pracovní zkušenosti), adaptability, absence (znevýhodněny jsou ženy s malými dětmi), kontinuitu zaměstnání a pracovníkovu předpokládanou produktivnost (kulturní odlišnosti – etnické menšiny, příslušnost k zvláštním marginálním společenským subkulturám jsou nevýhodami). Obecným problémem je nedostatek kvalifikace, ale vedle toho hraje roli kumulace dalších výše zmíněných hledisek. Navíc dochází k přiřazení „mužských“ a „ženských“ typů prací (a úrovní mezd, pracovních podmínek a předpokládané stability zaměstnání).“¹⁶

Možné následky na dlouhodobě nezaměstnané

Vliv dlouhodobé nezaměstnanosti se promítá do mnoha sfér našeho života. Ovlivňuje především ekonomickou situaci jednotlivce i celé rodiny. To má velký vliv na celkové sociální postavení zúčastněných osob. Finanční příjem ovlivňuje možnosti trávení volného času, možnosti vzdělávání, zvyšování kvalifikace, tím pádem také úspěšnost na trhu práce. Větší riziko nastává tehdy, jestliže je v rodině více nezaměstnaných nebo členové s velmi nízkým příjmem a ještě dlouhodobě nezaměstnaný. Tím se snižuje životní standard, který ovlivňuje i psychickou stránku naší osobnosti.

Mareš (2002) charakterizuje 4 základní faktory, jako důsledky působení dlouhodobé nezaměstnanosti na člověka. Jejich příčinou je, že lidé nezaměstnaní déle jak patnáct měsíců, mají jen třetinovou šanci na úspěch při hledání práce v porovnání s těmi, kteří nepracují jen tři měsíce. Co tedy způsobuje dlouhodobá nezaměstnanost?

- demotivaci v hledání práce a následné vyloučení z pracovního trhu,
- ničí a oslabuje pracovní dovednosti, návyky a neumožňuje zvyšování kvalifikace,
- připisuje nezaměstnaným statut neschopných a nedůvěryhodných lidí,

¹⁶ SIROVÁTKA, T.: *Marginalizace na pracovním trhu*, 1. vydání, Brno: Vydavatelství MU Brno, 1997, str. 40

- „představuje krizi identity člověka ve světě, který je organizován na principu placené práce, z níž se odvozuje i jeho postavení a význam.“¹⁷

Účinky působení dlouhodobé nezaměstnanosti jsou značně individuální a záleží také na postavení jedince před ztrátou práce. Ve hře jsou dosavadní kariérní úspěchy, finanční rezervy, ale také věk a pohlaví nezaměstnaných. Mladí nezaměstnaní hledají podporu u rodiny, která stále ještě představuje záchrannou síť.

Naopak starší dlouhodobě nezaměstnaní se často spoléhají na předčasný odchod do starobního důchodu nebo vzhledem ke zdravotním potížím do plného či částečného invalidního důchodu. Ženy se více upnou na práci v domácnosti a na péči o děti a celou rodinu. Lidé s mnoha aktivitami a koníčky využijí velkého objemu volného času například pro realizaci odkládaných plánů.

Je třeba si ale uvědomit, jaké vlivy dlouhodobá nezaměstnanost má, jak na tyto důsledky reagují lidé a co to znamená pro jejich aktuální životní situaci.

1.3 Ekonomické, sociální a psychické důsledky nezaměstnanosti

Ekonomické důsledky jsou „spojeny s tím, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. HNP je svou úrovní pod hodnotou potenciálního HNP. Ztráty lze fakticky vyčíslit jako náklady stagnace (rozdíl mezi faktickým HNP a potenciálním HNP).“¹⁸

Ztráta placeného zaměstnání představuje *náhlý životní zvrat*, který citelně ovlivní finanční situaci dotčeného člověka i příslušníků jeho rodiny.

Nezaměstnaný je ve většině případů nucen výrazně *omezit své výdaje*, úroveň jeho spotřeby je limitována finančními zdroji z dávek sociálního zabezpečení a z vlastních úspor. Vlastní finanční rezervy jsou většinou spotřebovány již během období, kdy je poskytována podpora v nezaměstnanosti, a nezaměstnaný je poté konfrontován s ještě

¹⁷ MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 1. vydání, Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, str.75

¹⁸ KREBS, V. A KOL.: *Sociální politika*. Praha: Aspi, 2004, s. 278

tíživější ekonomickou situací. Sirovátka a Řezníček (1994) ve svém výzkumu zmiňují fakt, že ke zhoršení ekonomické situace dochází během šesti měsíců i dříve až u čtyř pětín domácností nezaměstnaných.

Po šestiměsíčním období nároku na podporu je nezaměstnaný finančně zabezpečován dávkami, odvíjejícími se od výše životního minima, což ještě více prohlubuje jeho materiální *deprivaci*.

Je-li ztráta zaměstnání krátkodobá, nejsou ve většině případů ekonomické dopady příliš výrazné a finanční potíže je možno zvládnout jak z rezerv, tak s hmotnou pomocí širší rodiny, přátel a známých. V případě nezaměstnanosti dlouhodobé (za dlouhodobou nezaměstnanost považujeme absenci placeného zaměstnání rok a více), jsou nezaměstnaní ohroženi finančním strádáním, jež může vyústit až v *chudobu*.

Kategorie *osob v předdůchodovém věku* je v případě dlouhodobé nezaměstnanosti ekonomicky ohrožena i v dlouhodobé perspektivě, neboť výše důchodu je vypočítávána právě z posledních 10 let ekonomicky aktivního života.

Sirovátka a Mareš (2003) s odkazem na Gallieho, Hausera et al. (2000) poukazují na obecný nárůst *chudoby* mezi nezaměstnanými v západní Evropě v 80. a 90. letech minulého století. Její příčiny vidí ve zvyšování rizika nezaměstnanosti a omezování podpor v nezaměstnanosti, což společně vede k prohlubování ekonomické nejistoty a hmotného nedostatku.

Také Buchtová (in Sirovátka, Mareš, 2003) hovoří o nezaměstnanosti jako o situaci, která vede k *finančnímu strádání*. Opatření, která v období nezaměstnanosti mají vést k úsporám finančních zdrojů, se odráží na celkové kvalitě života. Jsou omezovány volnočasové aktivity, zužuje se okruh zájmů, neboť finančně zatěžují limitovaný rozpočet. Materiální nedostatek je pocíťován v rámci celé rodiny nezaměstnaného, přičemž míra materiálního chudnutí s velikostí rodiny roste.

Sociální důsledky jsou velice různorodé, jelikož jsou spojeny s dopadem nezaměstnanosti na společenský život jednotlivce či jeho rodiny, s jeho sociální situací, s chováním, s postoji, s hodnotovou orientací, s dosud zaběhlým způsobem života.

Skutečnost, že se jednatlivec popř. člen rodiny stal nezaměstnaným může mít vliv: na životní úroveň z důvodu značného poklesu finančního příjmu; na rodinu a její zvyklosti, kdy se mohou měnit pozice v rodině, může dojít k nestabilitě partnerského soužití, k izolaci rodiny; na vnímání času a jeho strukturaci, jelikož nezaměstnanost značně narušuje režim dne, výrazně chybí čas strávený v zaměstnání, do života zasahují z velké míry pasivní aktivity (sledování televize) a neposledním znakem sociálních důsledků nezaměstnanosti je i vliv na fyzické a psychické zdraví.

Většina lidí v důsledku ztráty zaměstnání prožívá stres, pocit méněcennosti, neschopnosti, osobního selhání. V této návaznosti pak může dojít k oslabení imunitního systému, k psychickým potížím či onemocněním.¹⁹

Nezaměstnanost je spojena s pozbytím sociální role, s čímž souvisí i pokles sociálního statutu. Proto může vést až k sociální degradaci a vyloučení z majoritní společnosti.

„Zdravotní ohrožení, které přináší stres spojený s nezaměstnaností, bývá posilováno zvýšenou tendencí postižených lidí užívat psychoaktivní látky (alkohol, léky a drogy, více kouří). Únik představuje i hra (např. na automatech), značná část nezaměstnaných propadá gamblerství, které ještě dále snižuje již tak problematickou ekonomickou situaci těchto rodin.“²⁰

Dlouhodobá nezaměstnanost se může podílet na vzniku psychických i zdravotních potíží. Její vliv však významně zasahuje také do oblasti sociální. Ovlivňuje mezilidské vztahy uvnitř rodiny, vztahy a kontakty s okolím, vznik nových rolí a změnu sociálního statutu. Výsledkem působení na tyto oblasti života je pak sociální izolovanost, napjaté vztahy uvnitř rodiny, časté konflikty, změny chování, změna sociálního postavení, ztráta respektu okolí a mnohé další nežádané situace.

Sociální izolovanost narůstá postupně, tak jako postupně ochabují kontakty s bývalým pracovním prostředím. Zároveň se omezují příležitosti pro navázání nových vazeb. Navíc zde hraje velkou roli pocit stigmatizace, v jehož důsledku se nezaměstnaní

¹⁹ KREBS, V. A KOL.: Sociální politika. Praha, Aspi, 2007, s. 74

²⁰ VÁGNEROVÁ, M., *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2004. s. 743

záměrně vyhýbají sociálním kontaktům a drží se spíše v ústraní. Míru sociální izolace ovlivňuje mimo jiné i faktor věku. Především starší nezaměstnaní již neudrží širokou síť kontaktů a vazeb a je pro ně složitější navázat nové.

Dochází také ke změně sociálního statutu a to převážně směrem dolů. Každý člověk je na určitém stupni společenského žebříčku, který je odrazem hodnot a norem dané společnosti. V naší kultuře je na špičce ten, který dosáhl velkých pracovních úspěchů a také vysokých postů. Ten, kdo je dobře finančně zabezpečen a získal si uznání lidí pro svoje schopnosti a dovednosti. Jestliže se takovýto člověk stane dlouhodobě nezaměstnaným, například ze zdravotních důvodů, klesá na společenském žebříčku náhle dolů. Určitou dobu žije ze svých finančních rezerv, ale pak se musí spoléhat na pomoc rodiny a státu.

Do podobné pozice se mohou dostat dříve úspěšní podnikatelé a živnostníci, ale i lidé na vedoucích postech. Pro lidi, kteří se živili samostatně pak může být i velkým problémem zajít na úřad práce a požádat o registraci. Cítí osobní selhání, za které se stydí. Dlouhodobá nezaměstnanost tyto pocity posiluje a okolí utvrzuje v tom, že člověk není schopen svoji situaci řešit a to vede k rychlému odsouzení daného jedince a k postupnému vyčlenění ze sociálních skupin, kterých byl členem.

Ztráta zaměstnání a zejména její dlouhodobá absence ve společnosti, která je vnímána jako „pracovní“, přináší určité společenské *stigma*. Nezaměstnaný je často vnímán jako jedinec, jehož osobní vlastnosti a neschopnost vedly ke ztrátě zaměstnání.

Ztráta zaměstnání vede k přerušení sociálních vazeb s (bývalými) spolupracovníky, nezaměstnaní v důsledku ekonomických potíží omezují své volnočasové aktivity a dřívější zájmy. Postupně se dostávají do *sociální izolace*, dochází k úbytku sociálních kontaktů, lidé se uzavírají do sebe - což v důsledku ztěžuje i hledání nového zaměstnání.²¹

Izolované osoby jsou ohroženy *marginalizací*, neboť ztrátou zaměstnání se dostávají do pozice neparticipujících na trhu práce. Protože sociální síť a neformální vztahy hrají důležitou roli při hledání a získávání nového zaměstnání, stává se pro

²¹ BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 2002, s. 68

osoby ocitající se v sociální izolaci hledání práce stále problematičtější a návrat na pracovní trh složitější.

Jak uvádí Sirovátka a Řezníček, marginalizace na pracovním trhu je výsledkem spolupůsobení dvou důležitých faktorů – „strategií firem a individuálních charakteristik strategií pracovníků.“²²

Bludný kruh sociální izolace a neúspěšného hledání zaměstnání může vyústit až v *sociální vyloučení*, kdy je celkově omezena participace jedince na životě společnosti, na společenských systémech, které jsou podstatou její soudržnosti.

Dlouhodobou nezaměstnaností se všemi negativními dopady jsou ve větší míře ohroženy osoby žijící mimo rodinné a širší sociální vazby. Ve velkoměstě dochází ke kumulaci osob, jejichž sociální prostředí není optimální, a kteří se sami stávají zdrojem sociálních problémů.²³

Nezaměstnané osoby, zejména dlouhodobě, jsou považovány za rizikovou skupinu i z hlediska výskytu kriminality. Např. Kuchař (in Sirovátka, Mareš, 2003) uvádí, že „dlouhodobá nezaměstnanost je vnímána jako závažný problém s vysokou mírou společenského rizika.“ V kategorii dlouhodobě nezaměstnaných lze nalézt také výraznější *inklinaci osob k populistickým a extremistickým politickým názorům*, dlouhodobá nezaměstnanost potom může přispívat až ke *krizi legitimacy* a k ohrožení stability sociálního a politického systému.²⁴

Psychické důsledky

Současná společnost je totiž založena velmi konzumně. Důraz je kladen na hmotné vlastnictví, které je jakýmsi ukazatelem úspěšnosti. Udává společenské postavení a posiluje prestiž člověka ve společnosti. Dlouhodobě nezaměstnaní si často nemohou dovolit komfortní bydlení, nákladně vybavenou domácnost a šatník.

²² SIROVÁTKA, T., ŘEZNÍČEK, I. Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť. 1995, s. 42

²³ SIROVÁTKA, T., ŘEZNÍČEK, I. Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť. 1995, s. 45

²⁴ KUCHAR, Pavel. *Dlouhodobá nezaměstnanost jako životní styl.*, s. 139

To může vyvolávat pocity marnosti, úzkosti, apatie, nespokojenosti a také odporu vůči vnější společnosti, která člověka „už nebere“. Psychologický vliv dlouhodobé nezaměstnanosti je zcela nesporný. Dlouhodobá nezaměstnanost vede k nedostatečnému uspokojování (deprivaci) potřeb člověka. Déle trvající deprivace se může proměnit až ve frustraci, vyvolat deprese a v konečném důsledku absolutní rezignaci v hledání zaměstnání.

Je velmi důležité, aby se instituce či organizace, které s nezaměstnanými pracují, zaměřovali i na tuto stránku. Aby poskytovali svým klientům kromě profesně-kariéerního a finančního poradenství také pomoc psychologickou. Tento úkol splňují zejména nestátní organizace. Státní pomoc v rámci úřadů práce se však psychologickou intervencí rozhodně nezabývá. V praxi je kontakt úředníků, lépe řečeno zprostředkovatelek práce, omezen zpravidla na vyřízení administrativních formalit. Podobného jednání jsem se několikrát zúčastnila. Velmi zajímavý je přístup právě k dlouhodobě nezaměstnaným. Těm už zpravidla nejsou nabízena pracovní místa.

Pracovnice znají jejich zdravotní stav a omezení a výsledkem celé návštěvy je pouze dohodnutí další schůzky. Klientky se kterými jsem se setkala jsou na takovéto jednání zvyklé, počítají s tím, že se na úřadě dlouho nezdrží a nejsou většinou nijak motivovány k tomu, aby se na místo alespoň zeptaly. Zdá se, že oběma stranám daný stav vyhovuje a nehodlají na něm nic měnit. Domnívám se však, že tento přístup určitě nemotivuje a nepovzbuzuje klienty do větší aktivity a snahy práci hledat nebo se aspoň zajímat o teoretické pracovní možnosti.

Buchtová cituje z výzkumu M. Frese: „...po delší době než šest měsíců zanechává nezaměstnanost trvalé následky v psychice člověka spolu s poruchami spánku, celkovou labilitou, ztrátou dlouhodobých cílů a stavy deprese.“²⁵

Ukazuje se, že psychický stav po ztrátě zaměstnání prochází několika fázemi. Nejprve přichází prvotní šok ze ztráty práce, který člověka zcela paralyzuje. Nastává onen zmíněný pocit beznaděje a demotivace. Tuto fázi střídá optimismus a nová energie do hledání práce. Avšak po delším neúspěchu se opět navracejí prvotní negativní pocity. Jestliže se člověku ani v této chvíli nedaří práci nalézt, setkává se s odmítáním, pak už

²⁵ BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 2002, s. 103

je jen krůček ke smíření se se statutem nezaměstnaného a přizpůsobení se novému životnímu stylu. Z tohoto místa je však návrat na trh práce nejobtížnější.

Zdravotní důsledky

Kvalitu zdravotního stavu člověka ovlivňuje mimo jiné i psychické zdraví. Pokud dojde k jeho narušení, je pravděpodobné, že se negativní vliv projeví i ve zdraví fyzickém. Není s podivem, že dlouhodobě nezaměstnaní trpí častou nemocností, což ještě více komplikuje nalezení práce. Vliv dlouhodobé nezaměstnanosti se může projevit také ve zvýšené konzumaci alkoholu nebo cigaret, případně i jiných návykových látek.

„Problém vztahu mezi nezaměstnaností a fyzickým zdravím má, podle nejrozšířenějších dnešních názorů, společného jmenovatele ve stresu, atakujícím imunitní systém a kardiovaskulární systém člověka.“²⁶

Na tomto místě by se dalo spekulovat o tom, zda jsou zdravotní problémy důsledkem dlouhodobé nezaměstnanosti nebo právě její příčinou. Například odchod do částečného invalidního důchodu je právě jednou z příčin vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti. A zdravotní důvody mohou být též vhodnou záminkou pro nehledání nového zaměstnání. Vliv nezaměstnanosti na naše zdraví je však nesporný a není dobré ho podceňovat. Protože především zdravotní komplikace jsou jednou z bariér omezující aktivní účast na trhu práce.

O významu práce pro člověka píše Buchtová (in Sirovátka, Mareš): "Potřeba dostatečně dlouhé a společensky náležitě oceňované tělesné a duševní aktivity, potřeba práce v rámci ostatních kulturně uznávaných činností je u člověka silná a obtížně odstranitelná, patří do struktury lidské přirozenosti."²⁷

Buchtová Analyzuje vliv neúspěšného hledání zaměstnání na psychiku a uvádí, že vede až k otupělosti, apatii, k negativním pocitům. Zklamání naděje na získání práce je zdrojem emoční lability a depresí.

²⁶ MAREŠ, P. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON, s. 84

²⁷ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. 2002, s. 149

Večerník (in Sirovátka, Mareš, 2003) odhaluje velmi *silný materialismus* české populace ve vztahu k práci. V mezinárodním srovnání této proměnné se Češi dostali na přední místo. Ve výzkumu ISSP (Mezinárodního programu sociálních šetření) na konci 90.let se 40% ekonomicky aktivních respondentů mělo vyjádřit, že „práce je jen způsob, jak vydělat peníze.“²⁸ Pracovní trh viděli jako přístupnou oblast bez zjevných rizik, najít práci bylo dle mínění velké části respondentů bezproblémové.

Přes optimismus vyplývající ze zjištění výzkumu je zřejmé, že vztah k práci, zaměstnání není zdaleka tak jednoznačný a prost obav. Přestože změna postoje české populace k práci probíhá pozvolně, jsou stále více patrné rozdíly mezi pracovníky - v pracovních schopnostech, výkonech i v motivaci k práci.²⁹

Jak uvádí Večerník (in Sirovátka, Mareš), práce představuje pro většinu lidí *životní potřebu*. Nezaměstnanost jim přináší nejen strádání finanční, ale zejména *psychické-pocit zbytečnosti, vyloučení ze společnosti*.³⁰

Ztráta zaměstnání přináší velkou *psychosociální zátěž*, a to i v případě, kdy byli dotyční o svém propuštění s předstihem informováni.³¹

Již výzkum prováděný mezi nezaměstnanými v Marienthalu ve 30. letech 20. století prokázal, že nezaměstnanost ústí v *rezignaci, osobnostní změny, konflikty v rodině a omezení sociálních kontaktů*.³²

Ve výzkumu prožívání nezaměstnanosti a jejího vlivu na psychiku vedeném zmíněnými autory (Sirovátka a Řezníček) se 45% respondentů vyjádřilo, že zkušenost s nezaměstnaností ovlivnilo psychický stav a sebehodnocení ve smyslu zhoršení .

²⁸ MATĚJŮ, P., SCHNEIDER, O., VEČERNÍK, J., Proč tak těžko? Praha, 2003, s. 16

²⁹ HUČÍN, J. 2001. *Intelligence ke kariéře nestačí*. Psychologie dnes, 2001, r.7, č.5, s. 9

³⁰ MATĚJŮ, P., SCHNEIDER, O., VEČERNÍK, J., Proč tak těžko? Praha, 2003, s. 42

³¹ BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 2002, s. 85

³² SIROVÁTKA, T., ŘEZNÍČEK, I. Dlouhodobá nezaměstnanost a záchránná sociální síť. 1995, s. 56

1.4 Státní politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je definována jako činnost, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.

Politika zaměstnanosti bývá považována za jednu z významných součástí oficiální politiky státu. Politika zaměstnanosti realizovaná v současnosti vyspělými státy vychází z pojetí práva na práci jako jednoho ze základních sociálních práv a z předpokladu, že podpora plné a produktivní zaměstnanosti při svobodné volbě povolání je prostředkem k praktickému uskutečňování práva na práci.³³

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.³⁴

V současné legislativě je právo na zaměstnání definováno v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., jako právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání, právo na rekvalifikaci a právo na podporu v nezaměstnanosti.³⁵

Tímto konkrétním vymezením obsahu práva na zaměstnání je dána i jeho podřazenost širšímu pojetí práva na práci. Podle citované právní úpravy právo na zaměstnání je tedy jedním z důležitých nástrojů práva na práci, neboť jeho realizace spočívá v tom, že pokud fyzické osoby, které chtějí a mohou pracovat a o práci se skutečně zajímají, zaměstnání pozбудou a nedokážou si sami najít nové, mají právo obrátit se na stát se žádostí o jeho zprostředkování. Právo na zaměstnání je tedy pojato

³³ PÍCHOVÁ, I. a kol.: Pracovní právo. 2 aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004, s. 179

³⁴ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. 2003, s. 131

³⁵ ZÁKON č. 435/2004, O zaměstnanosti, § 10

jako aktivní právo, neboť dovolávat se jej mohou jen ty osoby, které „chtějí a mohou pracovat a o práci se uchází“.³⁶

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., je i základem právní úpravy politiky zaměstnanosti. V základních ustanoveních v § 2 státní politiky zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména:

- a) zabezpečení práva na zaměstnání,
- b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- f) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- h) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- i) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- j) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- k) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- l) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí /citace zákona č. 435/2004/.

³⁶ PÍCHOVÁ, I. a kol: Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004, s. 177

Stát ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce prostřednictvím:

- pasivní politiky zaměstnanosti, stanovením podmínek a výše poskytování podpory v nezaměstnanosti a dalších sociálních transferů nezaměstnaným,
- aktivní politiky zaměstnanosti, tj. podpora zachování nebo vytváření stálých a dočasných nových pracovních míst, podpora zaměstnávání mladých lidí, rekvalifikace,
- hospodářsko-politickými opatření, které nejsou bezprostředně orientovány na trh práce, ale mají na něj podstatný dopad (investiční pobídky, podpora malého a středního podnikání, regionální programy atd.).

Aktivní politika zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v části páté § 104 až 120 definuje aktivní politiku zaměstnanosti jako souhrn opatření, která směřují k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Tato opatření jsou zabezpečována Ministerstvem práce úřady práce ve spolupráci s dalšími subjekty.

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je vytvářet reálné podmínky pro dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, především podmínky pro vznik nových, efektivních a společensky účelných pracovních míst. Jde o aktivní působení úřadů práce na základě příslušných právních předpisů a využití všech způsobů motivace dočasně nezaměstnaných k opětovnému zařazení do zaměstnání.³⁷

Níže uvádím výčet nástrojů, kterými je dle § 104 zákona 435/2004.Sb., o zaměstnanosti aktivní politika realizována. Jedná se o:

- **Rekvalifikace**
- **Veřejně prospěšné práce**
- **Společensky účelná pracovní místa**
- **Investiční pobídky**

³⁷ PÍCHOVÁ,I. a kol: Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004, s. 183

Pasivní politika zaměstnanosti

Slouží především jako kompenzace ztraceného příjmu, na kterou mají nárok osoby během nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci. Z prostředků pasivní politiky zaměstnanosti jsou hrazeny rovněž náklady spojené s evidencí volných pracovních míst a evidencí uchazečů a zájemců o zaměstnání. Obsahem pasivní politiky zaměstnanosti je:

▪ Podpora v nezaměstnanosti.

Státní podpora v nezaměstnanosti je finanční výpomocí pro ty osoby, které práci nemají, ale zároveň ji aktivně hledají nebo se účastní rekvalifikačních kurzů. Podmínkou pro vyplácení podpory v nezaměstnanosti je registrace na úřadu práce v místě trvalého bydliště dané osoby.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má dle § 39 zákona č. 435/2004 Sb., ten uchazeč o zaměstnání, který:

- a) doloží, že vykonával v délce alespoň 12 měsíců v posledních třech letech zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, která zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- b) požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti,
- c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána není poživitelem starobního důchodu nebo plného invalidního důchodu.

Za dobu zaměstnání se považuje i:

- příprava občana se zdravotním postižením k práci,
- soustavná příprava na budoucí povolání (započítat lze maximálně šest měsíců),
- osobní péče o dítě do čtyř let věku,
- osobní péče o osobu, která se podle zvláštních právních předpisů považuje za osobu závislou na pomoci jiné osoby ve stupni II – středně těžká závislost, ve stupni III – těžká závislost, nebo ve stupni IV – úplná závislost, pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně hradí náklady na své potřeby

(tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou),

- doba pobírání plného invalidního důchodu,
- výkon dlouhodobé dobrovolnické služby v rozsahu překračujícím v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace ministerstvem vnitra.

Rozhodným obdobím pro posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci /o ní bude pojednáno níže/ jsou poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

Pokud uchazeč pro nárok na podporu nedoloží odpracovanou dobu, započítává se do předchozího zaměstnání náhradní doba zaměstnání, jenž je vymezena v § 41, odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Výše podpory se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče zjištěn v jeho posledním zaměstnání. U uchazečů, kteří naposledy před evidencí vykonávali samostatnou výdělečnou činnost, se podpora stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu odváděného na důchodové pojištění.

Pokud předchozí příjem nelze zjistit (např. uchazeč o zaměstnání bez svého zavinění nemůže dosvědčit výši svého výdělku), stanoví se podpora v nezaměstnanosti uchazeči za první 2 měsíce ve výši 0,15násobku, další 2 měsíce ve výši 0,12násobku a po zbývající podpůrní dobu 0,11násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla žádost o podporu podána.

Průměrná mzda za 1. až 3. čtvrtletí 2009 činila 22 890 Kč.

Výše podpory v nezaměstnanosti je stanovena na základě průměrného měsíčního čistého příjmu v posledním zaměstnání a to ve výši:

- 65 % průměrného čistého příjmu po dobu prvních dvou měsíců,
- 50 % průměrného čistého příjmu po dobu dalších dvou měsíců,
- 45 % průměrného čistého příjmu po zbytek podpůrčí doby,
- 60 % průměrného čistého příjmu po dobu rekvalifikace.

Délka poskytování podpory v nezaměstnanosti (jedná se o tzv. podpůrčí dobu) je odvozená od věku uchazeče o zaměstnání, kterého dosáhl ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Podpůrčí doba činí u uchazečů o zaměstnání:

- do 50 let věku 5 měsíců,
- od 50 do 55 let věku 8 měsíců,
- nad 55 let věku 11 měsíců.

Jde-li o poskytování podpory v nezaměstnanosti po dobu delší než 6 měsíců, je toto poskytování podmíněno celkovou dobou účasti na důchodovém pojištění. Pro nárok na čerpání podpory v nezaměstnanosti po dobu:

- 8 měsíců – celková doba účasti na důchodovém pojištění musí trvat alespoň 25 roků,
- 11 měsíců – celková doba účasti na důchodovém pojištění musí trvat alespoň 30 roků.

Pokud se uchazeč o zaměstnání účastní rekvalifikačního kursu úřadu práce, má nárok na podporu při rekvalifikaci, která je vyplácena až do ukončení rekvalifikace. Do doby vyplácení podpory v nezaměstnanosti se nezapočítává podpora vyplácená v době rekvalifikace, pobírání nemocenské (podpora se nevyplácí) a při vazbě (podpora se nevyplácí).

Podpora v nezaměstnanosti není vyplácena, pokud uchazeč:

- splňuje nárok na starobní důchod,
- pobírá dávky nemocenského pojištění,

- nastoupil vazbu nebo výkon trestu.

Výše podpory v nezaměstnanosti je omezena a to tak, že výše podpory od 1. ledna 2009 nesmí přesáhnout částku 13 307 Kč.

K 31. 7. 2009 evidovaly úřady práce celkem 485 319 uchazečů o zaměstnání. Jejich počet je o 21 764 vyšší než ke konci předchozího měsíce, ve srovnání se stejným obdobím roku 2008 vzrostl o 175 261.

▪ **Podpora při rekvalifikaci**

Nárok na ni má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána není požívatelem starobního důchodu nebo plného invalidního důchodu.

Tato podpora se poskytuje po celou dobu rekvalifikace. Výše vlastní podpory se vypočítává procentní sazbou z posledního příjmu a to ve výši 60% po celou dobu rekvalifikace. Při výpočtu je možno vycházet z předchozího čistého výdělku, anebo z vyměřovacího základu nebo částky životního minima.

Vedle státní politiky zaměstnanosti může sehrávat velmi významnou roli i politika zaměstnanosti na úrovni jednotlivých zaměstnavatelů. Tu je potřeba zaměřit především na vytváření náhradních výrobních programů, hledání vhodných zahraničních partnerů a také na vnitropodnikovou personální politiku.

Současně na úrovni podniků se může v praxi významně uplatnit i odborová politika zaměstnanosti. Odbory mohou zpracováním vlastní koncepce vnést nové pohledy a prvky a případně i možnosti řešení problémů nezaměstnanosti.³⁸

³⁸ PÍCHOVÁ, I. a kol: Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004, s. 187

2. Rizikové skupiny nezaměstnaných

Pokud chceme uplatnit člověka na trhu práce je to podmíněno řadou jeho vlastních charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině). Tyto jednotlivé charakteristiky vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny bývají také často vystavovány riziku opakované nezaměstnanosti.³⁹

Za rizikové skupiny na trhu práce jsou považovány:

- osoby se zdravotním postižením,
- mladiství uchazeči o zaměstnání,
- absolventi škol, po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,
- uchazeči společensky nepřizpůsobiví,
- nekvalifikovaní uchazeči,
- osoby pečující o děti do věku 15 let,
- osoby starší 50 let.

2.1 Absolventi

V této kapitole, jak již název napovídá se chci zabývat mladými lidmi do 25 roku věku, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce. Jedná se jak o osoby mladistvé, v tomto případě uchazeče, kteří si splnili povinnou školní docházku, jsou starší 15 let, ale mladší 18 let. Jedná se především o mladé osoby, kteří si z nějakých příčin přihlásku ke studiu na učební či maturitní obor buďto nepodali vůbec nebo mají studium z nějakých důvodů ukončeno v průběhu docházky do školy, aniž by vykonali závěrečné zkoušky nebo maturitu.

Dále do této kategorie nezaměstnaných můžeme zařadit absolventy škol, kteří si zatím nenašli pracovní uplatnění na trhu práce či jakoukoli jinou osobu, která již svým věkem nenáleží do kategorie mladistvých, ale ještě nedosáhla pětadvaceti let věku.

³⁹ BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 2002, s. 109

Mládež do 25 let věku bývá často označována pojmem riziková skupina a to především kvůli možnému riziku ohrožení dlouhodobou nezaměstnaností a jevy s ní souvisejícími, jakými jsou kriminalita, nelegální práce, setrvání ve stavu závislosti na sociálních dávkách atd. Nezaměstnanost může mít pro mladé lidi daleko vážnější důsledky, než tomu bývá u osob starších.

Opět je nutné zdůraznit, že podle ust. § 33 odst. 1 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, má být zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání věnována osobám do 25 let věku. Z tohoto důvodu bývá na některých úřadech práce vyčleněno oddělení pro zprostředkování a poradenství pro mládež do 25 let věku, kde probíhá s těmito uchazeči odlišná forma spolupráce než s ostatními osobami.

Faktory ovlivňující nezaměstnanost u mladých lidí

Je celá řada faktorů, které mohou ovlivnit přijetí či nepřijetí mladého člověka do zaměstnání. Některé z nich mohou mít i diskriminační charakter, jako je například příslušnost k určité sociální skupině.

Mezi rizikové faktory řadíme:

1. Vzdělání

Je jednoznačně prokázáno, že nejvíce ohroženi nezaměstnaností jsou mladí lidé, kteří mohou doložit pouze základní vzdělání. Ta doba, kdy do mnoha továren stačilo jen základní vzdělání je již nenávratně pryč. V současné době si zaměstnavatelé kladou jako jeden ze základních požadavků na zaměstnance minimálně výuční list. Je tedy pravděpodobné, že nabízená práce je jednoduchá a plně by ji zvládli i lidé se základním vzděláním, ovšem zaměstnavatel požaduje minimálně výuční list.

Pro osobu, která nemá výuční list, ale má ve svém oboru dlouhodobou praxi a potřebuje získat doklad o svých dovednostech může pomoci projekt Národního ústavu odborného vzdělávání. Tento ústav vytváří takzvané standardy kvalifikací, které určují, co musí člověk, aby mohl tento certifikát dostat k jeho získání umět.

2. Věk

Pokud vezmeme v úvahu mladé lidi do 25 let můžeme je z hlediska věku rozdělit na mladistvé 15-18 let věku, a na starší 18 let. Tato druhá skupina má lepší šanci na pracovní uplatnění, nežli je tomu u mladistvých osob. Hlavní příčinou jsou především zvláštní podmínky při zaměstnávání mladistvých, které stanovuje zákoník práce a pro zaměstnavatele je tak výhodnější přijmout do pracovního procesu osobu starší 18 let věku.

V takto mladém věku lidé ještě nemusejí mít úplně vyhraněný životní názor, hodnotovou orientaci a je velkým rizikem, že si rychle přivyknou roli jedince závislého na sociálních dávkách. Jakmile totiž začnou dostávat finanční prostředky z oddělení sociálních věcí, rychle se této dávce mohou přizpůsobit.

Takovýmto osobám může pomoci a také bývá zpravidla nabídnut některý z rekvalifikačních kurzů. Rekvalifikační kurzy jsou v současné době téměř na jakoukoli dovednost – řidičský průkaz sk. C, E, T, kurz jednoduchého či podvojného účetnictví, svářečský kurz, průkaz opravňující k řízení vysokozdvihných vozíků, oprávnění práce s motorovou pilou, modeláž nehtů, základy práce na počítači, kurz ECDL (pokročilá znalost PC – European Computer Driving Licence), kurz Start pro začínající podnikatele, a spousta dalších kurzů. Některé z rekvalifikačních kurzů lze podstoupit pouze na základě písemného příslibu zaměstnavatele. Zaměstnavatel se tímto příslibem zavazuje, že jakmile uchazeč absolvuje daný kurz, bude mu umožněn nástup do zaměstnání na základě pracovní smlouvy.

Rekvalifikační kurzy jsou poskytovány jak lidem se základním vzděláním, tak i uchazečům s výučním listem, maturitním vysvědčením popř. s vysokoškolským diplomem. Rekvalifikace se řadí mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a cílem je umožnit žadateli o rekvalifikaci co nejrychlejší vstup na trh práce na základě získaných dovedností. Náklady na rekvalifikační kurz hradí úřad práce ze svých prostředků.

V praxi mají o nabídku rekvalifikačních kurzů zájem lidé motivovaní, dlouhodobě evidovaní uchazeči již motivaci ztratili. Rekvalifikace je velice flexibilním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, protože může pružně reagovat na požadavky zaměstnavatelů. Často sami zástupci firmy kontaktují úřad práce a informují jej např.

o nedostatku pracovníků na pozici svářeče. Úřad práce pak může nabídnout rekvalifikační kurz s možností nástupu do konkrétní firmy.

2.2 Ženy s malými dětmi

Postavení žen a mužů na trhu práce se ještě pořád odvíjí od tradičního pojetí společenských rolí. Očekává se, že muž je živitelem rodiny, zatím co žena matkou, pečující o děti, manžela a domácnost. Tento model již ovšem nelze uplatňovat ve všech případech dnešní společnosti – neobstojí například s ohledem na neustále se zvyšující vzdělanost žen, rostoucím počtem matek „samoživitelek“. Ale ze všeho nejvíc jsou dva příjmy pro většinu rodin ekonomickou nezbytností.

I přesto dnes velká část zaměstnavatelů neustále pohlíží na ženy v první řadě jako na (potenciální) matky a žije v představě, že pro ženu zaměstnání znamená jen nutnost zajistit nějaké finance a že kdyby ženy mohly, pravděpodobně by do placeného zaměstnání vůbec nechodily.

Zaměstnavatelé často, aniž by zhodnotili konkrétní situaci očekávají menší ochotu věnovat se práci a předpokládají určité „typicky ženské“ osobnostní rysy, méně vhodné zejména pro vedoucí pozice. Následně tyto předsudky ženám často znemožňují plně rozvinout a uplatnit své schopnosti, což přináší nevýhody jak jim samotným, tak i organizacím, ve kterých pracují.⁴⁰

Prostředí a postoje společnosti mnohdy chápe roli ženy jako podřízené pomocnice mužů – živelů. Požadavky na ženskou pracovní sílu bývají spatřovány v méně namáhavé práci, která vyžaduje preciznost, s převážně pravidelnou pracovní dobou. Mužům jsou přiřazovány práce fyzicky namáhavé, s větší a nepravidelnou pracovní zátěží, případně s různými pracovišti. To je výsledkem *genderových stereotypů*, neboť argumentace není založena na nárocích pracovního místa, ale na obecných představách o ženských a mužských vlastnostech a schopnostech.⁴¹

⁴⁰ PLESKOVÁ K. a spol.: *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*. 2005, str. 19

⁴¹ DUDOVÁ, R. a kol. *Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti*, 2006, s. 112.

Rozdílný mužský a ženský úděl byl a mnohdy ještě je brán za jistý, stejně jako to, že přirozená seberealizace ženy je v mateřství, což pak vede k znevýhodněné pozici ženy na trhu práce. V určitém období se každá žena začíná rozhodovat o založení rodiny, která pro ni v daném pracovním prostředí představuje určitý handicap. Rodinná situace je ve společnosti vnímána jako osobní záležitost každého pracovníka, a je tudíž pouze na něm, jak ji skloubí s profesí.

Za přirozenou bývá pro ženu považována výchova dětí, ale i neplacená práce v domácnosti, která není většinou chápána jako práce a je silně podceňována. Muži jsou pak schopni více se přizpůsobit požadavkům a naplno se věnovat pouze práci v průběhu kariéry, zatímco ženy většinou v pozadí vidí svou současnou nebo budoucí rodinu a zvažují kompromis, který však často při tak náročných práci nezvládnou uskutečnit.

Sociální klima ve společnosti pracující ženy spíše toleruje a podporuje. Problémem však zůstává, že převážně je podporována pouze pracovní aktivita ženy. Naopak zpravidla nikdy není podporována pracovní kariéra žen, vytváření rovných příležitostí pro obě pohlaví, odstraňování stereotypů mužské a ženské práce, odstraňování segregace mužských a ženských profesí.

Následkem je, že ženy, které kombinují práci s rodinou, jsou plně schopny obstat v náročných profesích, ale již ne dostát kariérovým nárokům týkajícím se mobility, časových investic, neformálních schůzek či identifikace se stereotypem kariérově orientované ženy. Navíc stereotyp kariérově orientované ženy, tj. ženy, která dává přednost práci před rodinou, zahrnuje představu zanedbávání rodiny, dětí a domácnosti.⁴²

Žena tedy musí často unést nejen negativní pohled veřejného mínění, ale i vlastní pocit viny, že se nevěnuje více svým dětem. Ženy jsou tedy na trhu práce nuceny čelit bariérám, kterými jsou:

- pracovní prostředí je lépe nastavené pro mužské role (genderové stereotypy),
- horizontální segregace pracovního trhu podle genderu (ženy směřují do typicky ženských odvětví),
- diskriminace kvůli rodinným povinnostem,

⁴² Čermáková, M. a kol: Proměny současné české rodiny. Rodina - gender – stratifikace, 2000, s. 75

- „age diskriminace – v době, kdy ženě již nic nebrání v rozvoji na trhu práce, jsou již mnoha zaměstnavateli považovány za staré a neperspektivní.

V registraci ÚP se objevují skupiny uchazečů o zaměstnání, které je možno charakterizovat jako rizikové a na trhu práce obtížně zaměstnatelné. Zaměstnavatelé se těmito kategoriím pracovní síly vyhýbají, anebo s nimi kalkulují jako s okrajovou a přechodnou pracovní silou a nabízejí jim nízké mzdy za pracovní místa, která jsou jinými kategoriemi pracovníků odmítána.

Především ženy s malými dětmi, zvláště pak osamělé ženy, jsou zaměstnavateli brány jako okrajová a nízce placená pracovní síla, neboť zaměstnavatelé předpokládají jejich zatížení péčí o domácnost a péčí o nemocné děti a také předpokládají, že jsou ženy méně ochotny pracovat přesčas nebo plnit pracovní povinnosti mimo obvyklé pracoviště. Zaměstnanost žen reaguje na změny na trhu práce, což vede k nižšímu nastavení jejich mezd. Tím ženy patří mezi jednu ze znevýhodněných skupin na trhu práce.

Péče o děti představuje pro samoživitelku značně náročný prvek, který do značné míry ovlivňuje její životní situaci. Tento faktor je vnímán jako individuální, neboť je především záležitostí ženy, zda a kolik bude mít dětí. U žen, které pečují o své nezletilé děti, je často příčinou neúspěchu na trhu práce jejich diskriminace potencionálními zaměstnavateli. A to proto, že s ohledem na nižší platy žen než mužů odchází na rodičovskou dovolenou především ženy, které jsou pak zaměstnavatelem považovány za neperspektivní, právě proto, že ze zaměstnání odcházejí za svými mateřskými povinnostmi.⁴³

Zaměstnavatelé se obávají přijmout ženu na pracovní místo kvůli riziku, že v souvislosti s mateřstvím přeruší výkon pracovní činnosti a oni budou nuceni hledat za ni náhradu. Navíc snaha dlouhodobě nezaměstnané samoživitelky najít si nové zaměstnání je oslabována postojem společnosti, která víceméně nezaměstnanost matek akceptuje více než nezaměstnanost otců právě pro její roli matky, pečovatelky o děti a domácnost.

⁴³ Podle údajů MPSV z roku 2009 představuje podíl mužů v populaci pobírající rodičovský příspěvek 1,64 %

Rovné zacházení mezi muži a ženami zahrnuje i podporu účasti mužů při sdílení rodičovských povinností, aby mohly ženy významněji konkurovat na trhu práce. Pro dosažení genderové rovnosti tedy nestačí jen usnadňovat sladování pracovních a rodinných povinností ženám. Taková jednostranná opatření mohou působit kontraproduktivně, protože prohlubují vnímání žen jako nestabilní a méně výkonné pracovní síly. Řešením je zapojování mužů do těchto aktivit a opatření, aby harmonizace práce a rodiny byla vnímána jako záležitost obou rodičů.⁴⁴

Pro rovné zacházení mezi muži a ženami je potřeba rovněž zajistit možnost sladění jejich pracovních a rodinných povinností, což sebou přináší nutnost existence dostatečných služeb péče o dítě pro rodiče pracující i hledající zaměstnání, o to více u neúplných rodin.⁴⁵

Také je důležité, aby zaměstnavatelé reagovali na potřeby zaměstnanců s dětmi. Jednou z možností, jak rodičům malých dětí pomoci k návratu na trh práce, je poskytnout jim příležitost péče o dítě v místě pracoviště, např. v podnikových jeslích. Péče o dítě, a to především dlouhá rodičovská dovolená, znamená ztrátu praxe, kontaktu s pracovištěm i kvalifikaci.

Proto je potřeba, aby se ženy na rodičovské dovolené udržovaly v pracovní kondici, a to spoluprací s pracovištěm formou práce z domova nebo vzdělávacími kurzy či samostudiem. Dřívějšímu návratu žen z rodičovských dovolených by měl napomoci vstřícnější přístup zaměstnavatele umožňující alternativní způsoby práce, jakými jsou například částečné pracovní úvazky, případně přizpůsobení pracovní doby.⁴⁶

Nezaměstnaná samoživitelka tím, že se nemá s kým dělit o péči o dítě, je často v roli uchazečky o zaměstnání postrádající konkurenceschopnost, protože zaměstnavatel předem předpokládá, že žena bude dávat přednost rodičovské povinnosti před

⁴⁴ Dudová, R. a kol. Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti, 2006, s. 48

⁴⁵ Faktorem zhoršujícím sladění rodičovských a pracovních povinností v ČR je obtížnější přístupnost mateřských škol, protože řadu let výrazně klesá porodnost a obce ruší některé školy s neefektivním provozem. Také došlo k rapidnímu propadu počtu míst v jeslích na 5 % skutečnosti roku 1990 (údaj pochází ze statistických zdrojů Ústavu zdravotnických informací a statistiky z roku 2000), což komplikuje návrat matek na trh práce předtím, než dítě dosáhne tří let.

⁴⁶ Dudová, R. a kol. Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti, 2006, s. 72

zaměstnáním. V důsledku toho jsou samoživitelky považovány za pracovně nespolehlivé a nestabilní.

I v případech úplné rodiny je péče o děti stále v zásadní míře záležitostí žen. Za skupinu nejvíce znevýhodněnou na trhu práce jsou považovány právě matky s dětmi v předškolním věku, matky staršího věku, matky po rodičovské dovolené, matky samoživitelky a obecně lidé s nízkým vzděláním či zdravotně handicapovaní.

2.3 Osoby s nízkým vzděláním

Základní vzdělání je dnes možno z hlediska požadavků trhu práce označit v podstatě za vzdělání zcela nedostatečné a většina absolventů, kteří ukončili vzdělávání na této úrovni končí na úřadech práce jako nezaměstnaní.

Mladí lidé s nízkou úrovní dosaženého vzdělání tvoří velkou rizikovou skupinu ohroženou dlouhodobou nezaměstnaností. Nízká úroveň počátečního vzdělávání představuje handicap na trhu práce a lidé se základním nebo nedokončeným základním vzděláním mají ve srovnání s ostatními vzdělanostními skupinami výrazně větší problémy se získáním pracovního uplatnění.

Důvody tohoto stavu můžeme hledat především ve vnějších mechanismech působících na trhu práce, v oblasti strukturálního nedostatku pracovních příležitostí pro pracovníky s nízkou kvalifikací. Ten je dán jednak technickým a technologickým rozvojem, který vede ke snižování poptávky po pracovnících s nízkou kvalifikací a na straně nabídky je to i celkově rostoucí úroveň vzdělání v populaci, která způsobuje, že zaměstnavatelé dávají přednost zaměstnancům s vyšší úrovní kvalifikace, i když to pracovní místo nevyžaduje a teoreticky by mohlo být určeno pro zaměstnance s nižší kvalifikací.

Zaměstnavatelé v tomto případě raději zaměstnají osobu s vyšší úrovní kvalifikace pro případ, že dojde k dalšímu technologickému pokroku a osoba s nižší kvalifikací by tento posun kupředu nemusela zvládnout.

Dalším z důvodů uplatnění mladých lidí na trhu práce je jejich nedospělost, neboť opouštějí základní školu v 15 či 16 letech a možnost jejich zaměstnávání je pak velice problematická, ať již z pohledu fyzické nebo mentální vyspělosti.⁴⁷

Vedle těchto strukturálních faktorů spolupůsobí i problémy spojené s vnitřní charakteristikou této skupiny mladých lidí, jejich sociálním zázemím, předčasnými odchody ze vzdělávání, lhostejností a nezájmem k dalšímu vzdělávání. Nejrizikovějším faktorem je přitom samotná dlouhodobá nezaměstnanost. V takové situaci, kdy nezaměstnaný, který měl zájem pracovat zjistí, že šance na získání práce je příliš malá, většinou zpravidla ztrácí i zbývající motivaci, začíná hrozit vytvoření si negativní stavové závislosti, přijetí pasivních nebo negativních postojů k hledání pracovního uplatnění.

Závažnost této situace spočívá v tom, že placená práce je dnes nejen zdrojem živobytí, ale i statusu, identity a sebevědomí jedince, jinak řečeno sociální postavení je odvozeno přímo nebo zprostředkovaně z postavení na trhu práce. Dlouhodobá nezaměstnanost pak v této souvislosti může skončit sociálním vyloučením.

Jeden z charakteristických znaků osob s nejnižší úrovní vzdělání bývá sociální zázemí rodiny, které se může častěji vyznačovat neúplnou rodinou a nezaměstnaností jednoho a v horším případě dokonce obou rodičů. Riziko této skutečnosti spočívá v tom, že závislost rodičů na sociálních dávkách a nižší životní úroveň se mohou promítat do vytváření specifických hodnot a vzorců chování jejich dětí.

Je třeba si uvědomit hrozbu, že pokud už se tato situace vytvoří, má tendenci se institucionalizovat a jako taková je pak následně přenášena z generace na generaci. Děti z těchto rodin pak začnou v procesu socializace přijímat odlišné hodnotové postoje a nízké aspirace, což je potom hendikepuje při vyhledávání a využívání životních příležitostí. Mezi specifické rysy patří pocit bezmoci, závislosti, orientace na přítomnost, neschopnost plánovat.⁴⁸

⁴⁷ TRHLÍKOVÁ, J., VOJTĚCH, J., *Sociální aspekty nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání*. 2003, s. 108

⁴⁸ TRHLÍKOVÁ, J., VOJTĚCH, J., *Sociální aspekty nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání*. 2003, s. 118

Dalším charakteristickým znakem bývá vysoká míra lhostejnosti, neochota a nezáměr o další vzdělávání a celkový přístup, který je charakterizován jako vysoce pasivní. Spojení nízké motivace a nedostatečné kvalifikace znamená nepříznivou situaci při uplatnění se na trhu práce a také ohroženost dlouhodobou nezaměstnaností. Ta potom znamená závislost na sociálních dávkách a v případě nezaměstnanosti celé rodiny přijetí statusu a stavu nezaměstnaného.

Jedním z hlavních důvodů, proč nezaměstnaní mladí lidé s minimální úrovní vzdělání nepokračují ve studiu nebo v jiné formě vzdělávání, je negativní vztah ke škole a odpor k učení. Dalším významným a velmi znepokojujícím důvodem je ale i celková lhostejnost, neschopnost plánovat si budoucí život, uvědomování si souvislosti mezi vzděláním, pracovním uplatněním a postavením.

Jedním z možných vysvětlení tohoto postoje může být nedostatečná motivace ze strany rodiny, přijetí pasivního postoje, rezignace a adaptace na neúspěch. U části mladých lidí se setkáváme i s velmi nízkou sebedůvěrou, obavami z nezvládnutí školního učiva apod.

2.4 Osoby starší 50. let

Lidé, kteří překročí padesátý rok věku se dostávají do určitého meziprostoru mezi vyšším středním a seniorským věkem. Buchtová (2002) označuje toto období jako *starší dospělost* (45-65 let). V této životní etapě dochází podle autorky k výrazným změnám jak v pracovním a sociálním životě, tak také ke změně rodinné struktury-odchod dětí z domova, jejich sňatky, v některých případech nemoc nebo úmrtí životního partnera. Mění se samozřejmě také fyzické a psychické schopnosti, jejich možný úbytek je však na druhé straně kompenzován životními i pracovními zkušenostmi.

Lidé v této věkové kategorii si začínají silněji uvědomovat konečnost svého života, jednou z priorit jejich života se stává *jistota*. Zasáhne-li do jejich pracovního života nezaměstnanost, je prožívána daleko intenzivněji a v obavách z konkurence mladších kolegů při hledání nového zaměstnání.

Osoby nad padesát let jsou oficiálně zařazeny mezi ohrožené skupiny na pracovním trhu. Cenné informace lze čerpat z výzkumu, který zpracovala agentura STEM v roce 2006 ve Středočeském kraji pod názvem *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce*.⁴⁹

Přestože výzkumy byly prováděny pouze ve Středočeském kraji, lze jistě mnoho poznatků pomyslně aplikovat i v ostatních regionech České republiky. Ze závěrů výzkumu vyplývá, že příčiny horších pracovních podmínek pro osoby starší 50 let je nutno hledat jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně samotných zaměstnanců v tomto věku.

Zajímavý pohled na problém poskytuje ve svém článku Hučín (2001), když říká, že na rozdíl od počátku transformace české ekonomiky, kdy ideálními pracovníky zejména v podnikatelském prostředí byli mladí, dynamičtí, asertivní a do jisté míry agresivní mladí lidé, je v dnešní době patrný odlišný trend. Zaměstnavatelé si dnes uvědomují, že jistá agresivita zaměstnance se může v průběhu času z přínosu stát nevýhodou, zvláště obrátí – li se vůči zaměstnavateli. Roste důraz na loajalitu k firmě, slušnost, zodpovědnost pracovníka ve vztahu k podniku.⁵⁰

Tomuto modelu podle Hučina velmi dobře vyhovují charakteristiky právě starších pracovníků.

a) Handicapy

Nejčastějším handicapem osob v předdůchodovém věku v očích zaměstnavatele je očekávaná nepružnost a neochota k dalšímu vzdělávání. Horší *vzdělanostní předpoklady* starších pracovníků představují především: nižší míra počítačové gramotnosti a horší jazyková výbava.

Fyzickou nevýhodou je pak snížená síla a vytrvalost, zvýšená nemocnost a větší výskyt zdravotních problémů. Do kategorie tzv. *měkkých dovedností* patří nízká

⁴⁹ Výzkum, probíhající v dubnu 2006 je součástí projektu Třetí kariéra, který je zaměřen na celoživotní vzdělávání a zlepšení podmínek na trhu práce pro skupinu lidí starších padesáti let. Financován ESF Evropské unie. Výzkum se zabýval vnímáním starších zaměstnanců z pohledu zaměstnavatelů i samotných zaměstnanců

⁵⁰ HUČÍN, J. 2001. *Intelligence ke kariéře nestačí*. Psychologie dnes, 2001, r.7, č.5, str.13

flexibilita vůči změnám a novým požadavkům v organizaci práce, rezignace na pracovní výkon a další profesní růst, nižší míra iniciativy a v neposlední řadě nižší energičnost a dynamičnost.

Handicapy osob starších 50 let jsou ovšem současně důsledkem celkové situace, ve které se formovaly profesní návyky této skupiny. Minulý režim vyžadoval poslušnost pracovníků vůči nadřízeným bez projevů iniciativy, jazykové znalosti nebyly potřebné a flexibilita byla neznámým pojmem.

b) Přednosti

Na straně druhé mají starší zaměstnanci vzhledem ke svojí dlouhodobé praxi některé *přednosti*, které mohou zvyšovat jejich hodnotu na trhu práce. Mezi ně patří především *loajalita* k firmě, *stabilita*, kdy si pracovník váží svého zaměstnání a má snahu vytrvat i přes případné překážky. Otázkou zůstává, do jaké míry jde o loajalitu a kdy o strach ze ztráty zaměstnání.

Lidé nad 50 let, a zejména ti, kteří ztrátu zaměstnání již zažili, jsou si vědomi, že jsou rizikovou skupinou na pracovním trhu. To je vede ke *snižování nároků* jak na kvalitu zaměstnání, tak na finanční ohodnocení - což může pro zaměstnavatele představovat určité pozitivum - získání stabilního, zkušenějšího a loajálního pracovníka (byť méně flexibilního) s nižšími náklady v porovnání k dynamickému, ale nestabilnímu a náročnějšímu mladšímu zaměstnanci. „Znevýhodnění na pracovním trhu se tak paradoxně stává výhodou staršího pracovníka oproti mladšímu, se kterou může zaměstnavatel i starší uchazeč o práci kalkulovat.“⁵¹

Další předností staršího pracovníka jsou bezesporu profesní odbornost a pracovní zkušenosti, získané dlouholetou praxí. Mezi měkké dovednosti je možno zařadit moudrost, odpovědný přístup k řešení pracovních problémů, trpělivost při řešení konfliktů na pracovišti a určitý nadhled.

Důležitou devizou pro zaměstnavatele je také *časová flexibilita*, zejména starších žen, které již nejsou tolik vázány rodinnými povinnostmi. Starší pracovník dovede jasněji definovat svou *motivaci* pro práci v dané firmě. Může být přínosem a *vzorem* pro

⁵¹ STEM, 2006. *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce*. Výzkum 06/04. Praha.

mladší pracovníky, pozitivně mladší kolegy motivuje. Význam starších pracovníků pro pracovní kolektiv spočívá také ve schopnosti uklidňovat konfliktní situace, problémy řeší rozvážněji a celkově zklidňovat atmosféru na pracovišti.

c) Potřeba dalšího vzdělávání

V současné době, kdy se společnost stává společností informačních technologií, je zlepšení úrovně počítačové gramotnosti naprostou nutností pro zlepšení postavení osob v předdůchodovém věku na trhu práce, stejně jako zvyšování nebo doplnění potřebné kvalifikace formou dalšího vzdělávání nebo rekvalifikačních kurzů.

Na tuto problematiku je zaměřen také Operační program Rozvoj lidských zdrojů, jehož garantem je MPSV, zdrojem financí pak Evropský sociální fond. Jeho úkolem je podporovat projekty spojené s aktivními zásahy na trhu práce, zejména vzdělávání, poradenství, podpora tvorby pracovních míst a opatření k získání a udržení zaměstnání. Je zaměřen na ohrožené skupiny, mezi něž patří právě osoby starší 50 let.⁵²

Přestože znevýhodněné skupiny osob starších 50 let a potřeba jisté ochrany a pomoci je nesporným faktem, je užitečné nahlédnout na problém také „z druhé strany“. Vlivem populačního stárnutí se mění poměr mladších a starších osob v populaci ve prospěch starších - od roku 2010 by měl poměr starších pracovníků v pracujícím obyvatelstvu tvořit až 40%.⁵³

Jak uvádějí někteří autoři (Moderní řízení, 2006), budou lidé nad 50 let zaujímat v brzké době poměrně významné postavení ve společnosti, respektive ve firmách a společnostech. Tato situace nastane nejen v důsledku poklesu poměru mladých lidí na pracovním trhu, ale také v důsledku jejich odchodu do zahraničí za atraktivními pracovními příležitostmi. Firmám začne hrozit akutní nedostatek erudovaných vedoucích pracovníků, což může ohrozit jejich prosperitu i vlastní existenci.

Na důležitosti vzrůstá potřeba reakce ze strany podniků na měnící se situaci, jež zahrnuje docenění kvalit starších pracovníků- jejich zkušeností, zralosti,

⁵² MODERNÍ OBEC.2004.Operační program Rozvoj lidských zdrojů.2004,r.10.č.5

⁵³ MODERNÍ ŘÍZENÍ, 2006. *Nová šance pro starší zaměstnance*, 2006, č.4, str.66

tolerantnosti, sociální kompetence. Starší zaměstnanci se podle názoru autora postupně stávají „žádaným zbožím“.

Stejný důraz však autor klade také na nezbytnost vůle a ochoty starších pracovníků k osobnímu růstu a intenzivnímu vzdělávání. Rychlost změn ve světě práce, nové požadavky pracovního trhu, nové informační technologie si vyžadují osvojování stále nových znalostí. Jenže tyto znalosti a schopnosti bude schopen uplatnit pouze pracovník, který tzv. nežije z podstaty, ve svém vzdělávání nestagnuje, ale přistupuje ke vzdělávání aktivně a akceptuje nezbytnost celoživotního učení.

Stejně tak Janča (Moderní řízení, 2006) akcentuje celoživotní vzdělávání jako jednu ze zásadních podmínek *růstu kariéry* zaměstnanců, ale také *udržení si* zaměstnání a dané pracovní pozice. Účast na celoživotním vzdělávání dává pracovníkovi „punc“ kvalitního zaměstnance a je jednoznačným pozitivním signálem pro zaměstnavatele.⁵⁴

2.5 Osoby zdravotně postižené

Zohlednění zdravotního postižení jako určité funkční poruchy zdravotního stavu odpovídá mezinárodně uznávaným a používaným hlediskům. Za hlavní zásadu považujeme to, že je fyzickým osobám, které jsou zdravotně handicapovány poskytnuta zvýšená ochrana při přístupu k zaměstnání na trhu práce. Osobou se zdravotním postižením je podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:

- a) fyzická osoba, která byla orgánem sociálního zabezpečení uznána plně invalidní,
- b) fyzická osoba, která byla rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznána částečně invalidní,
- c) fyzická osoba, která byla rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznána za osobu zdravotně znevýhodněnou.

Za zdravotně znevýhodněné osoby jsou podle zákona považovány fyzické osoby, které mají takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které mají zachování schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale jejich možnost být nebo zůstat pracovně začlenění, vykonávat dosavadní povolání nebo využít

⁵⁴ MODERNÍ ŘÍZENÍ, 2006. *Nová šance pro starší zaměstnance*, 2006, č.4, str.70

dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejich dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se považuje stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i možnost pracovního uplatnění.⁵⁵

V důsledku svého dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu má fyzická osoba omezenou možnost pracovního uplatnění, popřípadě přípravy na pracovní uplatnění. Zásadní úpravu ochrany zdravotně postižených osob v pracovních vztazích obsahuje Listina základních práv a svobod.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením podporují povinné kvóty, které stanoví zákon o zaměstnanosti. Tento zákon ukládá zaměstnavatelům s 25 a více zaměstnanci zaměstnat čtyři procenta osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatel má na výběr několik možností, jak dostát této povinnosti (může se jednat i kombinace níže uvedených možností):

- zaměstnat osoby se zdravotním postižením (vzít do pracovního poměru),
- odebrat výrobky či služby od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než polovinu osob se zdravotním postižením,
- využít možnost odvodu do státního rozpočtu, jehož výše činí 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla (za každého chybějícího zdravotně postiženého zaměstnance).

Volba první možnosti je státem podporována formou daňových úlev poskytovaných formou snížení daně. Za každého zaměstnance zdravotně postiženého nad povinná čtyři procenta se například daň snižuje o 18 000 Kč ročně, za těžce zdravotně postiženého zaměstnance je to 60 000 Kč ročně. Zaměstnavatelé mohou také zřizovat chráněná pracoviště či místa v chráněných dílnách. Na jejich zřízení mohou

⁵⁵ Píchová, I a kol.: Pracovní právo. 2 aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004, s. 204

obdržet od úřadu práce příspěvek až 100 tisíc Kč ročně na jedno místo. Tento příspěvek se poskytuje i zálohově a zúčtuje se do šesti měsíců.

Velmi špatně nachází uplatnění na trhu práce tato velmi riziková skupina. Délka v evidenci úřadů práce je více než dvojnásobně vyšší než doba nezaměstnanosti ostatních uchazečů o zaměstnání. Některé ze zdravotně postižených uchazeček lze dokonce považovat za téměř nezaměstnatelné - jejich pracovní omezení daná zdravotními důvody jsou takového charakteru, že umožňují výkon práce jen za specifických podmínek, např. v chráněných dílnách.

Podstatná část nezaměstnaných žen s těžším zdravotním postižením je schopna pracovat pouze v profesích, jakými jsou vrátná nebo spojovatelka, případně mohou vykonávat lehké specifické činnosti ponejvíce na zkrácený úvazek. I možnost dojždění je omezena mírou jejich onemocnění.⁵⁶

Rákoczyová (2005) uvádí, že vyloučení zdravotně postižených z pracovního trhu má dvě dimenze. Jednak je to vysoký podíl nezaměstnaných a jednak vysoký podíl ekonomicky neaktivních. S rostoucím věkem zdravotně postižených přibývá těch, kteří na hledání zaměstnání rezignují a stahují se do ekonomické neaktivity. Nízká zaměstnanost je charakteristická pro zdravotně postižené osoby s nízkým stupněm dosaženého vzdělání, starší osoby, osoby s těžkým zdravotním postižením a osoby s mentálním postižením.⁵⁷

Zdravotně postižení tvoří skupinu vnitřně velice různorodou, a to v závislosti na druhu a stupni jejich zdravotního postižení. Těžce zdravotně postižení jsou častěji nuceni zůstat ekonomicky neaktivními z důvodu svých zdravotních problémů

⁵⁶ KOTÍKOVÁ, J., VLACH, J., PRŮŠA, L.: *Regionální analýza a koncepce zaměstnanosti, trhu práce a sociální péče*. Praha: VÚPSV 2001. Dostupné z <<http://www.vupsv.cz/>>.

⁵⁷ V České republice žilo v roce 2006 562,8tis. osob se zdravotním postižením (6% populace ve věku nad 15 let). Ekonomicky neaktivních bylo 432,6tis. osob. Z počtu 130,2tis. ekonomicky aktivních jich bylo zaměstnáno 88,5tis. a 41,7tis. jich bylo nezaměstnaných. Na pracovním trhu tak participuje 23,1% zdravotně postižených v porovnání s 59,4% ekonomicky aktivní části populace České republiky. Zdroj: ČSÚ, Výběrová šetření pracovních sil.Praha.2006.

Na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se zdravotně postižení v první polovině roku 2006 podíleli 15,1%. Zdroj: MPSV, Situace na trhu práce. Praha. 2006.

a nedostatku pracovních míst pro ně přizpůsobených než osoby s méně omezujícím postižením.⁵⁸

Stejně jako je tomu u zdravých spoluobčanů záleží možnost zaměstnání na vzdělání a kvalifikaci uchazeče. Vysoké vzdělání zdravotně postiženým i přes jejich postižení přináší výhodnější pozici a více pracovních příležitostí než zdravotně postiženým s nižším vzděláním a kvalifikací.

Postoje zdravotně postižených k ekonomické aktivitě závisí také na jejich osobních preferencích a na skutečnosti, že pro postavení mimo pracovní trh a ekonomickou neaktivitu mají legitimní důvody. Zdravotně postižený, který zaměstnání hledá jen z důvodu zlepšení své ekonomické situace může volit spíše sociální dávky než méně placené zaměstnání, jehož výkon je spojen i s určitými náklady. Naopak ti, kteří pracovní uplatnění chápou primárně jako zdroj nových společenských kontaktů a obohacení svého života, mohou přijmout i takové zaměstnání, které není finančně tolik výhodné.

Karpíšek (1998) uvádí, že podle průzkumů motivací k zaměstnání občanů se zdravotním postižením jsou hmotné pracovní příjmy motivací základní, přestože i mimopříjmová motivace (pocit užitečnosti, potřeba seberealizace, příslušnost ke kolektivu) je pro ně významná.⁵⁹

Podle Sirovátky (1994) však ekonomická pobídka není sama o sobě dostačujícím vysvětlením rozhodování znevýhodněných skupin na pracovním trhu. Významnou roli hrají i jiné faktory. Je to především snaha uniknout z nevýhodného postavení na trhu práce a odhad perspektiv této snahy.⁶⁰

Podle příčin, které nezaměstnanost způsobují se rozlišuje *frikční* nezaměstnanost, na níž se podílejí lidé, kteří opustili pracovní místo a potřebují nějaký čas na nalezení

⁵⁸ V roce 2006 bylo z počtu 432,6tis. ekonomicky neaktivních osob se ZP 60% (260,5tis) osob s invalidními důchody, osob zdravotně znevýhodněných bylo ekonomicky neaktivních 172,1tis.
Zdroj: ČSÚ. Výběrová šetření pracovních sil. 2006.

⁵⁹ KARPÍŠEK, J. *K problematice zaměstnávání zdravotně postižených*. Sociální politika 2/1998, s.14

⁶⁰ SIROVÁTKA, T ., ŘEZNÍČEK, I., *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. Brno, 1994, s. 27

nového. Místo, které opustili, mohli opustit dobrovolně z různých důvodů nebo ho ztratili v důsledku zavádění nových technických, technologických či organizačních změn v podnicích. Frikční nezaměstnanost se často považuje za nezaměstnanost krátkodobou. Trvá tak dlouho, než se pracovníci na základě informace o volném místě přesunou od jednoho zaměstnavatele k jinému.

Je také považována za dobrovolnou, protože tito lidé obvykle nechtějí přijmout hned první nabídku, chtějí si vybrat a tak čekají na lepší příležitost. Velký podíl v této kategorii nezaměstnaných tvoří mladí lidé, kteří teprve vstupují na trh práce po dokončení školy a hledají takové uplatnění a místo, které jim bude nejvíce vyhovovat.⁶¹

Na tomto typu nezaměstnanosti se zdravotně postižení mohou podílet v takovém případě, jestliže se změní jejich zdravotní stav a oni jsou nuceni zaměstnání opustit a nalézt jiné, pro ně vhodnější zaměstnání. Zdravotně postižení zaměstnanci však obecně mají snahu udržet si svá stávající zaměstnání po nejdelší možnou dobu, protože si jsou vědomi skutečnosti, že znovu nalézt zaměstnání může být kvůli jejich pracovnímu omezení daným zdravotním postižením velice obtížné.

Nezaměstnanost je pro tyto osoby spíše nedobrovolná. S absolventy škol jako nejpočetnější kategorií podílející se na frikční nezaměstnanosti však mají společnou snahu o nalezení co možná nejvhodnějšího zaměstnání. Z pohledu zdravotně postiženého je to zejména míra uspokojení specifických nároků na kvalitu pracovního prostředí, požadavků na různě upravenou pracovní dobu, zabránění zhoršování postižení vlivem nevhodného zaměstnání a v neposlední řadě je i pro ně důležité finanční ohodnocení vykonané práce.

⁶¹ JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001, s. 288

II. Praktická část

3. Analýza nezaměstnanosti na okrese Brno venkov

Tato kapitola se bude zabývat celkovou charakteristikou okresu a vývojem počtu uchazečů v jednotlivých mikroregionech. Jednotlivé rizikové skupiny nezaměstnaných jsou rozčleněny podle vzdělání, věku a délky evidence na ÚP.

3.1 Celková charakteristika okresu

Okres Brno venkov vznikl po reformě státní správy v roce 1960 a tvoří široký pás obklopující ze všech světových stran město Brno. Okres Brno venkov leží ve středozápadní části Jihomoravského kraje. V rámci kraje sousedí od jihu k severu s okresy Znojmo, Břeclav, Hodonín, Vyškov a Blansko a zároveň obklopuje okres Brno-město. Společnou západní hranici má také s okresy Třebíč a Žďár nad Sázavou z Kraje Vysočina.

Nejnižší nadmořská výška (180 m.n.m.) se nachází na Židlochovicku (oblast Přísnotice, Unkovice), na severu a severozápadě okresu naopak nadmořská výška dosahuje hodnoty až 563 metrů (Babí lom), v oblasti Tišnovska, (Deblín, Zbraslav). Převážná část okresu leží v nadmořské výšce od 250 do 450 metrů.

Na území okresu leží devět přírodních parků (např. Bobrava, Říčky, Údolí Bílého potoka) a padesát chráněných území, z nichž nejvýznamnější je jižní část CHKO Moravský kras o rozloze 920 ha (jeskyně Švédův stůl, Pekárna a Ochozská). Turistickou přitažlivost okresu vedle přírodních zajímavostí zvyšuje množství stavebně-historických památek.

Můžeme zde najít památky všech stavebních slohů od románského až po moderní architekturu 20. století, včetně technických památek a památek lidového stavitelství. Na území okresu se dochovalo přes 400 významných kulturních a uměleckých památek.

Mezi nejznámější a nejnavštěvovanější patří evropské unikáty, jako cisterciácký klášter Porta Coeli v Předklášteří u Tišnova, benediktinský klášter v Rajhradě u Brna, zámecký park se zámekem v Židlochovicích nebo Mohyla míru na Prateckém kopci (památník Bitvy tří císařů). Zříceninu ženského premonstrátského kláštera Rosa Coeli si můžeme prohlédnout v Dolních Kounicích a původní tvrz v Hrubšicích, přestavěnou na renesanční zámek s patrovými arkádovými ochozy. Z technických památek je to především část železničního mostu nad údolím řeky Jihlavy na trati Střelice – Hrušovany nad Jevišovkou.⁶²

Rozloha Okresu Brno venkov činí 1 499,95 km², což je 20,8 % z celkové plochy Jihomoravského kraje.

Území Okresu Brno venkov je rozděleno do 187 obcí, z nichž 13 má statut města a 10 status městyse. Okres Brno venkov nemá vlastní okresní město. Počet obyvatel žijících na území Okresu Brno venkov k 31. 12. 2009 je 197 122 osoby a hustota zalidnění okresu je 131 obyvatel na 1 km².

Z hlediska **velikostních skupin obcí** bylo v okrese 33 obcí s počtem obyvatel menším než 199, 44 obcí mělo stav obyvatel v rozmezí 200 až 499 osob, 500 až 999 obyvatel mělo 57 obcí, 48 obcí spadalo do skupiny 1 000 až 4 999 obyvatel, 5 obcí (Ivančice, Kuřim Rosice, Šlapanice a Tišnov) patřilo do skupiny 5 000 až 19 999 obyvatel.

Podle **územní struktury** platné od 1. ledna 2003 jsou jednotlivé obce okresu seskupeny do správních obvodů obcí s rozšířenou působností (ORP). V okrese Brno-venkov jsou sídla ORP v souladu se změnami k 1. 1. 2007 rozmístěna ve městech Ivančice, Kuřim, Pohořelice, Rosice, Šlapanice, Tišnov a Židlochovice.

Správní území těchto obcí odpovídá území celého okresu. Správní obvod Ivančice má rozlohu 172 km², 17 obcí mělo 23 404 obyvatel. Správní obvod Kuřim má rozlohu 77 km², 10 obcí mělo 20 834 obyvatel, správní obvod Pohořelice má rozlohu 195 km², 13 obcí mělo 12 921 obyvatel, správní obvod Rosice má rozlohu 174 km², 24 obcí mělo 23 933 obyvatel, správní obvod Šlapanice má rozlohu 343 km², 40 obcí mělo 58 752

⁶² Český statistický úřad, http://czso.cz/xb/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_brno_venkov

obyvatel, správní obvod Tišnov má rozlohu 343 km², 59 obcí mělo 28 525 obyvatel a správní obvod Židlochovice má rozlohu 194 km², 24 obcí mělo 28 753 obyvatel. (všechny stavy obyvatel jsou k 31. 12. 20009)⁶³

Vzhledem ke své poloze má Brno-venkov značně rozvětvenou dopravní síť. Silniční doprava (dálnice Brno směr Praha, Bratislava a Ostrava) i železniční trasy procházejí územím okresu a kladně ovlivňují hospodářství i rozvoj podnikatelských aktivit.

Okres Brno-venkov zůstal i přes značné změny v hospodářství v posledním desetiletí okresem průmyslově zemědělským. Díky příznivým půdním a klimatickým podmínkám má na území okresu bohatou tradici zemědělství, které je zaměřeno na výrobu obilovin, okopanin a na pěstování ovoce, zeleniny a především vinné révy. Zemědělská půda zabírá více než polovinu z celkové plochy okresu.

Míra registrované nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Brno venkov k 31. 12. 2009 dosáhla 9,8 % a patří dlouhodobě mezi nejnižší v kraji. Obyvatelé okresu nachází mnoho pracovních příležitostí ve městě Brně. Tabulka č. 1 uvádí celkovou nezaměstnanost v mikroregionech okresu Brno venkov od roku 2005 do roku 2009.

Tabulka č. 1. Míra nezaměstnanosti (%) v mikroregionech okresu Brno-venkov v období 2006 – 2009 (k 31. 12.)

	IV	KU	PO	RO	ŠL	TI	ŽI	BV
2006	7,6	5,4	9,6	7,9	5,2	7,0	5,5	6,9
2007	6,5	4,0	6,1	6,8	4,0	5,1	4,1	5,2
2008	6,4	4,4	5,8	6,2	3,9	5,8	4,0	5,2
2009	11,8	8,6	11,1	11,2	7,8	10,4	7,6	9,8

Pramen: Správa služeb zaměstnanosti MPSV ČR, Portál MPSV ČR

Vysvětlivky: IV – Ivančice; KU – Kuřim; PO – Pohořelice; RO – Rosice; ŠL – Šlapanice;

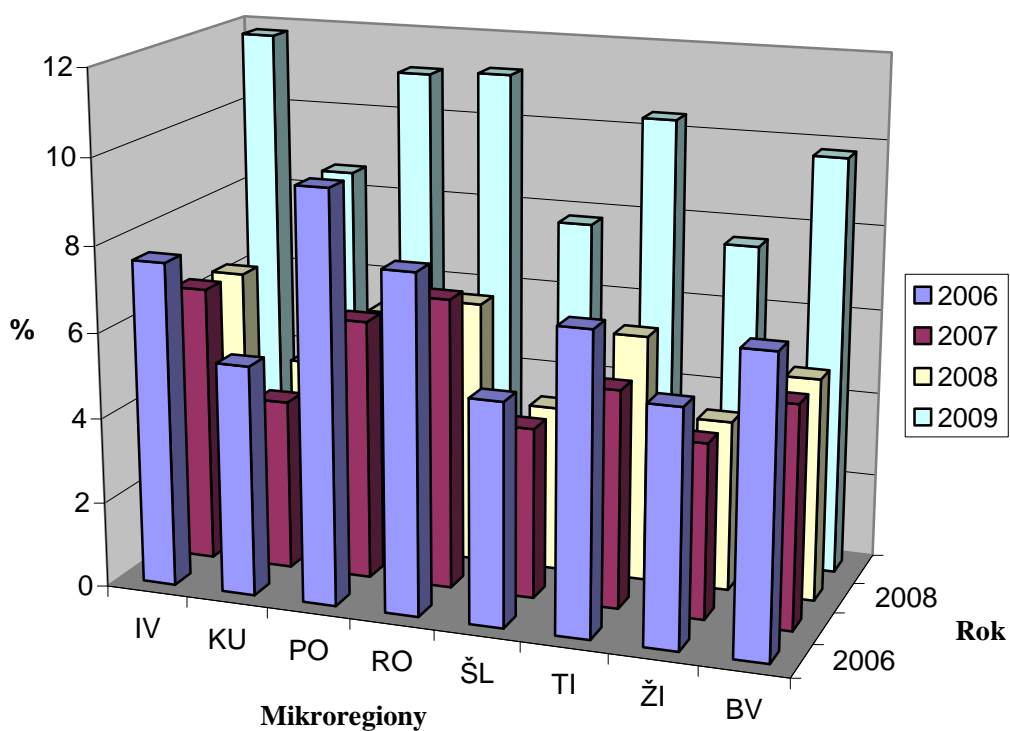
TI – Tišnov; ŽI – Židlochovice, BV – okres Brno venkov

nejnižší hodnota

nejvyšší hodnota

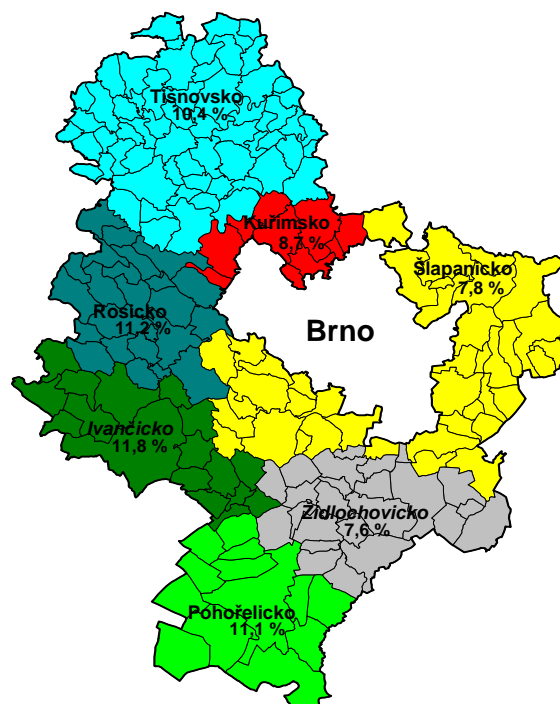
⁶³ Český statistický úřad

Graf č. 1 Nezaměstnanost v mikroregionech v letech 2006 - 2009



Pramen: Správa služeb zaměstnanosti MPSV ČR

Graf č. 2 Míra nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Brno venkov k 31.12.2009



Pramen: ÚP Brno venkov

3.2 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání

Mikroregion Ivančicko byl postižen útlumem hornictví stejně jako sousední region Rosicko. K tomu je nutno přičíst horší dopravní obslužnost, zejména napojení na Brno a nedostatečný počet významnějších zaměstnavatelů. Vliv na vývoj nezaměstnanosti v tomto regionu mají i sousední okresy Znojmo a Třebíč, neboť v těchto okresech je vyšší průměrná míra nezaměstnanosti než okres Brno venkov.

Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele na Ivančicku patří Nemocnice Ivančice, textilní podnik Lanatex a.s. a strojírenství reprezentují Metaldyne Oslavany s.r.o. a Strojárna Oslavany s.r.o.

Míra nezaměstnanosti se v tomto regionu v průběhu roku 2009 pohybovala mezi 7,6 % (v lednu) a 11,8 % (v prosinci). Pro názornost uvádím míru nezaměstnanosti v tomto regionu v období let 2006 až 2009.

Tabulka č. 1 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Ivančicko za rok 2006

Rok 2006	UoZ	UoZ ženy	MN (%)	MN (%) ženy	Do 25 let	Do 25 let ženy	Nad 50 let	Nad 50 let ženy	OZP	OZP ženy	Evidování nad 6 měsíců	Evidování nad 6 měsíců ženy
Leden	1129	643	9,3	11,9	226	113	277	125	234	137	623	415
Únor	1114	635	9,2	11,9	215	104	279	129	231	135	623	411
Březen	1057	606	8,6	11,2	205	100	269	123	225	132	649	419
Duben	992	599	8,1	11,3	189	93	265	129	215	126	646	423
Květen	966	599	8	11,4	164	90	268	134	221	130	615	402
Červen	895	565	7,4	10,6	135	79	253	128	217	126	583	382
Červenec	922	585	7,7	11	135	74	254	138	211	127	584	386
Srpen	939	597	7,9	11,4	161	84	250	134	206	123	575	383
Září	953	607	8	11,5	210	113	250	135	208	125	540	359
Říjen	930	589	7,6	11	189	100	246	133	211	126	534	359
Listopad	871	547	7,1	10,2	153	81	242	129	208	123	513	342
Prosinec	900	547	7,6	10,5	152	82	244	126	210	123	502	336

Pramen: ÚP Brno venkov

Vysvětlivky: **UoZ** - uchazeči o zaměstnání, **MN** - míra nezaměstnanosti, **OZP** - osoby zdravotně znevýhodněné
Míra nezaměstnanosti se v mikroregionech počítá na základě ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Tabulka č. 2 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Ivančicko za rok 2007

Rok 2007	UoZ	UoZ ženy	MN (%)	MN (%) ženy	Do 25 let	Do 25 let ženy	Nad 50 let	Nad 50 let ženy	OZP	OZP ženy	Evidovaní nad 6 měsíců	Evidovaní nad 6 měsíců ženy
Leden	962	551	8,1	11,5	146	79	268	137	218	131	499	334
Únor	927	536	7,7	11,2	140	79	263	133	225	137	493	335
Březen	877	519	7,2	10,8	129	72	257	135	224	143	509	354
Duben	843	501	7	10,5	118	60	254	134	223	140	503	341
Květen	786	473	6,5	9,9	104	51	244	136	224	143	474	324
Červen	796	481	6,6	10	102	48	247	139	226	142	458	317
Červenec	800	499	6,7	10,4	106	56	247	140	221	141	488	347
Srpen	811	494	6,8	10,3	125	59	246	141	216	139	479	340
Září	815	484	6,8	10,1	158	84	244	138	211	134	463	323
Říjen	737	444	6	9,3	128	71	234	134	211	135	454	317
Listopad	740	422	5,9	8,8	124	64	239	136	216	135	444	312
Prosinec	962	551	8,1	11,5	146	79	268	137	218	131	499	334

Pramen: ÚP Brno venkov

Tabulka č. 3 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Ivančicko za rok 2008

Rok 2008	UoZ	UoZ ženy	MN (%)	MN (%) ženy	Do 25 let	Do 25 let ženy	Nad 50 let	Nad 50 let ženy	OZP	OZP ženy	Evidovaní nad 6 měsíců	Evidovaní nad 6 měsíců ženy
Leden	832	518	6,7	9,8	134	72	256	140	218	130	439	305
Únor	803	498	6,4	9,3	112	64	253	136	211	126	430	293
Březen	753	472	6,1	8,9	94	53	244	134	203	120	432	297
Duben	701	452	5,7	8,7	96	54	235	130	178	107	405	279
Květen	699	455	5,8	8,8	92	49	238	138	184	115	391	267
Červen	681	453	5,7	8,8	80	46	229	135	183	113	379	260
Červenec	702	460	5,8	9	77	45	238	138	182	109	382	258
Srpen	698	447	5,8	8,8	87	48	244	138	182	107	378	252
Září	738	468	6,1	9	145	80	242	135	180	107	357	240
Říjen	729	451	6,1	8,7	133	67	235	132	182	109	349	233
Listopad	723	441	6	8,6	113	54	236	128	191	117	362	236
Prosinec	768	461	6,4	9	100	49	245	135	203	122	372	247

Pramen: ÚP Brno venkov

Vysvětlivky: **UoZ** - uchazeči o zaměstnání, **MN** - míra nezaměstnanosti, **OZP** - osoby zdravotně znevýhodněné
Míra nezaměstnanosti se v mikroregionech počítá na základě ekonomicky aktivního obyvatelstva.

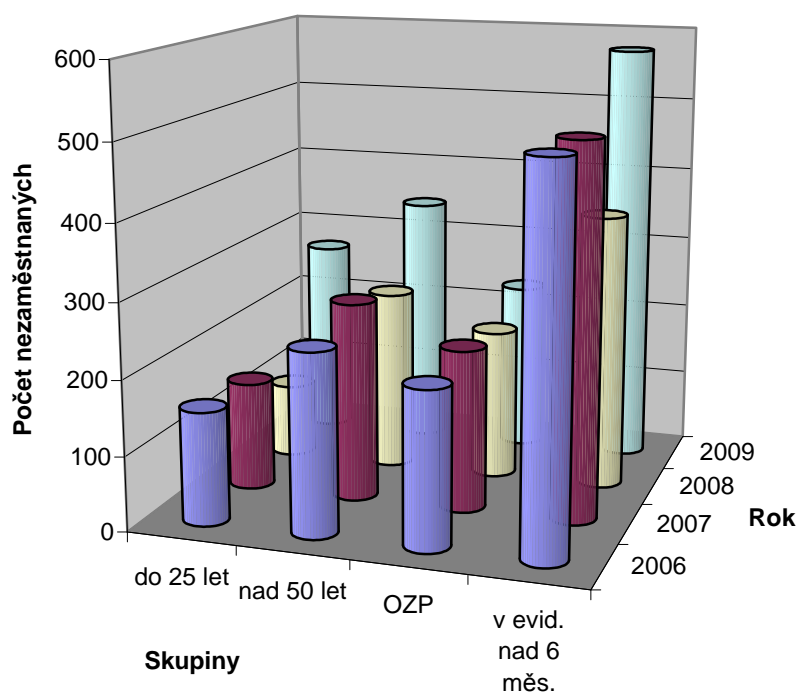
Tabulka č. 4 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Ivančicko za rok 2009

Rok 2009	UoZ	UoZ ženy	MN (%)	MN (%) ženy	Do 25 let	Do 25 let ženy	Nad 50 let	Nad 50 let ženy	OZP	OZP ženy	Evidovaní nad 6 měsíců	Evidovaní nad 6 měsíců ženy
Leden	879	498	7,6	10	131	56	271	141	211	128	377	253
Únor	988	546	8,6	11	147	63	299	151	221	131	394	263
Březen	1038	563	9,1	11,4	168	64	303	157	215	130	415	276
Duben	1030	553	9,1	11,1	169	153	298	154	200	123	420	279
Květen	1042	564	9,2	11,5	173	71	304	156	200	123	424	284
Červen	1039	572	9,2	11,6	165	67	315	159	205	123	433	284
Červenec	1103	611	9,8	12,5	177	75	326	163	208	126	490	321
Srpen	1141	622	10,1	12,6	210	94	329	162	206	124	520	335
Září	1213	637	10,7	12,7	286	128	316	150	207	121	546	339
Říjen	1183	621	10,5	12,7	276	116	306	145	209	120	553	336
Listopad	1229	632	10,9	12,9	273	116	319	153	212	126	564	337
Prosinec	1315	657	11,8	13,5	269	113	343	167	230	132	575	338

Pramen: ÚP Brno venkov

Vysvětlivky: **UoZ** - uchazeči o zaměstnání, **MN** - míra nezaměstnanosti, **OZP** - osoby zdravotně znevýhodněné
Míra nezaměstnanosti se v mikroregionech počítá na základě ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Graf č. 3 Míra nezaměstnanosti rizikových skupin mikroregionu Ivančicko v letech 2006 - 2009



Pramen: ÚP Brno venkov

Mikroregion Kuřimsko s celkovým počtem 20 834 obyvatel patří k průmyslovým regionům okresu Brno venkov. Jednou z nejvýznamnějších zaměstnavatelských firem, která vznikla v 90. letech a působí v tomto regionu je firma Tyco Electronics Czech s.r.o. Druhým významným podnikem je firma Hartmann-Rico ve Veverské Bítýšce, která patří mezi největší výrobce a distributory zdravotnických prostředků a hygienických výrobků v České republice.

Mezi další zaměstnavatele tohoto mikroregionu patří: Slévárna Kuřim a.s., zastupující hutnictví, Walter s.r.o., zabývající se strojírenským průmyslem a Prefa Brno a.s., jako výrobce stavebních hmot.

Míra nezaměstnanosti se v tomto regionu v průběhu roku 2009 pohybovala mezi 5 % (v lednu) a 8,6 % (v prosinci). Pro názornost uvádím míru nezaměstnanosti v tomto regionu v období let 2006 až 2009.

Tabulka č. 5 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Kuřimsko za rok 2006

Rok 2006	UoZ	UoZ ženy	MN (%)	MN (%) ženy	Do 25 let	Do 25 let ženy	Nad 50 let	Nad 50 let ženy	OZP	OZP ženy	Evidování nad 6 měsíců	Evidování nad 6 měsíců ženy
Leden	657	377	6,6	8,5	120	57	152	80	107	59	341	215
Únor	650	363	6,5	8	124	56	150	80	104	57	330	211
Březen	624	353	6,2	7,9	110	47	151	83	106	61	329	215
Duben	616	361	6,2	8,3	95	43	151	85	109	63	322	206
Květen	609	356	6	8	103	50	153	89	110	63	312	196
Červen	578	347	5,8	7,9	93	50	156	92	108	63	306	197
Červenec	562	350	5,7	8,2	89	49	151	90	103	61	323	207
Srpen	585	365	6,1	8,7	106	63	151	86	108	66	310	199
Září	584	354	5,9	8,1	120	66	154	88	105	64	286	182
Říjen	555	328	5,4	7,1	106	56	142	81	102	63	283	177
Listopad	534	328	5,2	7,2	96	53	136	82	100	63	289	186
Prosinec	534	321	5,4	7,3	91	51	135	78	95	57	275	173

Pramen: ÚP Brno venkov

Vysvětlivky: **UoZ** - uchazeči o zaměstnání, **MN** - míra nezaměstnanosti, **OZP** - osoby zdravotně znevýhodněné
Míra nezaměstnanosti se v mikroregionech počítá na základě ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Tabulka č. 6 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Kuřimsko za rok 2007

Rok 2007	UoZ	UoZ ženy	MN (%)	MN (%) ženy	Do 25 let	Do 25 let ženy	Nad 50 let	Nad 50 let ženy	OZP	OZP ženy	Evidovaní nad 6 měsíců	Evidovaní nad 6 měsíců ženy
Leden	530	288	5,3	7,2	83	41	132	75	93	54	266	170
Únor	515	276	5,2	6,9	82	45	128	67	95	48	258	164
Březen	494	259	4,9	6,5	76	37	123	62	98	47	254	158
Duben	481	251	4,8	6,3	77	39	129	66	89	41	242	150
Květen	445	253	4,5	6,3	67	41	114	57	88	42	227	144
Červen	442	257	4,6	6,4	61	36	117	58	82	44	209	138
Červenec	439	251	4,6	6,3	66	35	110	57	84	45	215	146
Srpen	440	251	4,6	6,3	68	36	118	59	86	48	204	139
Září	473	249	4,9	6,2	98	45	118	57	87	45	197	131
Říjen	432	223	4,3	5,6	89	41	107	49	83	42	177	117
Listopad	404	207	4	5,2	69	31	109	52	84	44	179	117
Prosinec	403	207	4	5,2	57	27	101	45	83	42	181	118

Pramen: ÚP Brno venkov

Tabulka č. 7 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Kuřimsko za rok 2008

Rok 2008	UoZ	UoZ ženy	MN (%)	MN (%) ženy	Do 25 let	Do 25 let ženy	Nad 50 let	Nad 50 let ženy	OZP	OZP ženy	Evidovaní nad 6 měsíců	Evidovaní nad 6 měsíců ženy
Leden	428	232	4,3	5,3	60	24	116	50	87	45	167	107
Únor	431	229	4,4	5,3	62	21	119	48	88	46	166	105
Březen	401	222	4	5,1	55	21	110	46	81	44	171	108
Duben	386	218	3,9	5,1	47	21	111	49	81	41	165	103
Květen	375	205	3,8	4,6	43	20	109	46	81	40	162	98
Červen	361	202	3,7	4,8	49	21	105	45	80	39	153	93
Červenec	376	225	3,8	5,3	51	27	101	47	79	42	157	94
Srpen	382	228	3,9	5,4	56	32	104	45	82	43	161	95
Září	411	244	4,1	5,6	78	41	105	44	83	44	161	95
Říjen	418	240	4,2	5,5	79	40	102	42	81	40	154	91
Listopad	409	231	4,1	5,2	79	40	102	42	79	38	151	89
Prosinec	432	237	4,4	5,4	77	36	112	44	78	37	152	90

Pramen: ÚP Brno venkov

Vysvětlivky: **UoZ** - uchazeči o zaměstnání, **MN** - míra nezaměstnanosti, **OZP** - osoby zdravotně znevýhodněné
Míra nezaměstnanosti se v mikroregionech počítá na základě ekonomicky aktivního obyvatelstva.

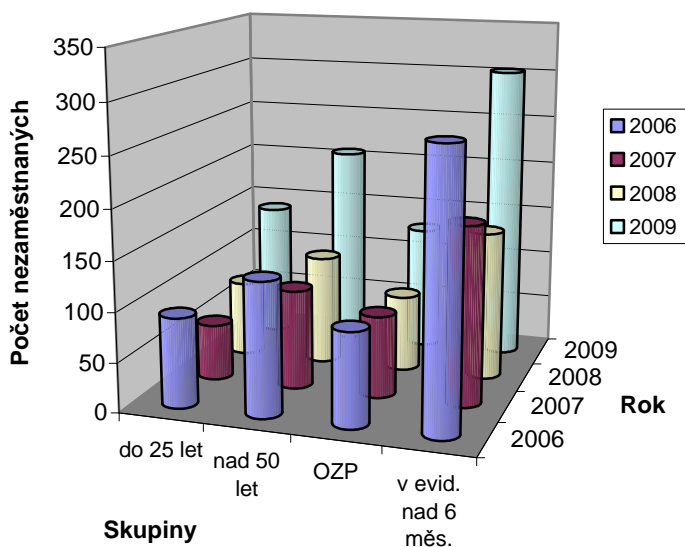
Tabulka č. 8 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Kuřimsko za rok 2009

Rok 2009	UoZ	UoZ ženy	MN (%)	MN (%) ženy	Do 25 let	Do 25 let ženy	Nad 50 let	Nad 50 let ženy	OZP	OZP ženy	Evidovaní nad 6 měsíců	Evidovaní nad 6 měsíců ženy
Leden	475	252	5	5,9	81	38	125	45	81	36	160	92
Únor	509	264	5,4	6,3	98	38	127	43	83	37	161	92
Březen	547	280	5,9	6,8	111	46	135	48	87	40	178	103
Duben	587	291	6,3	7	112	51	149	59	89	42	186	106
Květen	619	306	6,6	7,4	99	41	157	59	95	44	182	100
Červen	629	307	6,8	7,4	100	41	164	61	97	44	190	103
Červenec	704	340	7,6	8,2	109	43	179	66	106	43	212	109
Srpen	775	375	8,4	9,1	128	47	201	80	116	52	244	124
Září	785	368	8,4	8,7	158	59	193	74	120	50	246	121
Říjen	785	368	8,5	8,9	149	50	204	78	129	51	265	129
Listopad	772	353	8,4	8,6	135	46	209	81	128	48	279	132
Prosinec	794	350	8,6	8,6	139	43	207	77	128	47	303	142

Pramen: ÚP Brno venkov

Vysvětlivky: **UoZ** - uchazeči o zaměstnání, **MN** - míra nezaměstnanosti, **OZP** - osoby zdravotně znevýhodněné
Míra nezaměstnanosti se v mikroregionech počítá na základě ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Graf č. 4 Míra nezaměstnanosti rizikových skupin v mikroregionu Kuřimsko v letech 2006 - 2009



Pramen: ÚP Brno venkov

Mikroregion Pohořelicko má spíše zemědělský charakter s vinařskou oblastí. V posledních letech byla úspěšně vybudována průmyslová zóna v Pohořelicích. Tato skutečnost kladně ovlivnila situaci na trhu práce v tomto mikroregionu.

Mezi významné zaměstnavatele na Pohořelicku patří například firma DHL Exel Supply Chain s.r.o. se sídlem v Pohořelicích, dopravní společnost CROSS SPEED s.r.o., v Branišovicích, tiskárna CPI Moravia Books s.r.o. a Manuli Hydraulics Europe s.r.o., v Pohořelicích. Z firem zabývajících se zemědělstvím a rybolovem můžeme jmenovat Statek Pohořelice s.r.o. a Rybníkářství Pohořelice a.s..

Během roku 2009 se míra nezaměstnanosti na Pohořelicku pohybovala v rozmezí od 7,2 % (v lednu) do 11 % (v prosinci). Pro názornost uvádím míru nezaměstnanosti v tomto regionu v období let 2006 až 2009.

Tabulka č. 9 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Pohořelicko za rok 2006

Rok 2006	UoZ	UoZ ženy	MN (%)	MN (%) ženy	Do 25 let	Do 25 let ženy	Nad 50 let	Nad 50 let ženy	OZP	OZP ženy	Evidování nad 6 měsíců	Evidování nad 6 měsíců ženy
Leden	773	378	13,7	16,0	161	68	197	80	119	48	411	221
Únor	761	362	13,5	16,0	146	57	200	79	123	51	403	213
Březen	705	337	12,6	14,7	128	53	182	71	120	52	414	217
Duben	629	316	12,5	15,4	101	44	170	68	126	54	400	216
Květen	598	315	11,7	14,1	96	45	169	73	113	55	381	212
Červen	576	306	11,4	13,9	93	46	167	67	108	52	373	210
Červenec	660	364	11,6	14,6	121	57	178	79	117	61	428	243
Srpen	582	319	10,6	13,1	104	49	158	68	103	49	358	203
Září	583	323	9,9	12,9	115	60	155	70	105	50	337	194
Říjen	575	308	10,4	13,2	108	54	159	69	107	51	328	186
Listopad	569	303	9,4	11,5	98	48	160	70	102	47	315	179
Prosinec	603	313	9,6	11,6	100	48	173	71	106	46	320	179

Pramen: ÚP Brno venkov

Vysvětlivky: **UoZ** - uchazeči o zaměstnání, **MN** - míra nezaměstnanosti, **OZP** - osoby zdravotně znevýhodněné
Míra nezaměstnanosti se v mikroregionech počítá na základě ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Tabulka č. 10 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Pohοřelicko za rok 2007

Rok 2007	UoZ	UoZ ženy	MN (%)	MN (%) ženy	Do 25 let	Do 25 let ženy	Nad 50 let	Nad 50 let ženy	OZP	OZP ženy	Evidovaní nad 6 měsíců	Evidovaní nad 6 měsíců ženy
Leden	622	312	9,5	11,1	110	52	192	78	101	43	309	171
Únor	615	305	9,6	11,0	107	49	195	79	104	46	301	166
Březen	552	278	8,5	9,9	85	40	180	73	108	48	314	176
Duben	485	253	7,4	9,0	78	39	156	64	104	47	294	160
Květen	437	235	6,6	8,5	67	35	144	61	99	46	280	151
Červen	409	221	6,2	7,9	63	30	140	59	100	46	253	143
Červenec	415	229	6,2	8,1	63	31	139	58	93	45	254	147
Srpen	400	231	6,0	8,2	57	32	140	62	91	44	242	143
Září	401	220	6,0	7,7	84	47	125	48	85	39	217	120
Říjen	380	207	5,6	7,2	73	44	122	50	79	34	207	113
Listopad	380	206	5,6	7,1	71	40	125	52	80	36	201	111
Prosinec	412	222	6,1	7,8	77	45	134	53	80	36	195	108

Pramen: ÚP Brno venkov

Tabulka č. 11 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Pohοřelicko za rok 2008

Rok 2008	UoZ	UoZ ženy	MN (%)	MN (%) ženy	Do 25 let	Do 25 let ženy	Nad 50 let	Nad 50 let ženy	OZP	OZP ženy	Evidovaní nad 6 měsíců	Evidovaní nad 6 měsíců ženy
Leden	437	239	6,6	8,2	80	43	139	58	77	37	192	110
Únor	428	237	6,5	8,2	77	41	140	57	76	36	191	112
Březen	387	213	5,8	7,4	70	35	128	52	77	37	192	113
Duben	370	215	5,5	7,4	68	36	105	47	75	35	191	112
Květen	340	200	5,1	6,8	71	35	94	40	68	31	176	108
Červen	341	192	5,2	6,9	74	36	99	41	64	28	167	103
Červenec	357	201	5,6	7,4	76	31	106	48	66	30	176	110
Srpen	344	195	5,4	7,1	69	31	100	45	62	28	177	107
Září	338	187	5,2	6,6	84	37	93	42	58	26	150	84
Říjen	334	186	5,2	6,6	72	32	97	42	57	26	146	84
Listopad	346	192	5,2	6,7	71	29	99	47	57	25	145	82
Prosinec	385	201	5,8	6,9	66	25	116	49	59	26	153	88

Pramen: ÚP Brno venkov

Vysvětlivky: **UoZ** - uchazeči o zaměstnání, **MN** - míra nezaměstnanosti, **OZP** - osoby zdravotně znevýhodněné
Míra nezaměstnanosti se v mikroregionech počítá na základě ekonomicky aktivního obyvatelstva.

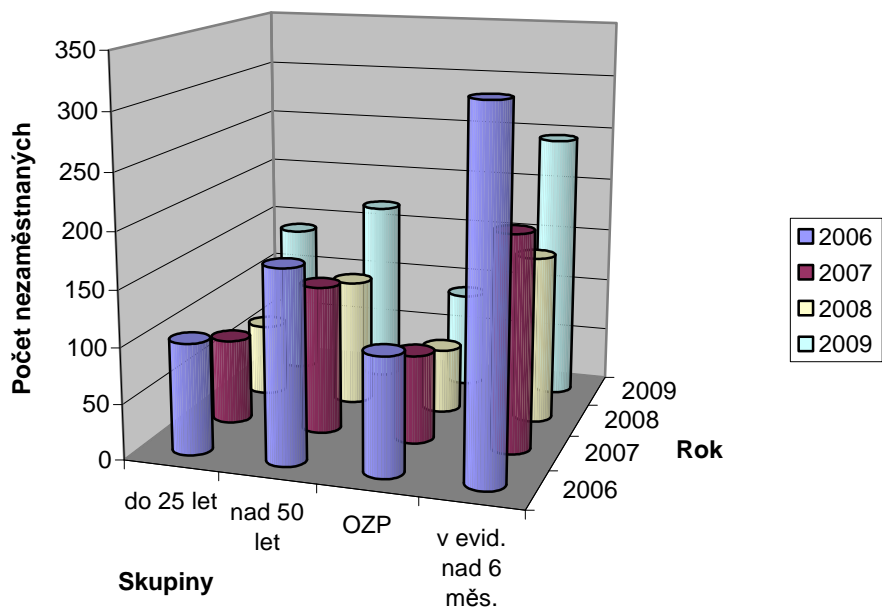
Tabulka č. 12 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Pohořelicko za rok 2009

Rok 2009	UoZ	UoZ ženy	MN (%)	MN (%) ženy	Do 25 let	Do 25 let ženy	Nad 50 let	Nad 50 let ženy	OZP	OZP ženy	Evidovaní nad 6 měsíců	Evidovaní nad 6 měsíců ženy
Leden	468	239	7,2	8,3	81	30	138	59	61	30	155	94
Únor	515	254	8	8,9	85	35	145	59	61	28	160	96
Březen	538	259	8,3	9,1	89	38	147	56	66	27	173	107
Duben	534	255	8,3	9	87	35	141	57	69	29	176	111
Květen	519	269	8,1	9,6	91	41	136	60	67	31	179	114
Červen	525	276	8,3	10	91	37	140	63	70	34	192	121
Červenec	539	288	8,5	10,5	89	38	145	65	71	37	216	135
Srpen	549	290	8,6	10,4	105	49	136	59	75	37	223	137
Září	606	322	9,6	11,6	157	68	140	60	82	40	225	133
Říjen	599	316	9,4	11,4	150	63	144	61	77	38	239	132
Listopad	614	332	9,7	12	135	60	142	63	79	39	240	133
Prosinec	698	352	11	12,9	140	61	169	72	88	43	245	139

Pramen: ÚP Brno venkov

Vysvětlivky: **UoZ** - uchazeči o zaměstnání, **MN** - míra nezaměstnanosti, **OZP** - osoby zdravotně znevýhodněné
Míra nezaměstnanosti se v mikroregionech počítá na základě ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Graf č. 5 Míra nezaměstnanosti rizikových skupin v mikroregionu Pohořelicko v letech 2006-2009



Pramen: ÚP Brno venkov

Mikroregion Rosicko bylo možné dříve charakterizovat především těžbou černého uhlí v Rosicko-oslavanské pánvi. Těžba však byla na počátku 90. let označena za nerentabilní a doly byly v roce 1992 uzavřeny.

Po ústupu těžebního průmyslu se největším zaměstnavatelem stala pekárenská společnost Penam a.s. se závodem v Rosicích. Strojírenství v tomto regionu zastupují Metalpress s.r.o. v Zastávce u Brna a Impact Industry Brno a.s. v Rosicích.

Významný vliv na zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání má v tomto regionu dopravní obslužnost, velice dobrá je především na trase Rosice-Brno a Rosice-Ivančice.

Míra nezaměstnanosti se v roce 2009 pohybovala v rozmezí 6,9 % (v lednu) až po 11 % (v prosinci). Pro názornost uvádím míru nezaměstnanosti v tomto regionu v období let 2006 až 2009.

Tabulka č. 13 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Rosicko v roce 2006

Rok 2006	UoZ	UoZ ženy	MN (%)	MN (%) ženy	Do 25 let	Do 25 let ženy	Nad 50 let	Nad 50 let ženy	OZP	OZP ženy	Evidovaní nad 6 měsíců	Evidovaní nad 6 měsíců ženy
Leden	1000	548	8,8	11,1	196	94	243	120	199	110	515	294
Únor	976	531	8,5	10,5	185	86	238	122	199	113	532	314
Březen	942	515	8,2	10,2	184	87	232	119	192	107	546	320
Duben	931	518	8,1	10,3	172	82	238	125	188	108	553	323
Květen	900	505	7,7	9,8	162	76	228	117	189	110	545	314
Červen	901	524	7,7	10,3	148	75	231	119	190	110	527	310
Červenec	923	535	8	10,7	148	75	237	123	187	110	556	327
Srpen	932	553	8,1	11,2	162	84	228	121	188	113	545	328
Září	934	560	8	11,1	196	105	223	121	184	111	519	314
Říjen	918	559	7,8	11,1	187	106	220	121	186	109	514	314
Listopad	901	544	7,5	10,5	162	90	219	120	184	105	520	319
Prosinec	927	545	7,9	10,8	160	83	224	120	193	105	540	338

Pramen: ÚP Brno venkov

Vysvětlivky: **UoZ** - uchazeči o zaměstnání, **MN** - míra nezaměstnanosti, **OZP** - osoby zdravotně znevýhodněné
Míra nezaměstnanosti se v mikroregionech počítá na základě ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Tabulka č. 14 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Rosicko v roce 2007

Rok 2007	UoZ	UoZ ženy	MN (%)	MN (%) ženy	Do 25 let	Do 25 let ženy	Nad 50 let	Nad 50 let ženy	OZP	OZP ženy	Evidovaní nad 6 měsíců	Evidovaní nad 6 měsíců ženy
Leden	941	560	8,1	10,9	148	83	244	133	199	104	537	333
Únor	925	548	7,8	10,7	147	80	238	127	198	105	521	324
Březen	896	529	7,6	10,2	139	77	238	127	199	104	532	334
Duben	842	510	7,3	10,1	118	72	236	122	196	104	513	324
Květen	816	504	7	9,9	104	65	235	122	194	105	494	318
Červen	802	502	7	10,1	108	67	229	119	184	102	481	307
Červenec	844	528	7,4	10,7	116	68	232	122	190	107	507	324
Srpen	838	520	7,4	10,4	126	73	224	120	190	106	491	318
Září	857	516	7,4	10,2	165	91	223	120	187	104	479	313
Říjen	820	489	7,1	9,8	151	77	227	120	192	106	470	299
Listopad	807	492	6,8	9,5	137	71	221	121	190	108	463	300
Prosinec	795	473	6,8	9,2	136	70	212	110	191	104	458	296

Pramen: ÚP Brno venkov

Tabulka č. 15 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Rosicko v roce 2008

Rok 2008	UoZ	UoZ ženy	MN (%)	MN (%) ženy	Do 25 let	Do 25 let ženy	Nad 50 let	Nad 50 let ženy	OZP	OZP ženy	Evidovaní nad 6 měsíců	Evidovaní nad 6 měsíců ženy
Leden	822	483	7	9,4	127	66	222	111	196	105	446	288
Únor	790	467	6,8	9,2	112	56	218	110	194	106	431	280
Březen	773	456	6,7	9	103	51	212	105	196	109	445	279
Duben	710	428	6,2	8,5	85	40	198	100	177	103	430	270
Květen	687	423	6	8,4	85	46	191	97	173	102	411	257
Červen	692	430	6,1	8,6	88	44	193	99	174	104	396	248
Červenec	711	447	6,3	9	100	50	190	106	179	106	400	254
Srpen	705	451	6,3	9,2	112	62	188	105	178	105	394	259
Září	716	460	6,3	9,1	137	81	180	96	170	100	372	245
Říjen	672	423	5,9	8,4	123	68	171	94	163	99	338	223
Listopad	659	403	5,8	8,1	119	66	167	90	160	96	337	219
Prosinec	703	406	6,2	8,1	124	63	176	92	160	93	341	221

Pramen: ÚP Brno venkov

Vysvětlivky: **UoZ** - uchazeči o zaměstnání, **MN** - míra nezaměstnanosti, **OZP** - osoby zdravotně znevýhodněné
Míra nezaměstnanosti se v mikroregionech počítá na základě ekonomicky aktivního obyvatelstva.

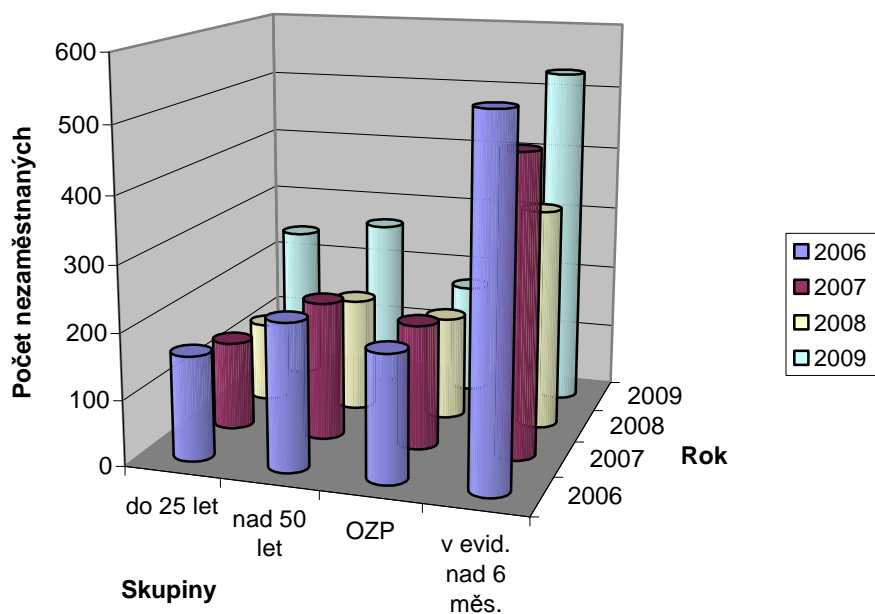
Tabulka č. 16 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Rosicko v roce 2009

Rok 2009	UoZ	UoZ ženy	MN (%)	MN (%) ženy	Do 25 let	Do 25 let ženy	Nad 50 let	Nad 50 let ženy	OZP	OZP ženy	Evidovaní nad 6 měsíců	Evidovaní nad 6 měsíců ženy
Leden	767	432	6,9	8,8	140	69	200	104	162	94	329	211
Únor	827	444	7,5	9,1	168	81	203	104	157	89	320	205
Březen	861	458	7,8	9,5	174	87	213	102	161	86	332	215
Duben	906	477	8,3	9,9	184	88	215	105	157	86	328	212
Květen	895	468	8,1	9,6	184	86	219	102	152	81	342	217
Červen	921	482	8,4	9,9	191	86	223	104	154	83	358	215
Červenec	1011	526	9,3	10,9	203	87	235	114	159	86	406	232
Srpen	1076	560	9,9	11,7	231	107	243	118	161	84	442	244
Září	1100	574	10	11,8	249	112	247	115	159	84	455	252
Říjen	1133	589	10	12,3	245	106	256	116	166	86	493	267
Listopad	1125	570	10	11,9	231	98	258	113	162	85	492	263
Prosinec	1215	578	11	12,1	242	95	265	105	172	84	530	283

Pramen: ÚP Brno venkov

Vysvětlivky: **UoZ** - uchazeči o zaměstnání, **MN** - míra nezaměstnanosti, **OZP** - osoby zdravotně znevýhodněné
Míra nezaměstnanosti se v mikroregionech počítá na základě ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Graf č. 6 Míra nezaměstnanosti rizikových skupin v mikroregionu Rosicko v letech 2006-2009



Pramen: ÚP Brno venkov

Mikroregion Šlapanicko, který vznikl z velké části původního okresu Brno venkov a v současné době má téměř 59 000 obyvatel, je možné charakterizovat, jako region zemědělsko-lesnický ve své severní části v okolí Bílovic nad Svitavou.

Šlapanický mikroregion obklopuje prstencově město Brno, kde se v jeho jižní části nachází průmyslová zóna CTPark Modřice s nákupním centrem Olympia a celou škálou zaměstnavatelů. Mezi nejvýznamnější z nich patří: PROMT Modřice a.s., zastupující agrární a potravinářský trh, hypermarket Tesco a další.

V mikroregionu působí významný distributor ropných produktů společnost Čepro a.s., se sídlem ve Střelicích a na významného dodavatele stavebního materiálu společnost Českomoravský cement a.s. z Mokré-Horákova. Míra nezaměstnanosti se v roce 2009 pohybovala v rozmezí 4,5 % (v lednu) až po 7,8 % (v prosinci). Pro názornost uvádím míru nezaměstnanosti v tomto regionu v období let 2006 až 2009.

Tabulka č. 17 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Šlapanicko v roce 2006

Rok 2006	UoZ	UoZ ženy	MN (%)	MN (%) ženy	Do 25 let	Do 25 let ženy	Nad 50 let	Nad 50 let ženy	OZP	OZP ženy	Evidovaní nad 6 měsíců	Evidovaní nad 6 měsíců ženy
Leden	1722	955	6	7,5	293	132	427	199	279	157	829	517
Únor	1733	961	6	7,5	295	128	432	201	284	156	871	541
Březen	1647	935	5,7	7,3	270	120	424	195	280	153	863	533
Duben	1559	902	5,5	7,1	237	107	410	189	275	147	840	526
Květen	1512	884	5,3	6,9	235	108	419	193	275	150	786	495
Červen	1486	873	5,2	6,8	235	101	404	191	259	144	734	461
Červenec	1556	929	5,6	7,5	241	111	414	200	255	141	756	478
Srpen	1572	958	5,7	7,8	269	144	410	196	257	141	745	482
Září	1551	948	5,5	7,6	308	164	394	190	246	136	709	464
Říjen	1487	901	5,2	7	269	145	399	193	257	144	687	449
Listopad	1417	865	4,9	6,6	259	138	379	181	250	138	668	435
Prosinec	1449	856	5,2	6,9	247	127	402	183	251	134	682	441

Pramen: ÚP Brno venkov

Vysvětlivky: **UoZ** - uchazeči o zaměstnání, **MN** - míra nezaměstnanosti, **OZP** - osoby zdravotně znevýhodněné
Míra nezaměstnanosti se v mikroregionech počítá na základě ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Tabulka č. 18 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Šlapanicko v roce 2007

Rok 2007	UoZ	UoZ ženy	MN (%)	MN (%) ženy	Do 25 let	Do 25 let ženy	Nad 50 let	Nad 50 let ženy	OZP	OZP ženy	Evidovaní nad 6 měsíců	Evidovaní nad 6 měsíců ženy
Leden	1508	896	5,3	7,1	225	118	453	221	272	150	680	447
Únor	1506	861	5,3	6,7	234	108	456	218	268	146	655	421
Březen	1408	825	4,9	6,3	199	98	453	234	262	145	651	419
Duben	1331	795	4,6	6,2	191	94	416	221	254	140	638	415
Květen	1251	761	4,3	5,9	178	93	393	209	242	136	599	395
Červen	1235	753	4,3	5,9	179	96	374	192	239	131	581	379
Červenec	1251	780	4,4	6,2	180	99	365	185	236	129	592	385
Srpen	1289	807	4,6	6,6	217	119	367	188	244	138	611	398
Září	1248	767	4,4	6,1	276	144	346	175	240	128	566	369
Říjen	1193	721	4,2	5,7	250	128	340	176	239	128	530	344
Listopad	1141	674	3,9	5,2	204	99	333	170	244	127	500	312
Prosinec	1151	657	4	5,1	184	84	354	168	243	126	513	320

Pramen: ÚP Brno venkov

Tabulka č. 19 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Šlapanicko v roce 2008

Rok 2008	UoZ	UoZ ženy	MN (%)	MN (%) ženy	Do 25 let	Do 25 let ženy	Nad 50 let	Nad 50 let ženy	OZP	OZP ženy	Evidovaní nad 6 měsíců	Evidovaní nad 6 měsíců ženy
Leden	1170	642	4	4,9	169	77	359	164	241	128	478	296
Únor	1110	612	3,8	4,8	156	73	351	158	237	123	457	285
Březen	1069	601	3,7	4,7	161	83	338	154	207	108	451	277
Duben	985	561	3,4	4,4	146	75	309	142	202	108	437	271
Květen	950	548	3,3	4,2	143	72	302	144	194	104	423	268
Červen	957	557	3,3	4,4	143	74	293	146	186	100	409	257
Červenec	1027	632	3,7	5,2	155	86	288	146	194	106	435	277
Srpen	1064	643	3,8	5,3	173	99	300	151	206	113	441	279
Září	1085	636	3,8	5,1	221	105	300	149	198	106	396	254
Říjen	1054	601	3,6	4,7	202	92	295	151	197	107	373	237
Listopad	1022	583	3,5	4,5	178	78	283	146	187	104	368	234
Prosinec	1113	622	3,9	5	179	84	311	148	197	108	367	230

Pramen: ÚP Brno venkov

Vysvětlivky: **UoZ** - uchazeči o zaměstnání, **MN** - míra nezaměstnanosti, **OZP** - osoby zdravotně znevýhodněné
Míra nezaměstnanosti se v mikroregionech počítá na základě ekonomicky aktivního obyvatelstva.

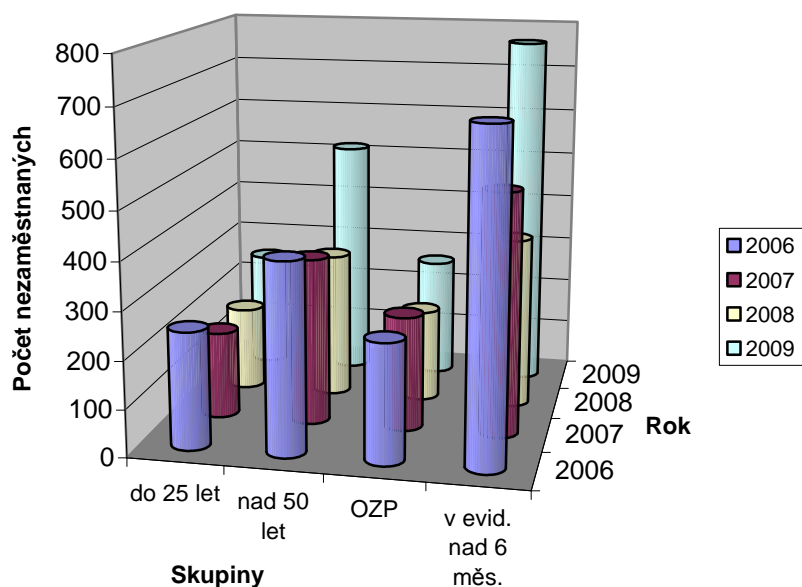
Tabulka č. 20 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Šlapanicko v roce 2009

Rok 2009	UoZ	UoZ ženy	MN (%)	MN (%) ženy	Do 25 let	Do 25 let ženy	Nad 50 let	Nad 50 let ženy	OZP	OZP ženy	Evidovaní nad 6 měsíců	Evidovaní nad 6 měsíců ženy
Leden	1239	666	4,5	5,4	215	95	261	144	200	104	377	244
Únor	1311	682	4,9	5,7	242	102	346	154	212	112	387	242
Březen	1382	711	5,2	6	238	108	367	162	210	114	426	265
Duben	1482	756	5,6	6,4	268	119	375	168	216	112	437	259
Květen	1529	780	5,8	6,7	260	106	390	176	218	112	428	249
Červen	1632	839	6,2	7,2	280	122	411	181	225	114	454	261
Červenec	1756	913	6,7	7,7	308	135	435	194	230	111	520	291
Srpen	1824	946	6,9	8	330	152	448	192	236	114	569	319
Září	1887	961	7,1	8	408	182	466	203	238	112	598	321
Říjen	1852	921	7	7,8	383	163	466	201	231	113	657	345
Listopad	1902	949	7,2	8,1	231	159	481	214	241	121	703	374
Prosinec	2030	975	7,8	8,4	250	149	515	204	257	121	763	396

Pramen: ÚP Brno venkov

Vysvětlivky: **UoZ** - uchazeči o zaměstnání, **MN** - míra nezaměstnanosti, **OZP** - osoby zdravotně znevýhodněné
Míra nezaměstnanosti se v mikroregionech počítá na základě ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Graf č. 7 Míra nezaměstnanosti rizikových skupin v mikroregionu Šlapanicko v letech 2006-2009



Pramen: ÚP Brno venkov

Mikroregion Tišnovsko můžeme charakterizovat jako průmyslový region, který dříve patřil k oblastem s nižší mírou nezaměstnanosti. Na trh práce kladně působil počet větších zaměstnavatelů a dobré dopravní spojení s městem Brnem. Situace se zhoršila od roku 2005, kdy byly k tomuto mikroregionu v rámci územních změn přiřazeny především menší, obce s vyšší mírou nezaměstnanosti z okresu Žďár nad Sázavou.

Z významných zaměstnavatelů v okrese, kteří v tomto mikroregionu působí, lze jmenovat tyto firmy: Siemens Electric Machines s.r.o. v Drásově, Brněnské papírny s.p. v Předklášteří, ČSAD Tišnov s.r.o. v Tišnově, Steinhauser s.r.o. v Tišnově a MEZ a.s., v Nedvědicích.

Míra nezaměstnanosti na Tišnovsku se během roku 2009 pohybovala v rozmezí od 6,5 % (v lednu) do 10,4 % (v prosinci). Pro názornost uvádím míru nezaměstnanosti v tomto regionu v období let 2006 až 2009.

Tabulka č. 21 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Tišnovsko v roce 2006

Rok 2006	UoZ	UoZ ženy	MN (%)	MN (%) ženy	Do 25 let	Do 25 let ženy	Nad 50 let	Nad 50 let ženy	OZP	OZP ženy	Evidování nad 6 měsíců	Evidování nad 6 měsíců ženy
Leden	995	544	8,1	10	155	72	284	138	212	109	594	349
Únor	989	535	8	9,7	155	73	289	135	207	109	599	355
Březen	956	520	7,7	9,4	141	62	283	137	202	108	609	362
Duben	907	521	7,4	9,6	118	58	263	131	200	107	596	359
Květen	869	514	7	9,4	109	52	260	133	202	110	578	356
Červen	840	495	6,9	9,2	104	48	255	129	203	109	547	339
Červenec	859	501	7,1	9,3	117	50	249	123	197	107	532	337
Srpen	861	511	7,1	9,5	129	59	241	119	193	108	508	321
Září	899	523	7,4	9,8	181	83	245	125	197	110	500	312
Říjen	856	514	7	9,5	159	80	235	120	196	111	469	297
Listopad	839	505	6,9	9,3	134	73	240	121	192	109	470	306
Prosinec	850	493	7	9,2	123	61	247	119	192	108	484	311

Pramen: ÚP Brno venkov

Vysvětlivky: **UoZ** - uchazeči o zaměstnání, **MN** - míra nezaměstnanosti, **OZP** - osoby zdravotně znevýhodněné
Míra nezaměstnanosti se v mikroregionech počítá na základě ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Tabulka č. 22 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Tišnovsko v roce 2007

Rok 2007	UoZ	UoZ ženy	MN (%)	MN (%) ženy	Do 25 let	Do 25 let ženy	Nad 50 let	Nad 50 let ženy	OZP	OZP ženy	Evidovaní nad 6 měsíců	Evidovaní nad 6 měsíců ženy
Leden	963	557	7,1	9,3	115	59	294	145	222	128	550	353
Únor	936	536	6,9	8,9	116	57	298	143	221	126	549	353
Březen	873	505	6,3	8,2	101	49	286	141	226	128	541	346
Duben	835	483	6,1	7,9	89	40	285	144	218	122	524	338
Květen	771	453	5,6	7,4	84	32	269	138	212	119	482	306
Červen	728	427	5,3	7	67	30	264	130	209	113	453	287
Červenec	738	437	5,4	7,2	66	32	262	129	208	110	443	279
Srpen	765	461	5,6	7,7	92	52	255	126	209	110	428	274
Září	739	434	5,4	7,3	128	66	255	126	208	108	399	253
Říjen	710	416	5,2	6,9	115	62	245	121	199	103	382	235
Listopad	693	416	5,1	6,9	106	60	237	118	195	105	371	228
Prosinec	694	409	5,1	6,8	103	57	240	117	194	105	366	231

Pramen: ÚP Brno venkov

Tabulka č. 23 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Tišnovsko v roce 2008

Rok 2008	UoZ	UoZ ženy	MN (%)	MN (%) ženy	Do 25 let	Do 25 let ženy	Nad 50 let	Nad 50 let ženy	OZP	OZP ženy	Evidovaní nad 6 měsíců	Evidovaní nad 6 měsíců ženy
Leden	716	411	5,3	6,9	112	62	250	119	195	106	356	225
Únor	695	396	5,1	6,6	103	55	247	117	195	104	353	220
Březen	675	403	4,9	6,6	101	57	245	117	194	104	357	224
Duben	652	388	4,7	6,3	97	53	245	118	184	99	352	221
Květen	608	367	4,4	6	75	44	229	107	179	94	330	211
Červen	611	369	4,5	6,1	72	41	229	113	185	98	322	207
Červenec	666	394	4,9	6,6	91	44	229	114	184	99	332	208
Srpen	668	390	4,9	6,5	99	46	221	111	182	100	321	199
Září	712	413	5,3	6,9	154	73	223	115	186	105	324	196
Říjen	690	397	5,1	6,6	138	67	228	115	189	105	321	191
Listopad	711	396	5,2	6,6	134	58	235	114	193	105	327	193
Prosinec	774	421	5,8	7,1	150	68	241	117	199	105	335	199

Pramen: ÚP Brno venkov

Vysvětlivky: **UoZ** - uchazeči o zaměstnání, **MN** - míra nezaměstnanosti, **OZP** - osoby zdravotně znevýhodněné
Míra nezaměstnanosti se v mikroregionech počítá na základě ekonomicky aktivního obyvatelstva.

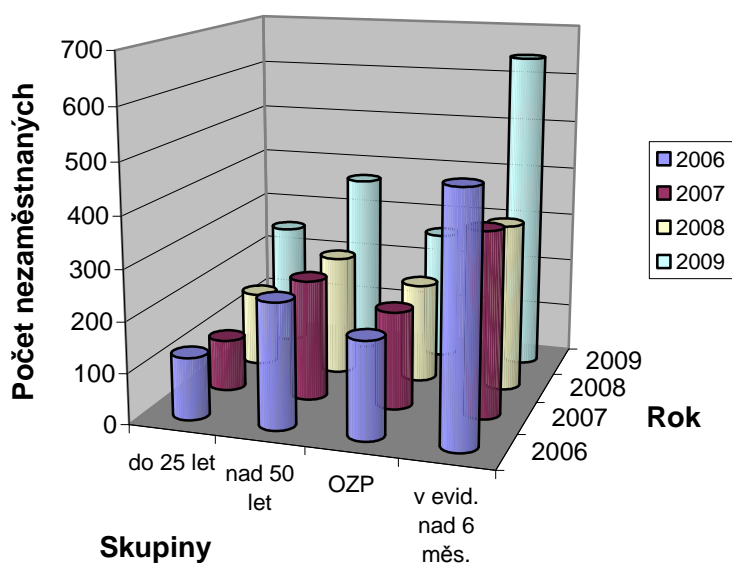
Tabulka č. 24 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Tišnovsko v roce 2009

Rok 2009	UoZ	UoZ ženy	MN (%)	MN (%) ženy	Do 25 let	Do 25 let ženy	Nad 50 let	Nad 50 let ženy	OZP	OZP ženy	Evidovaní nad 6 měsíců	Evidovaní nad 6 měsíců ženy
Leden	864	446	6,5	7,6	157	69	261	118	210	107	340	201
Únor	934	464	7,1	8,0	175	72	274	107	217	111	356	212
Březen	997	485	7,6	8,3	182	75	287	123	225	115	400	236
Duben	1052	507	8,0	8,7	190	82	294	129	224	113	412	242
Květen	1056	505	8,0	8,7	182	77	305	132	226	111	418	241
Červen	1109	540	8,4	9,3	179	77	315	134	229	115	450	257
Červenec	1147	575	8,7	9,8	180	82	328	140	242	119	495	276
Srpen	1211	601	9,2	10,4	226	99	330	144	242	123	539	289
Září	1238	604	9,4	10,3	270	108	331	148	236	120	548	289
Říjen	1225	593	9,3	10,1	229	100	332	145	242	124	574	295
Listopad	1278	603	9,7	10,3	256	95	344	147	251	128	602	308
Prosinec	1362	615	10,4	10,7	250	83	368	157	262	132	642	323

Pramen: ÚP Brno venkov

Vysvětlivky: **UoZ** - uchazeči o zaměstnání, **MN** - míra nezaměstnanosti, **OZP** - osoby zdravotně znevýhodněné
Míra nezaměstnanosti se v mikroregionech počítá na základě ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Graf č. 8 Míra nezaměstnanosti rizikových skupin v mikroregionu Tišnovsko v letech 2006-2009



Pramen: ÚP Brno venkov

Mikroregion Židlochovicko můžeme označit také jako zemědělský. Nepříznivá situace na trhu práce je dána především nedostatkem pracovních příležitostí v průmyslu, ztrátovostí zemědělských družstev apod. Židlochovicko se dlouhodobě vyznačuje nižší úrovní podnikatelské aktivity. Důležitou úlohu v rozvoji podnikatelských aktivit má nižší koupěschopnost obyvatelstva.

Z významnějších zaměstnavatelů působících v mikroregionu můžeme jmenovat Karlovu pekárnu v Židlochovicích, Romiku Industries v Hrušovanech u Brna, Školní zemědělský podnik Žabčice a Ytong Hrušovany.

Míra nezaměstnanosti se na Židlochovicku v průběhu roku 2009 pohybovala v rozmezí 4,8 % (v lednu) až po 7,6 % (v prosinci). Pro názornost uvádím míru nezaměstnanosti v tomto regionu v období let 2006 až 2009.

Tabulka č. 25 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Židlochovicko v roce 2006

Rok 2006	UoZ	UoZ ženy	MN (%)	MN (%) ženy	Do 25 let	Do 25 let ženy	Nad 50 let	Nad 50 let ženy	OZP	OZP ženy	Evidovaní nad 6 měsíců	Evidovaní nad 6 měsíců ženy
Leden	1038	572	6,8	8,2	193	104	284	117	241	131	522	330
Únor	1039	573	6,7	8,2	189	97	284	121	242	132	518	338
Březen	1011	552	6,6	7,9	171	87	275	118	241	129	526	346
Duben	941	550	6	7,8	152	79	258	119	225	127	493	332
Květen	902	530	5,8	7,5	137	68	252	120	218	125	489	321
Červen	879	511	5,6	7,3	124	62	251	119	216	124	476	305
Červenec	897	530	5,8	7,7	138	70	245	118	210	121	473	297
Srpen	924	553	6,1	8,1	163	92	239	114	215	121	488	307
Září	960	573	6,4	8,6	213	122	241	116	215	120	466	297
Říjen	868	512	5,6	7,5	172	92	232	114	202	113	443	289
Listopad	831	486	5,3	7	159	85	236	110	202	111	432	279
Prosinec	853	488	5,5	7,2	142	76	241	109	207	114	435	277

Pramen: ÚP Brno venkov

Vysvětlivky: **UoZ** - uchazeči o zaměstnání, **MN** - míra nezaměstnanosti, **OZP** - osoby zdravotně znevýhodněné
Míra nezaměstnanosti se v mikroregionech počítá na základě ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Tabulka č. 26 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Židlochovicko v roce 2007

Rok 2007	UoZ	UoZ ženy	MN (%)	MN (%) ženy	Do 25 let	Do 25 let ženy	Nad 50 let	Nad 50 let ženy	OZP	OZP ženy	Evidování nad 6 měsíců	Evidování nad 6 měsíců ženy
Leden	893	503	5,8	7,3	144	77	274	133	213	117	410	262
Únor	867	479	5,5	6,9	142	72	270	134	215	116	399	256
Březen	805	451	5,2	6,5	121	58	259	127	215	119	408	263
Duben	731	426	4,7	6,3	97	48	251	127	213	121	372	239
Květen	702	418	4,5	6,2	90	50	242	125	208	122	362	233
Červen	661	401	4,2	6	76	43	236	124	195	115	332	212
Červenec	688	427	4,5	6,5	80	43	236	127	193	114	353	230
Srpen	678	431	4,4	6,5	96	50	218	121	186	111	332	215
Září	657	402	4,3	6	135	66	198	115	173	104	303	195
Říjen	622	380	4	5,6	121	60	190	106	167	100	293	189
Listopad	602	367	3,7	5,1	95	49	191	105	164	96	279	183
Prosinec	634	372	4,1	5,4	99	54	201	100	172	94	280	179

Pramen: ÚP Brno venkov

Tabulka č. 27 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Židlochovicko v roce 2008

Rok 2008	UoZ	UoZ ženy	MN (%)	MN (%) ženy	Do 25 let	Do 25 let ženy	Nad 50 let	Nad 50 let ženy	OZP	OZP ženy	Evidování nad 6 měsíců	Evidování nad 6 měsíců ženy
Leden	635	354	4,1	5,2	91	44	211	101	162	92	258	163
Únor	611	350	3,9	4,9	71	39	212	100	169	92	255	168
Březen	557	314	3,5	4,4	66	29	192	94	156	86	242	155
Duben	523	299	3,3	4,2	57	25	188	90	151	84	230	146
Květen	501	297	3,1	4,2	45	22	175	87	146	81	219	140
Červen	516	314	3,3	4,6	53	29	172	91	139	75	213	134
Červenec	571	339	3,7	4,9	82	36	165	88	135	72	224	141
Srpen	594	347	3,9	5,1	97	46	161	88	130	71	225	142
Září	607	352	3,9	5	153	73	162	91	137	76	218	140
Říjen	589	335	3,8	4,6	137	64	162	89	135	74	217	137
Listopad	570	329	3,5	4,4	105	46	163	91	135	75	212	137
Prosinec	624	345	4	4,8	108	48	182	97	144	76	221	143

Pramen: ÚP Brno venkov

Vysvětlivky: **UoZ** - uchazeči o zaměstnání, **MN** - míra nezaměstnanosti, **OZP** - osoby zdravotně znevýhodněné
Míra nezaměstnanosti se v mikroregionech počítá na základě ekonomicky aktivního obyvatelstva.

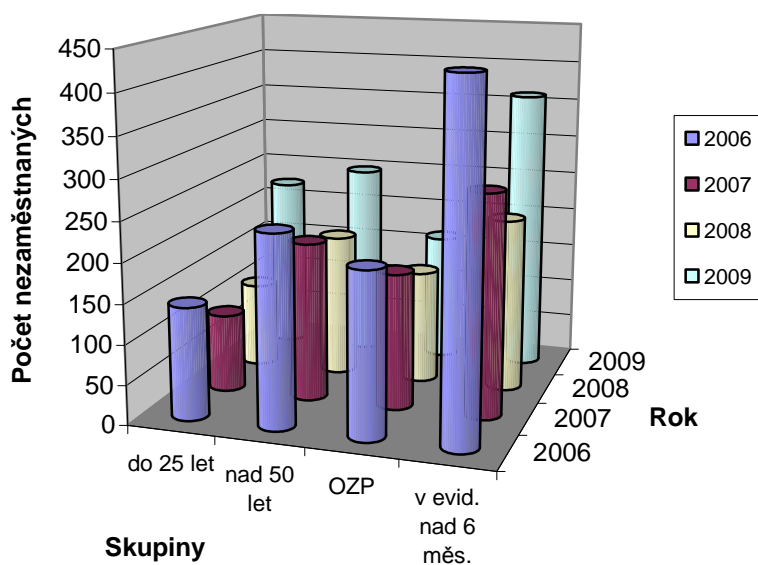
Tabulka č. 28 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Židlochovicko v roce 2009

Rok 2009	UoZ	UoZ ženy	MN (%)	MN (%) ženy	Do 25 let	Do 25 let ženy	Nad 50 let	Nad 50 let ženy	OZP	OZP ženy	Evidovaní nad 6 měsíců	Evidovaní nad 6 měsíců ženy
Leden	710	383	4,8	5,7	124	53	205	109	147	78	215	134
Únor	756	398	5,1	6	145	64	209	107	144	79	219	137
Březen	792	415	5,4	6,3	154	73	206	101	140	74	225	135
Duben	857	459	5,9	7	165	77	218	106	150	74	220	137
Květen	877	479	6	7,3	167	79	224	114	146	73	225	147
Červen	908	500	6,3	7,7	180	85	222	112	143	76	218	140
Červenec	955	538	6,6	8,4	178	91	239	122	156	79	272	175
Srpen	990	555	6,9	8,7	198	103	244	121	154	77	298	187
Září	1022	560	7,2	8,8	247	120	242	114	159	81	297	182
Říjen	986	527	7	8,5	229	107	229	108	146	71	317	189
Listopad	1005	513	7,1	8,3	235	107	235	105	148	75	324	188
Prosinec	1060	514	7,6	8,4	223	96	248	106	163	82	361	202

Pramen: ÚP Brno venkov

Vysvětlivky: **UoZ** - uchazeči o zaměstnání, **MN** - míra nezaměstnanosti, **OZP** - osoby zdravotně znevýhodněné
Míra nezaměstnanosti se v mikroregionech počítá na základě ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Graf č. 9 Míra nezaměstnanosti rizikových skupin v mikroregionu Židlochovicko v letech 2006-2009



Pramen: ÚP Brno venkov

3.3 Problémové skupiny nezaměstnaných

Mezi nezaměstnanými najdeme skupiny s horším uplatněním na trhu práce, na které je potřeba se zaměřit. Těmto skupinám je potřeba na úřadech práce věnovat zvýšenou péči. Do této skupiny lze zařadit především dlouhodobě nezaměstnané, starší osoby s nedostatečným vzděláním, absolventy a osoby se zdravotním znevýhodněním (dříve nazývané se změněnou pracovní schopností -ZPS).

Z databáze poskytnuté ÚP Brno-venkov bylo možno vypočítat podíly nezaměstnaných ve věkových skupinách do 25 let a 50 a více let na celkovém počtu uchazečů. Relativní zastoupení nezaměstnaných ve věku do 25 let na všech nezaměstnaných na konci roku 2009 v okrese Brno venkov činilo 17,85 %, ve věku nad 50 let to bylo 24,96 % ze všech nezaměstnaných. Celkem je v rámci okresu ve věkové skupině do 25 let o 602 méně nezaměstnaných než ve skupině do 50 let. Obě tyto věkové skupiny zahrnují 42,81 % ze všech nezaměstnaných. Přesto je na první pohled patrné, že v letech 2006 až 2008 počet nezaměstnaných ve skupině do 25 i ve skupině nad 50 let klesal, konec roku 2009 znamenal enormní nárůst v obou sledovaných skupinách nezaměstnaných v rámci celého okresu.

Tabulka č. 29 Uchazeči o práci v mikroregionech okresu Brno venkov podle vybraných věkových skupin k 31. 12.

Mikroregion	2006	2007	2008	2009
	do 25 let	do 25 let	do 25 let	do 25 let
Ivančicko	152	123	100	269
Kuřimsko	91	57	77	139
Pohořelicko	100	77	66	140
Rosicko	160	136	124	242
Šlapanicko	247	184	179	250
Tišnovsko	123	103	150	250
Židlochovicko	142	99	108	223
Celkem	1 015	779	804	1 513

Pramen: GIS - prostorová analýza ÚP Brno-venkov, leden 2010, vlastní výpočty

Tabulka č. 30 Uchazeči o práci v mikroregionech obcí s rozšířenou působností v okrese Brno venkov podle vybraných věkových skupin k 31. 12.

Mikroregion	2006	2007	2008	2009
	nad 50 let	nad 50 let	nad 50 let	nad 50 let
Ivančicko	244	252	245	343
Kuřimsko	135	101	112	207
Pohořelicko	173	134	116	169
Rosicko	224	212	176	265
Šlapanicko	402	354	311	515
Tišnovsko	247	240	241	368
Židlochovicko	241	201	182	248
Celkem	1 666	1 494	1 383	2 115

Pramen: GIS - prostorová analýza ÚP Brno-venkov, leden 2010, vlastní výpočty

Absolventi jsou vzhledem k chybějící praxi považováni za jednu z nejrizikovějších skupin mezi nezaměstnanými. Starší a zkušenější věkové ročníky mají při hledání uplatnění na trhu práce určitou výhodu. Neúspěšnost při hledání zaměstnání po absolvování školy, může vést u mladého uchazeče ke ztrátě motivace a k určité pasivitě. Nepříznivý vývoj na trhu práce postihuje absolventy škol daleko více než ostatní pracovníky. Míra nezaměstnanosti absolventů tak odráží stav mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu jak z hlediska regionálních rozdílů (regiony s vyššími počty nezaměstnaných často vykazují i vyšší počty nezaměstnaných absolventů škol) tak z pohledu profesní struktury. Vyšší nezaměstnanost u mladých lidí není jevem neobvyklým, ale již několik let u nás i v celé Evropě zcela běžným.

Šance absolventů na získání zaměstnání závisí také na stupni jejich vzdělání. Vyšší šanci na uplatnění mají absolventi vyšších odborných škol a vysokých škol. Naopak nejvíce jsou nezaměstnaností postiženi ti, kteří na trh práce přicházejí se základním vzděláním, příp. nedokončeným základním vzděláním. Toto vzdělání je již bohužel dnešním podmínkám zaměstnavatelů naprosto nedostačující. Jedním z nejdůležitějších faktorů je vystudovaný obor nebo specializace. Spolupráce s resorty, které jsou zodpovědné za oblast vzdělávání a odbornou přípravu je jedním z důležitých aspektů v dlouhodobé strategii boje s nezaměstnaností.

Na základě nového zákona o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.), který pojem absolvent nově definuje se kategorie osob, kteří vyžadují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání rozšířila na mladé lidi do 25 let věku a absolventy vysokých škol do dvou let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. ÚP je povinen pro tyto lidi ke zvýšení jejich možnosti uplatnění na trhu práce nabídnout vypracování takzvaného individuálního akčního plánu, který spočívá v určitých úkolech a opatřeních, včetně možnosti rekvalifikace.

Mezi nezaměstnanými absolventy škol došlo v letech 2006 – 2008, jak je patrné z tabulky č. 29 k celkem výraznému poklesu. Na konci roku 2007 bylo evidováno v okrese Brno venkov o 552 absolventů méně než na konci roku 2005. Důvodem tohoto příznivého vývoje byl především zájem zaměstnavatelů o mladé zaměstnance, kteří umí pracovat s informačními technologiemi a domluví se cizími jazyky.

Uchazečů o práci se zdravotním znevýhodněním (dále jen ZPS) bylo v letech 2006 – 2008 daleko více než absolventů, ovšem v roce 2009 počet uchazečů o práci do 25 let evidovaných na ÚP prudce vzrostl a k 31.12.2009 již bylo těchto osob na ÚP v evidenci o 213 více než osob ZPS. V okrese Brno venkov bylo na konci roku 2006 celkem 1 254 nezaměstnaných se ZPS, kteří činili podíl 22,51 % na všech nezaměstnaných uchazečích o práci v okrese. Nejvyšší zastoupení těchto uchazečů mezi nezaměstnanými, jak vyplívá z tabulky č. 31 je v mikroregionech Ivančicko, Rosicko, Šlapanicko a Tišnovsko.

Tabulka č. 31 Uchazeči zdravotně znevýhodnění v mikroregionech k 31. 12.

Mikroregion	2006	2007	2008	2009
	OZP	OZP	OZP	OZP
Ivančicko	210	221	203	230
Kuřimsko	95	83	78	128
Pohořelicko	106	80	59	88
Rosicko	193	191	160	172
Šlapanicko	251	243	197	257
Tišnovsko	192	194	199	262
Židlochovicko	207	172	144	163
Celkem	1 254	1 184	1 040	1 300

Pramen: GIS - prostorová analýza ÚP Brno-venkov, leden 2010, vlastní výpočty

ÚP Brno venkov aktivní politikou zaměstnanosti (APZ) podporuje skupiny obyvatel ohrožené nezaměstnaností především třemi nástroji, kterými jsou :

- Veřejně prospěšné práce (VPP)
- Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)
- Chráněná pracoviště (CHP)

Další rizikovou skupinou uchazečů o práci jsou **dlouhodobě nezaměstnaní**, za které jsou ÚP Brno venkov považováni takový uchazeči evidovaní déle než 6 měsíců. Průměrně jich bylo v roce 2009 (k 31.12) 40,35 % z celkového počtu všech evidovaných uchazečů. Od roku 2005 byl zaznamenáván pokles těchto uchazečů o zaměstnání, ale konečná statistika roku 2009 je značně nepříznivá a zaznamenala opět značný nárůst. K 31.12.2009 bylo na ÚP v okrese Brno venkov evidováno 3 419 osob nezaměstnaných déle 6. měsíců.

Ženy jsou dlouhodobou nezaměstnaností zasaženy větší měrou jak muži (57,89 % žen, příkladně rok 2009). U dlouhodobě nezaměstnaných většinou dochází ke kumulování rysů (nízké vzdělání, vyšší věk, případně zdravotní problémy), které následně znevýhodňují postavení na trhu práce. Pro názornost uvádím tabulku dlouhodobě nezaměstnaných od roku 2005 do roku 2009.

Tabulka č. 32 Uchazeči o práci v evidenci ÚP více jak 6 měsíců v mikroregionech okresu Brno venkov k 31. 12.

Mikroregion	2006		2007		2008		2009	
	nad 6 měsíců		nad 6 měsíců		nad 6 měsíců		nad 6 měsíců	
	všichni	ženy	všichni	ženy	všichni	ženy	všichni	ženy
Ivančicko	502	336	456	317	502	336	456	317
Kuřimsko	275	173	181	118	275	173	181	118
Pohořelicko	320	179	195	108	320	179	195	108
Rosicko	540	338	458	296	540	338	458	296
Šlapanicko	682	441	513	320	682	441	513	320
Tišnovsko	484	311	366	231	484	311	366	231
Židlochovicko	435	277	280	179	435	277	280	179
Celkem	3 238	1 888	2 449	1569	3 238	1 888	2 449	1569

Pramen: GIS - prostorová analýza ÚP Brno-venkov, leden 2010, vlastní výpočty

3.4 Struktura uchazečů podle vzdělání, věku a délky evidence

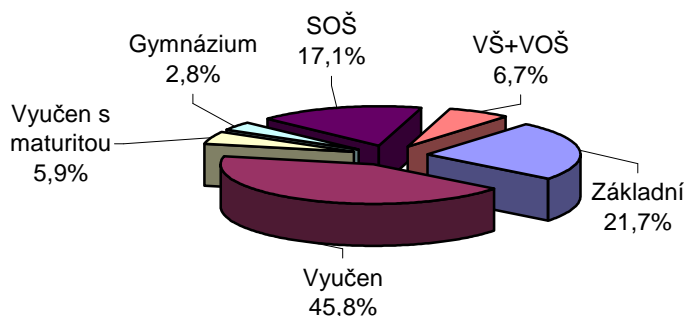
Dosažený stupeň vzdělání patří k nejdůležitějším faktorům, které mají vliv na šance pro uchazeče na trhu práce. V předchozích letech byli mezi uchazeči o zaměstnání z hlediska vzdělání nejvíce zastoupeni vyučení, kteří na konci jednotlivých kalendářních let tvořili kolem (44 %) ze všech uchazečů v evidenci. Druhou nejpočetnější kategorií jsou uchazeči se základním vzděláním, kteří se na konci jednotlivých kalendářních let podíleli na nezaměstnanosti okolo 25 %. Tuto situaci znázorňuje graf č. 9.

Tabulka č. 33 Uchazeči o práci v evidenci ÚP podle vzdělání v mikroregionech okresu Brno venkov k 31. 12.

	K 31.12.2006		K 31.12.2007		K 31.12.2008		K 31.12.2009	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Základní	1 206	25,9	1 215	24,7	1 183	24,4	1 863	21,7
Vyučen	2 038	43,8	2 165	44,0	2 072	42,8	3 929	45,8
Vyučen s mat.	211	4,5	253	5,1	245	5,1	503	5,9
Gymnázium	162	3,5	179	3,6	164	3,4	242	2,8
SOŠ	792	17,0	878	17,9	856	17,7	1 468	17,1
VŠ+VOŠ	246	5,3	233	4,7	319	6,6	572	6,7
Celkem	4 655	100,0	4 923	100,0	4 839	100,0	8 577	100,0

Pramen: ÚP Brno venkov

Graf č. 10 Vzdělanostní struktura uchazečů na ÚP Brno venkov k 31.12.2009



Pramen: ÚP Brno venkov

Struktura podle věku uchazečů o zaměstnání

Nejvíce postiženými kategoriemi nezaměstnaných zůstávají nejmladší kategorie a kategorie uchazečů nad 50 let. U nejmladší věkové skupiny spočívá problém, jak již bylo napsáno výše v nedostatečné praxi. U starší věkové kategorie se setkáváme s takovým jevem, že zůstanou v evidenci výrazně déle než uchazeč v kategoriích s nižším věkem. Věková struktura uchazečů o zaměstnání se mění zejména v závislosti na počtu absolventů v evidenci ÚP.

Nejpočetněji zastoupenou skupinou z hlediska věkové struktury uchazečů o zaměstnání byli v roce 2009 uchazeči ve věku 20 - 29 let, kteří k 31.12. tvořili 26,4 % ze všech evidovaných uchazečů. Ve srovnání s rokem 2008 jejich počet stoupl o 1 094 uchazečů). V letech 2006 – 2008 byly nejpočetněji zastoupenou skupinou nezaměstnaných osoby nad 50 let.

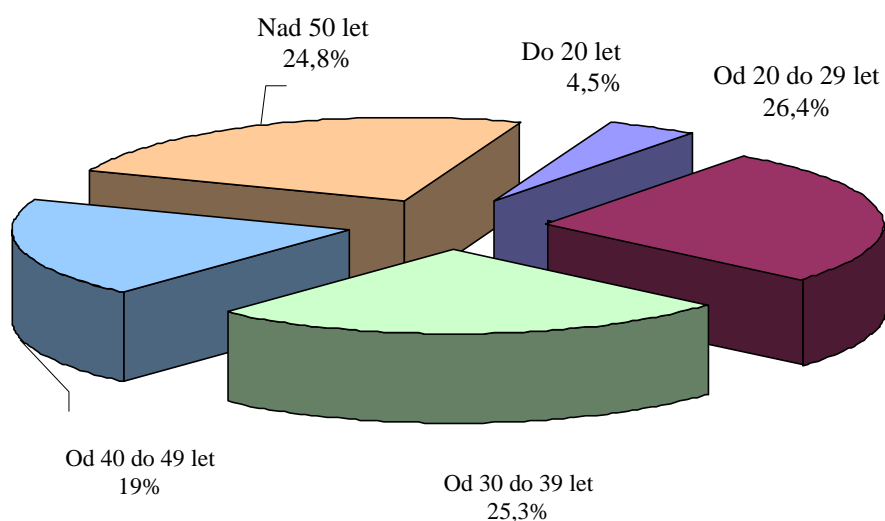
Tabulka č. 34 Uchazeči o práci v evidenci ÚP podle věku v mikroregionech okresu Brno venkov k 31. 12.

	K 31.12.2006		K 31.12.2007		K 31.12.2008		K 31.12.2009	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Do 20 let	257	4,6	219	4,4	203	4,2	384	4,5
20-29 let	1 355	24,3	1092	22,2	1 172	24,2	2 266	26,4
30-39 let	1 372	24,6	1 186	24,1	1 194	24,7	2 169	25,3
40-49 let	1 080	19,4	928	18,9	884	18,3	1 633	19,0
Nad 50 let	1 507	27,1	1 498	30,4	1 386	28,6	2 125	24,8
Celkem	5 571	100,0	4 923	100,0	4 839	100,0	8 577	100,0

Pramen: ÚP Brno venkov

Na Úřadu práce Brno venkov jsou v evidenci i uchazeči důchodového věku (starší 60 let). K 31.12.2009 bylo těchto uchazečů o zaměstnání evidováno celkem 234. Jako nejpravděpodobnější příčina jejich setrvání v evidenci úřadu práce je skutečnost, že těmto uchazečům ještě nevznikl nárok na starobní důchod (neodpracovali si potřebnou dobu) a nebo si o starobní důchod prozatím nepožádali. Průměrný věk uchazečů evidovaných v roce 2009 na ÚP Brno venkov byl 38,5 let.

Graf č. 11 Věková struktura uchazečů o zaměstnání k 31.12.2009



Pramen: ÚP Brno venkov

Struktura podle délky evidence uchazečů o zaměstnání

Mezi nejdůležitější z faktorů ovlivňujících délku nezaměstnanosti, patří především zájem uchazečů o práci, ochota přizpůsobit se současným podmínkám regionálního trhu práce, dosažené vzdělání, věk, pohlaví, zdravotní stav a místo bydliště uchazeče o zaměstnání.

Tabulka č. 35 Uchazeči o práci v evidenci ÚP podle délky evidence v mikroregionech okresu Brno venkov k 31. 12.

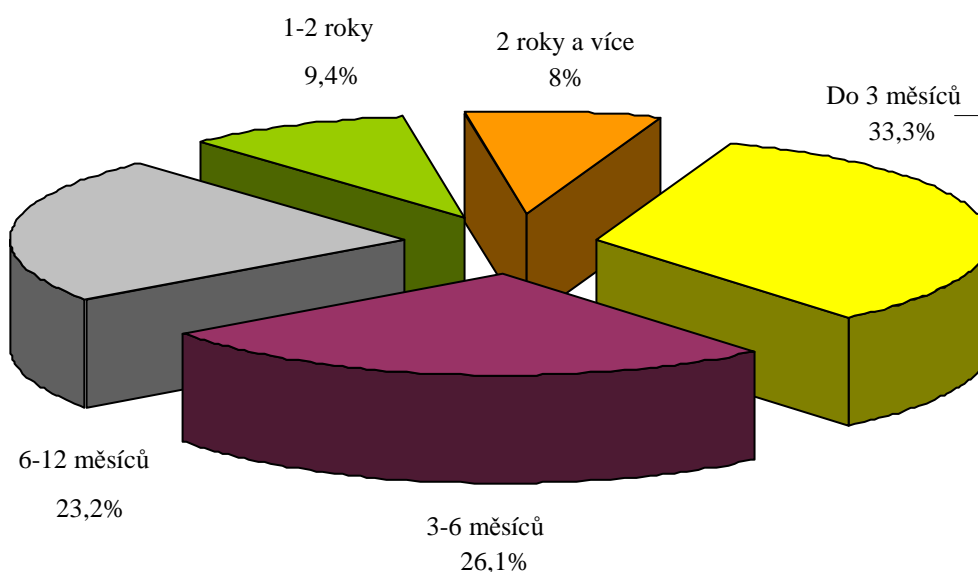
	K 31.12.2006		K 31.12.2007		K 31.12.2008		K 31.12.2009	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Do 3 měsíců	1 467	26,3	1 543	31,3	1 844	38,1	2 860	33,3
3-6 měsíců	1 153	20,7	915	18,6	1 038	21,5	2 242	26,1
6-12 měsíců	956	17,2	846	17,2	707	14,6	1 990	23,2
12-24 měsíců	811	14,6	637	12,9	509	10,5	802	9,4
Nad 24 měsíců	1 184	21,2	982	19,9	741	15,3	683	8,0
Celkem	5 571	100,0	4 923	100,0	4 839	100,0	8 577	100,0

Pramen: ÚP Brno venkov

Nejpočetnější skupinou uchazečů o zaměstnání byla k 31.12.2009 kategorie s evidencí do 3 měsíců. Ve srovnání s koncem roku 2008 se jejich počet zvýšil o 1 016 osob.

Počet dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů (nad 6 měsíců) se v průběhu let 2006 – 2008 snižoval. Na konci roku 2009 ovšem počet uchazečů v evidenci ÚP mezi 6 – 12 měsíci zaznamenal prudký nárůst. Na konci roku 2009 bylo o 1 283 uchazečů na ÚP více, než na konci roku 2008.

Graf č. 12 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence k 31.12.2009



Pramen: ÚP Brno venkov

4. Empirické šetření

V této kapitole budou na základě vlastního dotazníkového průzkumu zjišťovány názory obyvatel ve vybraném regionu na situaci na místním trhu práce.

4.1 Definice problému a cíle průzkumu

Nezaměstnanost je složitým jevem, aby bylo možno tuto problematiku popsat a řešit, je třeba mít k dispozici celou řadu informací - koho se nezaměstnanost týká, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá, jaká je její míra, jaká je ochota lidí přizpůsobit se novým pracovním podmínkám, dojíždění za prací, apod. Tyto konkrétní údaje byly zjišťovány pomocí anonymního dotazníkového šetření.

Cíle průzkumu

- zmapovat názory a postoje obyvatel okresu Brno venkov k situaci na místním trhu práce.
- zjistit zda budou mít respondenti zájem o pomoc sociálního pedagoga v tíživé situaci
- zmapovat zkušenosti dotazovaných s Úřadem práce

Metoda sběru dat

Jako metodu sběru dat jsem zvolil dotazování prostřednictvím dotazníku (viz. příloha č. 1). Dotazník byl anonymní, respondenti tedy měli záruku, že dotazníkem zjištěné skutečnosti nebudou někdy v budoucnu zneužity proti nim. Možnost anonymity navíc zaručuje, že skutečnosti získané tímto šetřením budou pravdivější. Dotazník je rozčleněn do tří částí. První část (5 otázek) obsahuje informativní údaje o respondentovi (pohlaví, věk, dosažené vzdělání, stav, velikost obce). Druhá část (10 otázek) je zaměřena na zkušenost se ztrátou zaměstnání a vlivy této zkušenosti na život respondenta. Ve třetí části jde o zjištění názorů respondentů na situaci na místním trhu práce. Otázky v dotazníku jsou jak uzavřené, tak otevřené.

Vzorek respondentů

Průzkum byl zaměřen na obyvatele mikroregionu Pohořelicko, Židlochovicko a Ivančicko. Na třech obecních úřadech byla umístěna schránka na sběr dotazníku a 70 předtištěných dotazníků. Sběr dat probíhal v období prosinec a leden na přelomu roku 2009/2010. Velikost výběrového souboru byla 95 respondentů.

Výsledky empirického šetření

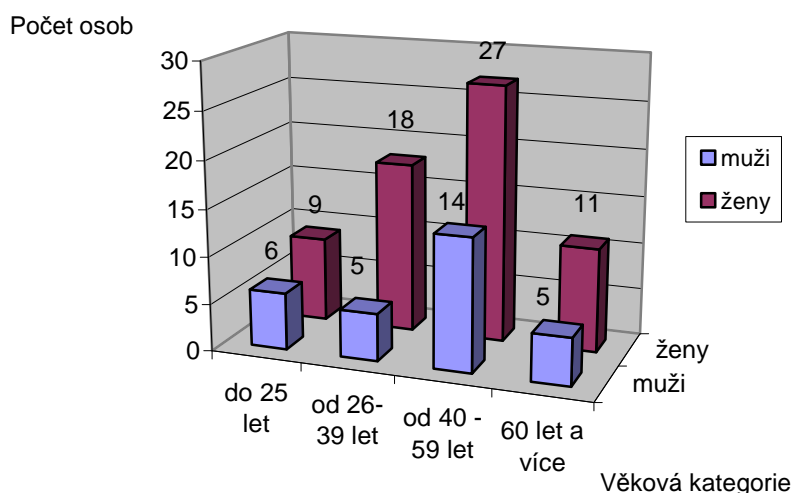
Otázka č. 1: *Pohlaví*

Cílem první otázky bylo zjištění, zda dotazník vyplňuje žena nebo muž. Z výsledného počtu uvedeného v tabulce č. 36 je zřejmé, že dotazník vyplnilo více žen než mužů.

Tabulka č. 36 Rozdělení respondentů podle věku a pohlaví

Soubor		Do 25 let		26-39 let		40 - 59 let		60 let a více		
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
Muži	30	31,58	6	6,32	5	5,26	14	14,74	5	5,26
Ženy	65	68,42	9	9,47	18	18,95	27	28,42	11	11,58
Celkem	95	100,00	12	15,79	19	24,21	36	43,16	13	16,84

Graf č. 13 Rozdělení respondentů podle věku a pohlaví



Pramen: Vlastní dotazníkové šetření

Otázka č. 2: Bydliště (podle počtu obyvatel ve Vašem městě, vesnici)

Respondenti uváděli, v jak velké obci žijí. Nejvíce respondentů odpovídajících na otázku je z obcí o velikosti 1000-5000 obyvatel, celkem (40,00 %), pak následují dvě celkem vyrovnané skupiny respondentů s (28,42 %) z obcí o velikosti 500-1000 obyvatel a s (24,21 %) z obcí nad 5000 obyvatel. Poslední a zároveň nejmenší skupinou se (7,37 %) jsou respondenti z nejmenších obcí do 500 obyvatel. Výsledky jsou znázorněny v tabulce č. 37.

Tabulka č. 37 Rozdělení podle velikosti obce

Počet obyvatel	0-500		500-1000		1000-5000		nad 5000	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
Muži	3	3,16	7	7,37	12	12,63	8	8,42
Ženy	4	4,21	20	21,05	26	27,37	15	15,79
Celkem	7	7,37	27	28,42	38	40,00	23	24,21

Pramen: Vlastní dotazníkové šetření

Otázka č. 3: Věk

Z rozložení respondentů je patrné, že nejpočetnější kategorií respondentů je skupina ve věku od 40 do 59 let, která tvoří 43,16 % z celkového počtu respondentů. Kategorii ve věku do 25 let tvoří 15,79 % dotázaných, podobně jako kategorii respondentů ve věku nad 60 let tvoří 16,84 % dotázaných. Osob ve věku od 26 do 39 let tvoří 24,21 % dotázaných. Údaje jsou zapsány ve výše uvedené tabulce č. 36.

Otázka č. 4: Dosažené vzdělání

Dalším zjišťovaným údajem v této otázce bylo nejvyšší dosažené vzdělání. Nejpočetnější skupinu, jak je uvedeno v tabulce č. 38 tvoří vyučení respondenti (36,84 %), dále následuje kategorie respondentů se středoškolským vzděláním (31,58 %), pak kategorie nevyučených respondentů (23,16 %) a kategorií nejméně zastoupenou jsou respondenti s vysokoškolským vzděláním s (8,42 %).

Tabulka č. 38 Nejvyšší dosažené vzdělání

Vzdělání	Počet	Pohlaví respondenta		Celkem
	%	žena	muž	%
Základní	počet	14	8	22
	%	14,74	8,42	23,16
Vyučen	počet	27	8	35
	%	28,42	8,42	36,84
Středoškolské	počet	18	12	30
	%	18,95	12,63	31,58
Vysokoškolské	počet	6	2	8
	%	6,32	2,11	8,42

Pramen: Vlastní dotazníkové šetření

Otázka č. 5: Stav

V poslední zjišťované otázce první části dotazníku měli respondenti uvést svůj současný vztah ve smyslu zaměstnání. Z tabulky č. 39 je patrné, že nejvíce dotazovaných je v zaměstnaneckém poměru (36,84 %), druhou nejpočetnější skupinou respondentů tvoří nezaměstnaní (30,52 %), za nimi následují ženy na mateřské dovolené s počtem (11,58 %). Osoby samostatně výdělečně činné tvoří (6,32 %) dotazovaných a poslední nejmenší skupinu zastupují důchodci (4,21 %).

Tabulka č. 39 Zaměstnání respondentů

	Zaměstnanec		OSVČ		Nezaměstnaný		MD		Student		Důchodce	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
Muži	12	12,63	2	2,11	12	12,63	0	0,00	3	3,16	1	1,05
Ženy	23	24,21	4	4,21	17	17,89	11	11,58	7	7,37	3	3,16
Celkem	35	36,84	6	6,32	29	30,52	11	11,58	10	10,53	4	4,21

Pramen: Vlastní dotazníkové šetření

Druhá část dotazníku je zaměřena na zkušenost respondentů se ztrátou zaměstnání a vliv této zkušenosti na osobní život dotazovaných. Tuto část tvoří celkem 10 otázek.

Otázka č. 1, část 2: Máte zkušenost se ztrátou zaměstnání?

S výpovědí ze strany zaměstnavatele má zkušenost (43,16 %) respondentů. Dotazovaní uváděli, že jednání zaměstnavatele bylo slušné, zaměstnavatel nehledal záminky k výpovědi a se zaměstnanci jednal „férově“. Největší skupinou respondentů, kteří mají zkušenost se ztrátou pracovního místa jsou osoby se základním vzděláním, mající menší možnost výběru zaměstnání. Dalším často uváděným důvodem bylo i nečekané neobnovení smlouvy na dobu určitou, a to i přesto, že prodloužení bylo přislíbeno (23,16 %). Žádnou zkušenost s výpovědí doposud nezaznamenalo (33,68 %) dotazovaných. Výsledky jsou uvedeny v tabulce č. 40.

Tabulka č. 40 Zkušenost s výpovědí

	Výpověď zaměstnavatele		Neobnovení smlouvy na dobu určitou		Nemají zkušenost s výpovědí	
	počet	%	počet	%	počet	%
Muži	16	16,84	8	8,42	12	12,63
Ženy	25	26,32	14	14,74	20	21,05
Celkem	41	43,16	22	23,16	32	33,68

Pramen: Vlastní dotazníkové šetření

Otázka č. 2, část 2: Jakým způsobem Vám byla zpráva o výpovědi sdělena?

Většina dotazovaných (39 respondentů), která měla tuto zkušenost uvedla, že k rozvázání pracovního poměru došlo nakonec po vzájemné dohodě se zaměstnavatelem (61,91 %). Tím, kdo měl zájem pracovní poměr ukončit byl vždy zaměstnavatel. Přestože byl dotazník koncipován jako anonymní, nechtěli respondenti důvody ukončení pracovního poměru blíže specifikovat.

Otázka č. 3, část 2: Jak ovlivnila ztráta zaměstnání Vaši finanční situaci?

Zhoršení finanční situace pocíťovalo celkem 50 respondentů, což odpovídá (79,37 %) dotazovaných. Někteří z respondentů uvedli, že finanční krizi způsobenou ztrátou zaměstnání řešili půjčkou od rodiny, banky. Pět respondentů uvedlo, že si

vypomáhali na brigádách, které byly jen příležitostné. Dva respondenti využili nebankovní půjčku a uvedli, že to jejich situaci ještě zhoršilo a v jednom případě došlo i na exekuci.

Otázka č. 4, část 2: Ovlivnila ztráta zaměstnání i Váš zdravotní stav?

60,32 % respondentů uvádí, že v důsledku nezaměstnanosti u nich došlo ke zhoršení zdravotního stavu. Nejčastěji uváděnými důvody byly zmiňovány obavy o budoucnost a finanční zajištění rodiny a velký stres. Ženy uváděly zvýšené užívání léků (31,75 %) a muži častější konzumaci alkoholu (30,16 %). Část respondentů uvádí, že u nich došlo ke snížení tělesné váhy, zažívacím obtížím. Respondenti – kuřáci, muži i ženy potvrdili zvýšení spotřeby cigaret.

Tabulka č. 41 Zdravotní stav

	Zdravotní potíže ano		Zdravotní potíže ne		Léky		Alkohol		Cigarety	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
Muži	10	15,87	8	12,70	6	9,52	19	30,16	20	31,75
Ženy	28	44,45	17	26,98	20	31,75	10	15,87	25	39,68
Celkem	38	60,32	25	39,68	26	41,27	29	46,03	45	71,43

Pramen: Vlastní dotazníkové šetření

Otázka č. 5, část 2: Jak dlouho Vám trvalo najít si nové zaměstnání?

U otázky se dají jednotlivé odpovědi rozdělit na tři skupiny. Do první skupiny jsou zařazeni uchazeči o práci, kteří měli po předešlé výpovědi okamžitě nalezenou novou práci. Do této skupiny spadají většinou aktivní jedinci s minimálně středoškolským vzděláním, středního věku a s dostatečnou praxí (9,52 %). Druhou skupinu tvoří lidé se základním vzděláním, kteří byli propuštěni a ti hledají novou práci poměrně dlouho, v našem případě 6-8 měsíců (38,10 %). Třetí skupina jsou osoby, které jsou na úřadě práce více jak rok (20,63 %).

Tabulka č. 42 Délka hledání zaměstnání

Délka hledání zaměstnání	Četnost	%
Do 2 měsíců	6	9,52
Do 4 měsíců	20	31,75
Do 6 měsíců	19	30,16
Do 8 měsíců	5	7,94
Nad 12 měsíců	13	20,63
Celkem	63	100,00

Pramen: Vlastní dotazníkové šetření

Otázka č. 6, část 2: Jak byla nová práce finančně ohodnocena?

V případech, kdy se respondentům novou prací najít podařilo, byla tato práce z (41,27 %) ohodnocena lépe než minulá, (31,75 %) se muselo, spokojilo i s hůře placenou prací. Vzhledem ke svým schopnostem a zejména z nutnosti zajistit sobě a rodině alespoň určitý pravidelný příjem. Dalším důvodem bylo pravděpodobně to, že vzhledem k nízkému stupni dosaženého vzdělání by lépe placenou práci sháněli obtížně a práce ohodnocená stejně jako předešlá jim v době hledání nového zaměstnání nebyla nikde nabídnuta. Stejně placenou prací se podařilo najít (15,87 %) dotazovaných a (11,11 %) respondentů je stále ještě bez práce.

Tabulka č. 43 Ohodnocení nové práce

Ohodnocení nové práce	Četnost	%
Ohodnocena hůře	20	31,75
Ohodnocena stejně	10	15,87
Ohodnocena lépe	26	41,27
Ještě práci nemá	7	11,11
Celkem:	63	100

Pramen: Vlastní dotazníkové šetření

Otázka č. 7, část 2: V případě ztráty zaměstnání jste ochoten/na

V této otázce respondenti projevovali ochotu, co jsou schopni pro případné získání práce obětovat. Bylo možno vybrat více možností. Jako pozitivní se jeví zjištění, že (63,16 %) dotazovaných uvedlo, že jsou ochotni se dále vzdělávat, (73,68 %)

respondentů uvedlo ochotu do práce dojíždět, průměrná vzdálenost pro dojíždění vyšla 43 km. Hůře placenou práci je ochotno vzít (27,37 %) dotazovaných a přijmout práci s nižší kvalifikací připustilo (21,05 %) respondentů. V případě ztráty zaměstnání by bylo (18,95 %) lidí ochotno začít soukromě podnikat.

Tabulka č. 44 Ochota lidí vzhledem k práci

Ochota lidí při hledání práce		Četnost	%
Vzít i hůře placenou práci		26	27,37
Vzít práci s nižší kvalifikací		20	21,05
Dojíždět za prací	Ochotni dojíždět Ø 43 km	70	73,68
Odstěhovat se za prací		5	5,26
Dále se vzdělávat		63	63,16
Začít podnikat		18	18,95

Pramen: Vlastní dotazníkové šetření

Otázka č. 8, část 2: *Máte zkušenost s úřadem práce?*

Otázka č. 9, část 2: *Jaké je Vaše hodnocení přístupu úřadu práce?*

Na otázku, jestli mají dotazovaní zkušenost s úřadem práce odpovědělo 54 respondentů, že ano, 41 respondentů žádnou zkušenost s úřadem práce ještě nemá. Jako dobrou zkušenost ji hodnotilo (40,73 %) dotazovaných a špatnou (29,63 %) dotazovaných. Celkem dobře působí úřad práce na (9,27 %) respondentů a naopak celkem špatně na (20,37 %) respondentů. Takže při součtu dobrých a celkem dobrých se dostaneme na (50 %) a součet špatných a celkem špatných vychází také na (50 %).

Tabulka č. 45 Zkušenosti s úřadem práce

	Zkušenost s ÚP		Dobré		Špatné		Celkem dobré		Celkem špatné	
	ano	ne	počet	%	počet	%	počet	%	Počet	%
Muži	20	10	8	14,81	6	11,11	1	1,86	5	9,26
Ženy	34	31	14	25,92	10	18,52	4	7,41	6	11,11
Celkem	54	41	22	40,73	16	29,63	5	9,27	11	20,37

Pramen: Vlastní dotazníkové šetření

Otázka č. 10: *Využil/a byste poskytnutí „výchovné pomoci“ sociálního pedagoga, který by Vaši situaci individuálně probral a pomohl překonat těžkou situaci? Sociální pedagog není psycholog, ale působil by jako Váš rádce.*

Za jeden z cílů výzkumu jsem si položil otázku: „zda by měli respondenti zájem o pomoc sociálního pedagoga“, který by jim poskytoval „výchovnou pomoc“ ke zkvalitnění života a zvládnání složitých životních situací.

Tabulka č. 46 Využití pomoci sociálního pedagoga

Odpověď	Četnost	%
Ano	31	57,41
Ne	8	14,81
Nevím	15	27,78

Pramen: Vlastní dotazníkové šetření

Na základě výzkumného šetření se potvrdilo, že by nezaměstnaní respondenti měli zájem o pomoc odborníka, který by jim jejich složitou životní situaci pomohl lépe zvládnout. Pro poskytnutí pomoci sociálním pedagogem se vyslovilo celkem (57,41 %) dotazovaných respondentů a (27,78 %) respondentů odpovědělo, že zatím neví. Jisté ovšem je, že si velká část respondentů uvědomuje, že problém vlastní nezaměstnanosti bude lépe svěřit do rukou odborníkovi a nechat si alespoň poradit.

Ve třetí části dotazníku jsem se zaměřil na to, jak respondenti vidí situaci na trhu práce v okrese Brno venkov. Které skupiny jsou nezaměstnaností v regionu nejvíce ohroženy a co by mohlo zvýšit zaměstnanost. Tato část je tvořena 6. otázkami.

Otázka č. 1, část 3: *Nabídku pracovních příležitostí v okrese Brno venkov hodnotíte jako:*

Postoje obyvatel k nabídce pracovních příležitostí v okrese Brno venkov hodnotí respondenti jako vcelku dobrou s (35,79 %), toto zjištění se dá vysvětlit dobrou spádovostí na krajské město Brno a velmi dobré spojení prostřednictvím integrovaného dopravního systému Jihomoravského kraje. Menší část respondentů hodnotila nabídku pracovních příležitostí jako velmi dobrou, celkem se jednalo o (9,47 %) dotazovaných. Jako uspokojivou nabídku práce v regionu hodnotilo nejvíce dotazovaných (44,21 %).

Špatně hodnotilo pracovní nabídku (10,53 %) respondentů, většinou se jednalo o respondenty kolem padesátého roku věku se základním vzděláním. Jako velmi špatnou situaci na trhu práce nehodnotil žádný respondent.

Tabulka č. 47 Hodnocení pracovní nabídky respondenty

	Velmi dobrá		Dobrá		Uspokojivá		Špatná		Velmi špatná	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
Muži	4	4,21	12	12,63	10	10,53	4	4,21	0	0
Ženy	5	5,26	22	23,16	32	33,68	6	6,32	0	0
Celkem	9	9,47	34	35,79	42	44,21	10	10,53	0	0

Pramen: Vlastní dotazníkové šetření

Otázka č. 2, část 3: *Jaká je podle Vás hlavní příčina neuspokojivé nabídky pracovních příležitostí?*

Přestože jako špatnou hodnotilo nabídku v okrese Brno venkov šest žen a čtyři muži nikdo neuvedl žádnou příčinu této neuspokojivé nabídky.

Otázka č. 3, část 3: *Do jaké míry ovlivňují uvedené faktory výši nezaměstnanosti v okrese Brno venkov?*

Respondenti měli vybrat z nabízených otázek faktory, které podle nich nejvíce ovlivňují nezaměstnanost v daném regionu. Podle respondentů nejvíce ovlivňuje nezaměstnanost nabídka pracovních příležitostí (27,37 %), lokalita (26,32 %) a platové ohodnocení (22,11 %).

Jako jednu z možností připustilo (15,79 %) dotazovaných neochotu nezaměstnaných se přizpůsobit nabídkám práce a pracovnímu trhu. Jen (5,26 %) připouští, že může úřad práce ovlivnit míru nezaměstnanosti. (3,15 %) respondentů uvedlo jiné důvody, ve všech třech případech byly uvedeny důvody zdravotní indispozice.(1- vůbec neovlivňuje; 5- velmi ovlivňuje)

Tabulka č. 48 Faktory ovlivňující nezaměstnanost

Faktory ovlivňující nezaměstnanost	Četnost	1	2	3	4	5	%
Lokalita	25		1	2	10	12	26,32
Nabídka práce	26			3	9	14	27,37
Platové ohodnocení	21		1	2	10	8	22,11
Úřad práce	5	2	1	2			5,26
Neochota přizpůsobit se	15		1	8	6		15,79
Jiné	3				2	1	3,15
Celkem	95	2	4	17	37	35	100,00

Pramen: Vlastní dotazníkové šetření

Otázka č. 4, část 3: *Nezaměstnanost v regionu vnímáte jako problém ohrožující:*

Z mého dotazníkového šetření vyplynulo, že nezaměstnanost je respondenty vnímána jako problém, který ohrožuje všechny obyvatele tohoto okresu (15,79 %). Nejvíce postihuje nezaměstnanost, dle názoru (56,84 %) většiny dotázaných, zdravotně postižené, nekvalifikované a ostatní rizikovější skupiny obyvatel. Mimo samotných nezaměstnaných pak postihuje i rodiny nezaměstnaných – jedná se zvláště o výraznější snížení finančního standardu rodiny. Samozřejmě, že se finanční potíže stupňují s délkou nezaměstnanosti. K tomuto názoru se přiklání (27,37 %) respondentů.

Tabulka č. 49 Nezaměstnanost v regionu ohrožuje

	Jednotlivce a jejich rodiny		Určité rizikové skupiny		Všichni obyvatele	
	počet	%	počet	%	počet	%
Muži	8	8,42	16	16,84	6	6,32
Ženy	18	18,95	38	40,00	9	9,47
Celkem	26	27,37	44	56,84	15	15,79

Pramen: Vlastní dotazníkové šetření

Otázka č. 5, část 3: ***Uved'te, která skupina lidí je z Vašeho pohledu nezaměstnaností nejvíce ohrožena***

Jak již vyplynulo z předchozí otázky, nejvíce je podle respondentů ohrožena skupina obyvatel s nízkým vzděláním a v případě, že se jedná o osobu nad 50 let, není vůbec jednoduché najít si uplatnění na trhu práce. Další skupinou dle názoru respondentů, která si hledá práci hůře jsou matky s malými dětmi po rodičovské dovolené. Jako třetí nejčastější skupina byli uvedeni romové, kteří sice dle názoru dotazovaných mají často také nejnižší vzdělání, ale někteří by vzhledem ke svému věku pracovat mohli, ale nechtějí.

Otázka č. 6, část 3: ***Co by podle Vás pomohlo ovlivnit a zvýšit zaměstnanost v okrese Brno venkov?***

Mezi návrhy dotazovaných, jak zlepšit současnou situaci v regionu, se nejčastěji objevoval požadavek na tvorbu nových pracovních míst. Dalším, často objevujícím se návrhem, je tvorba programů na podporu drobných podnikatelů. Neméně významným požadavkem je nutnost zlepšení přístupu v propagaci okresu a tvorbě programů podporující rozvoj regionu.

4.2 Hodnocení cílů průzkumu

Cílem průzkumu bylo:

1. zmapovat názory a postoje obyvatel okresu Brno venkov k situaci na místním trhu práce,
2. zjistit zda budou mít respondenti zájem o pomoc sociálního pedagoga v tíživé situaci,
3. zmapovat zkušenosti dotazovaných s Úřadem práce.

ad 1) Dotazníkové šetření bylo provedeno v mikroregionech Pohořelicko, Židlochovicko a Ivančicko. Dotazník vyplnily ze dvou třetin ženy, většina respondentů je z obcí o velikosti 1000-5000 obyvatel, nejméně z obcí do 500 obyvatel, věkově je nejvíce zastoupená skupina od 40 do 59 let, co se týče vzdělání, nejčastěji odpovídali

vyučení. Největší část respondentů je v zaměstnaneckém poměru, další početnou skupinou jsou aktuálně nezaměstnaní, nejméně často odpovídali OSVČ a důchodci.

Lidé, kteří mají zkušenost se ztrátou zaměstnání uvádí, že nejčastěji došlo k výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Největší skupinou respondentů, kteří mají zkušenost se ztrátou pracovního místa, jsou osoby se základním vzděláním. Dalším často uváděným důvodem bylo i nečekané neobnovení smlouvy na dobu určitou.

Většina dotazovaných pocítovala při ztrátě zaměstnání výrazné zhoršení finanční situace, kterou řešili zejména půjčkami, v menší míře příležitostnými brigádami a v jednom případě došlo i na exekuci. Respondenti potvrdili, že u nich došlo v důsledku nezaměstnanosti i ke zhoršení zdravotního stavu. Nejčastěji uváděnými důvody byly zmiňovány obavy o budoucnost a finanční zajištění rodiny a velký stres. Doba, za kterou se povedlo najít novou práci, je uváděna nejčastěji 6-8 měsíců – patří sem zejména lidé se základním vzděláním. Někteří respondenti uvádějí, že si zajistili novou práci téměř ihned – do této skupiny spadají aktivnější osoby s minimálně středoškolským vzděláním, středního věku a s dostatečnou praxí.

Dále byli respondenti dotazováni, co jsou schopni pro případné získání práce obětovat. Nadpoloviční většina dotazovaných uvedla, že jsou ochotni se dále vzdělávat, dále uvedli ochotu dojíždět, průměrná vzdálenost pro dojíždění vyšla 43 km. Hůře placenou práci je ochotno vzít necelá třetina dotazovaných a přijmout práci s nižší kvalifikací připustila pětina respondentů. V případě ztráty zaměstnání by část dotazovaných uvažovala nad soukromým podnikáním.

Oslovení respondenti celkově hodnotí nabídku pracovních příležitostí v okrese Brno venkov jako dobrou. Je to zejména kvůli dobré dopravní dostupnosti krajského města Brna prostřednictvím integrovaného dopravního systému Jihomoravského kraje. Špatně hodnotilo pracovní nabídku desetina respondentů, většinou se jednalo o respondenty kolem padesátého roku věku se základním vzděláním. Jako velmi špatnou situaci na trhu práce nehodnotil žádný respondent.

Podle oslovených respondentů jsou pracovní příležitosti nejčastěji ovlivněny lokalitou a danou výší platového ohodnocení, nezaměstnaní často nejsou ochotni se přizpůsobit nabídkám práce a pracovnímu trhu.

Nejvíce postihuje nezaměstnanost zdravotně postižené, nekvalifikované a ostatní rizikovější skupiny obyvatel. Mimo samotných nezaměstnaných pak postihuje i celé jejich rodiny. Nejvíce je podle respondentů ohrožena skupina obyvatel s nízkým vzděláním a osob nad 50 let a dále matky s malými dětmi po rodičovské dovolené. Jako další nejčastější skupina byli uvedeni Romové, kterým se ale podle dotazovaných nechce pracovat.

Mezi návrhy dotazovaných, jak zlepšit současnou situaci v regionu, se nejčastěji objevoval požadavek na tvorbu nových pracovních míst podporou nových investorů a zlepšení dopravní dostupnosti i v nejmenších obcích v regionu.

Ad 2) Na otázku, zda by měli respondenti zájem o pomoc sociálního pedagoga bylo dotazníkovým šetřením zjištěno, že většina (konkrétně 57,41 % respondentů) by měla zájem využít pomoci sociálního pedagoga při ztrátě zaměstnání a při hledání zaměstnání nového. Pro poskytnutí pomoci sociálním pedagogem se vyslovila nadpoloviční většina dotazovaných respondentů a třetina respondentů odpověděla, že neví. Jisté ovšem je, že si velká část respondentů uvědomuje, že problém vlastní nezaměstnanosti bude lépe svěřit do rukou odborníkovi, který navrhne konkrétní řešení problému.

V rámci individuálního přístupu by sociální pedagog mohl věnovat dostatek času a prostoru přípravným fázím a individuálnímu profilu uchazeče. Anamnéza by mohla být závaznou součástí klientovy dokumentace. Sociální pedagog by se měl snažit vhodně kombinovat skupinovou a individuální formu poradenství. Nepostačí pouze navýšit počet míst na úřadě pro zprostředkování a poradenství, ale současně se musí zlepšit profesionalita, protože u velké části klientů bude potřeba specializovanějších a různě kombinovaných služeb.

Ad 3) Zkušenost s Úřadem práce má (56,84 %) dotázaných. Přístup ÚP hodnotí polovina respondentů jako dobrý, případně celkem dobrý, a polovina jako špatný nebo

celkem špatný. Z vyplněného dotazníku lze usuzovat, že dobře hodnotili přístup ÚP zejména ti uchazeči, kterým se pomocí ÚP v krátké době podařilo najít práci, případně se prostřednictvím úřadu mohli rekvalifikovat a lépe uplatnit svoje postavení na trhu práce.

4.3 Možná řešení nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti v okrese Brno venkov je nižší, než je průměr nezaměstnanosti v ČR. Protože okres obklopuje krajské město Brno a v okrese je dobrá dopravní obslužnost, tak se v návaznosti na rozvoj Brna rozvíjí také.

Díky dobrému územnímu rozložení okresu procházejí všechny silnice a železniční tratě směrem do Brna, což napomáhá rozvoji a růstu podnikatelských aktivit.

Počet obyvatel, kteří právě díky dobré dostupnosti do krajského města dojíždějí za prací, narůstá. Ve vzdělanostní struktuře uchazečů o zaměstnání převažují osoby vyučené (45,8%) a osoby se základním vzděláním.(21,7%). Vzhledem k tomu, že nezaměstnanost v těchto skupinách přetrvává, jedná se o dobrovolně nezaměstnané nebo těžce umístitelné uchazeče.

Mezi nejohroženější skupiny obyvatel v okrese Brno venkov lze zařadit: dlouhodobě nezaměstnané (nad 6 měsíců)⁶⁴, OZP, uchazeče se základním vzděláním a také uchazeče do 25 let věku.

ÚP Brno-venkov pomáhá těmto rizikovým skupinám především prostřednictvím 3 základních nástrojů APZ, kterými jsou SÚPM, VPP a pro osoby OZP zřizování chráněných pracovišť. Všem ohroženým skupinám jsou prostřednictvím ÚP nabízeny rekvalifikační kurzy.

Z celkového počtu uchazečů do 3 měsíců po úspěšně ukončené rekvalifikaci nastoupilo do zaměstnání 30 % absolventů rekvalifikace, do 6 měsíců 47 % , do 9 měsíců 58 % a do 12 měsíců 63 % úspěšných absolventů rekvalifikace. Vždy se jedná o kumulativní údaj (0 – 3 měs., 0 – 6 měs., 0 – 9 měs., 0 – 12 měs.).

⁶⁴ ÚP Brno-venkov považuje za dlouhodobě nezaměstnané uchazeče evidované déle než 6 měsíců

Tabulka č. 50 Počet zahájených rekvalifikací (včetně rekvalifikací ESF) v mikroregionech okresu Brno venkov k 31. 12.

	2006		2007		2008		2009	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
Do 25 let	154	19	130	17	102	15,0	96	13,5
25-50 let	557	69	527	69	481	70,5	507	71,2
Nad 50 let	96	12	107	14	99	14,5	109	15,3
Celkem	807	100,00	764	100,00	682	100,00	712	100,00

Pramen: ÚP Brno venkov

Z těchto údajů se dá soudit, že rekvalifikační kurzy jsou nastaveny správně a přizpůsobeny poptávce na trhu práce. Díky dotacím z evropského sociálního fondu (ESF) probíhá každoročně několik různých projektů na podporu zaměstnanosti.

Protože je velký počet evidovaných uchazečů nezaměstnaných dlouhodobě, měla by se APZ zaměřit především na tyto uchazeče. Možnost zapojení dlouhodobě nezaměstnaných do pracovního procesu vidím ve veřejně prospěšných pracích, které se musí propagovat vhodným způsobem.

Jednoznačným pozitivem veřejně prospěšných prací je, že se dají vykonávat v místě bydliště a alespoň na krátkou dobu navrátí uchazeče do pracovního procesu. Nevýhodou bývá jejich časová omezenost. Dlouhodobě nezaměstnaného často odradí od aktivního hledání zaměstnání jednotlivé dílčí neúspěchy v hledání práce. Východiskem z této situace může být větší propagace nabízených rekvalifikací, články a statistiky v novinách o úspěšnosti jednotlivých kurzů apod.

Navrhovaná opatření jsou:

- zaměření VPP na dlouhodobě nezaměstnané uchazeče,
- užší spolupráce sociálního poradce nezaměstnaného s ÚP.

Dlouhodobá nezaměstnanost je především problém, při kterém za delšího působení, mimo jiné, dochází ke stigmatizaci, která jedince fakticky odtrhuje ze společnosti a takovýto jedinec se cítí vyřazen z komunity. Dochází ke změně jednání a chování, ambicí, plánů do budoucnosti a některých zásadních životních

rozhodnutí. Finanční nedostatek zvyšuje izolovanost a zabraňuje jedinci podílet se na různých společenských aktivitách. V konečném důsledku dochází u nezaměstnaného k rezignaci, jedinec se spoléhá na své okolí a projevuje nízkou aktivitu v hledání nového uplatnění.

Řešení takovéto, nově vzniklé situace, je proto nutné hledat ve změně výchovně vzdělávacího procesu, v působnosti pracovníků úřadu práce, ve vytváření poradenských středisek a pracovních rekvalifikačních center.

Osobně si myslím, že zejména sociálně poradenská střediska by mohla výraznou měrou pomoci nezaměstnanému zvládat stres, podílet se na hledání a vyhodnocování jeho vědomostí, schopností, dovedností, ale i nedostatků. Znat své nedostatky je stejně důležité, jako být si vědom svých předností, neboť jen tak se může pracovat na jejich odstranění.

Dalším úkolem poraden by mohla být pomoc při posílení sebedůvěry a zvládnání sociálních dovedností. Představit se, naučit se sdělit o sobě co nejvíce, co nepřesněji, nejúčelněji a nabídnout své schopnosti na trhu práce. Působivá prezentace a přiměřené sebevědomí s žádoucími komunikačními schopnostmi je prvním krůčkem k pozitivnímu oslovení potenciálního zaměstnavatele.

Vzdělávání k získání nových vědomostí a pracovních dovedností by mělo být zaměřeno především na nezaměstnané se základním, středním nebo středním odborným vzděláním. Pracovní rekvalifikace by měly být zaměřeny i do terciárního sektoru. Jde o služby pomoci v domácnosti, péče o děti, pomoc mladým problémovým jedincům, handicapovaným lidem, přestárlým osobám. Rozvoj terciárního sektoru je však možný ve chvíli, kdy vzniká poptávka po službách a to není dost dobře možné při celosvětové hospodářské krizi.

Výchovu a vzdělávání lidí je nutno zaměřit k větší flexibilitě jedinců, k rozvoji kreativity, morálně volných vlastností a k aktivnímu způsobu života. Životní překážky totiž lépe zvládá člověk, který umí prohrávat, ale je vytrvalý a neúspěch ho vede k větším výkonům.

Současné školství bude muset pružněji a ve větší míře reagovat na poptávku trhu práce. Ekonomika je stále více založena na vzdělání, proto je nutné zásadním způsobem modifikovat profesionální přípravu.

Naučit se řešit problémy spojené s nezaměstnaností znamená pro občany volbu jiného přístupu k pracovnímu a životnímu uplatnění. Průběžné vzdělávání a neustálé zdokonalování vlastních schopností se stává naprostou samozřejmostí. Národní program rozvoje vzdělávání v České republice se snaží posunout vzdělávání do oblasti rozvoje samostatného myšlení, kritického přístupu k informacím a týmové aplikaci znalostí při řešení konkrétních úkolů. Základní a střední školy budou muset poskytnout žákům nejen obecný vzdělanostní základ, ale cílem bude zejména motivace a příprava pro celoživotní vzdělávání a učení, realizované na vyšších stupních škol, na pracovištích a v kurzech.

Již v roce 2005 bylo poprvé užito akčního plánu za účelem zvýšení motivace a spoluodpovědnosti nezaměstnaných při uplatnění na trhu práce. Individuální akční plán je jednou z poradenských technik, která má přispět ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce a k prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti. Jedná se o dlouhodobý proces poradenských aktivit směřující k aktivizaci uchazeče o zaměstnání a vytvoření takových podmínek, aby mohl převzít odpovědnost sám za sebe. Tento plán vychází z každoročních národních akčních plánů zaměstnanosti. Jedná se o postupné zavádění preventivních programů, které mají omezit příliv uchazečů o zaměstnání do dlouhodobé nezaměstnanosti,

Důležitým požadavkem při zlepšování fungování všech poradenských systémů je zajištění jejich vyšší kompatibility. Je třeba sladit jak působení škol, pedagogicko-psychologických poraden, informačních a poradenských středisek úřadů práce, tak i dalších institucí v oblasti poradenství takovým způsobem, aby byl vytvořen komplexní, komplementární a efektivní systém služeb kariérového poradenství. K tomu je zapotřebí zlepšovat profesionalitu služeb zaměstnanosti a zde by mohl najít svoje uplatnění právě sociální pedagog.

Většina výkonných pracovníků při ÚP by měla mít vzdělání zaměřeno přímo na problematiku sociálních služeb a trhu práce. Každý pracovník poradenství

a zprostředkování nebo sociální pedagog, by měli umět analyzovat problém klienta, poznat jeho osobnostní, rodinné a sociální předpoklady a pro řešení vzniklé situace by měli umět najít vhodné řešení.

Závěr

Diplomová práce je zpracovaná na téma „Analýza nezaměstnanosti se zaměřením na rizikové skupiny na trhu práce“. Ztráta práce je jedním z nežádoucích produktů technických a společensko-ekonomických změn. Protože ji nemůžeme zcela vyloučit, je naší snahou alespoň zmírnit její důsledky. Proto je jen pouhé konstatování a formulace společenského problému zcela nedostatečná.

Rozhodně je výchova a vzdělávání i vzdělávání celoživotní jedním z nejúčinnějších prostředků ovlivňování společenských nedostatků. A v této oblasti musíme vidět ten nejefektivnější způsob řešení tak závažného jevu, jakým nezaměstnanost rozhodně je. Výchova a vzdělávání jsou sice procesem dlouhodobým, mohou ovšem významnou úlohu sehrát za pomoci sociálního pedagoga při odborných psychologických a poradenských pracovištích. Tato pracoviště by pomohla zvládat stres a mohla doporučit další profesní zaměření na základě vyhodnocených vloh a schopností nezaměstnaných.

Na základě průzkumné studie jsem získal poznatky, které potvrzují zájem o využití pomoci sociálního pedagoga nezaměstnanými. Cílem diplomové práce bylo analyzovat nezaměstnanost v mikroregionech okresu Brno venkov, zachytit důsledky a projevy, které ztráta zaměstnání přináší. V neposlední řadě cílem práce bylo také nalézt odpověď na otázky, které jsou zformulovány empirické části práce.

Dalším cílem práce bylo zjistit, jakou strategii volí nezaměstnaný při řešení své situace. Nejčastěji respondenti volili strategii dále se vzdělávat, dojíždět za prací a vzít i hůře placenou práci. Nejméně oblíbená je ochota stěhovat se za prací.

Jedním z vedlejších cílů této práce bylo zjistit, zda nezaměstnanost souvisí s vybranými patologickými jevy, jako je zvýšená konzumace léků, alkoholu a tabáku. Celkem 63 dotazovaných přiznává zvýšenou konzumaci léků, alkoholu a cigaret. Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí extrémně emocionální zátěží s depresivními stavy, kdy neznají cestu k řešení problému. Prožitek této obtížné životní situace může často na jedinci zanechat nezhojitelné rány a ovlivnit jeho profesní jednání v budoucnu.

Z výzkumného šetření vyplynulo, že nezaměstnanost souvisí s výše vybranými patologickými jevy.

Významným cílem této diplomové práce bylo zjistit, zda by nezaměstnaní uvítali pomoc sociálního pedagoga, který by jim poskytl „výchovnou pomoc“ k zvládnutí náročné životní situace, jakou nezaměstnanost bezesporu je. Předpoklad pro uvítání pomoci sociálního pedagoga se na základě dotazníkového šetření potvrdil. Respondenti projeví zájem v (57,41 %) a (27,78 %) respondentů zatím neví, zda by pomoc sociálního pedagoga využili.

V návaznosti na toto zjištění jsem se pokusil stanovit, kde a jak by se výchovná pomoc sociálního pedagoga mohla realizovat. Jsem přesvědčen o velkém přínosu v individuálním přístupu k nezaměstnaným, který by potom mohl poskytnout dostatečný prostor pro komplexní pohled a posouzení možností nezaměstnaných jedinců. Opomenutí péče o problémy dlouhodobě nezaměstnaných pak může často směřovat k jejich ambulantnímu léčení a hospitalizacím, což stojí společnost daleko více prostředků, než případná prevence.

Sociální pedagog by mohl vykonávat přednášky na základním a středním stupni škol, na kterých by studentům a žákům vysvětloval, že nezaměstnanost je součástí přeměn ekonomiky a seznamoval by je s efektivními strategiemi pro překonání tohoto krizového období. Tyto efektivní osobní strategie již byly zpracovány a popsány například ve studiích B. Buchtové (1992, 1999, 2000).

Mladé lidi je třeba vést a vychovávat k přípravě na možnost ztráty práce tak, aby ve ztrátě práce viděli spíše novou osobní výzvu, příležitost změnit své životní podmínky vlastní aktivitou, naučili se neztrácet sebevědomí a zaujmout aktivní postoj v očekávání nové šance. Na školách je nutné pro zlepšení úrovně dovedností absolventů změnit způsob výuky od předávání vědomostí k aktivnímu zpracovávání informací, řešení problémů a efektivnímu rozhodování. Obsah studia je třeba daleko více zaměřit na získávání klíčových dovedností, rozšíření a zkvalitnění jazykové výuky, rozvíjení technické kultury a podnikavosti a využívání informačních a komunikačních technologií při výuce.

Nezaměstnanost je jev, který bývá často nezaviněný, ale je často jen na nás samotných, jak se z nepříznivé životní situace dostaneme. Jak se z takovéto situace dostat není jednoduché, je třeba spolupráce vlády, státních institucí, občanů i samotných nezaměstnaných. Celý život se člověk učí řešit nejrůznější životní situace. Novou událostí bývá většinou zaskočen a potom obtížně hledá východiska.

Pokud se se stejným problémem setká podruhé, využije již získaných zkušenosti a snadněji se orientuje. Výsledné řešení pak bývá mnohem lepší. Proto se člověk musí umět vyrovnávat s případnou ztrátou zaměstnání. Je potřeba se nesoustředit jen k jednomu povolání a jednomu zaměstnavateli, ale průběžně se vzdělávat a získávat tak další vědomosti a zkušenosti.

Každý v sobě musíme umět nalézat své kvality, vyhodnotit své schopnosti a možnosti na trhu práce. Musíme se naučit začínat znova a celoživotní učení chápat jako součást našeho života.

RESUMÉ

Diplomová práce byla zpracována na téma: „Analýza nezaměstnanosti se zaměřením na rizikové skupiny na trhu práce.“ Vysoká míra nezaměstnanosti působí nepříznivě pro celou společnost a přináší problémy v oblasti ekonomické, sociální i psychické. Nezaměstnanost v současném životě člověka patří k problémům nové, moderní společnosti.

Ztráta práce může znamenat takovou zátěž pro člověka, že není schopen se z této situace dostat vlastními prostředky a silami. Dochází k úbytku sociálních kontaktů, ke změně životní úrovně, uzavírání se do sebe.

Moji diplomovou práci jsem rozdělil na čtyři kapitoly. V první kapitole jsem definoval nezaměstnanost v moderní společnosti se snahou naznačit možné problémy při ztrátě zaměstnání. V první kapitole je také řešena státní politika zaměstnanosti a jsou zde uvedeny nástroje, pomocí kterých se stát snaží řešit nezaměstnanost.

Druhá kapitola se zabývá problematikou rizikových skupin na trhu práce, jedná se především o absolventy, ženy s malými dětmi, osoby s nízkým vzděláním, osoby staršího věku a zdravotně znevýhodněné osoby. V této kapitole jsou rozebírány rozdíly mezi jednotlivými skupinami nezaměstnaných osob a jsou zde uváděny přednosti a nedostatky jednotlivých rizikových skupin na trhu práce.

Ve třetí kapitole jsem představil všech sedm mikroregionu okresu Brno venkov a tato kapitola řeší vývoj a počty uchazečů v letech 2006 – 2009. Poslední čtvrtá kapitola představuje vlastní empirické šetření, ve kterém jsem pomocí dotazníkového průzkumu zjišťoval názory a postoje obyvatel se situací na trhu práce ve zvoleném regionu.

ANOTACE

Práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti, negativními vlivy nezaměstnanosti na člověka a případným uplatněním výchovné pomoci sociálního pedagoga. Práce obsahuje výklad základních pojmů včetně právního a sociologického vymezení nezaměstnanosti.

Součástí práce jsou také kapitoly zaměřené na celkovou situaci v mikroregionech okresu Brno venkov.

V empirické části se práce zabývá zmapováním situace a názory lidí na situaci v regionu a dopady nezaměstnanosti na jedince.

Klíčová slova

Nezaměstnanost, sociální pedagog, mikroregion, následky nezaměstnanosti.

ANNOTATION

This thesis deals with unemployment problems, negative impacts of unemployment on human being and possible use of pedagogical help of welfare worker.

There is an interpretation of basic terms, including legal and sociological terminology associated with unemployment, in this thesis. Thesis also contains chapters that are aimed at the overall situation of microregions within the Brno-venkov region.

In empirical part, the work deals with mapping the situation and collecting people's opinions about situation in region and the impact of unemployment on individuals.

Keywords

Unemployment, welfare worker, microregion, effects of unemployment.

POUŽITÁ LITERATURA

ZÁKON č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Slon, 2003, 140 s., ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, 240 s., ISBN 80-247-9006-8.

ČERMÁKOVÁ, M. a kol: *Proměny současné české rodiny. Rodina - gender – stratifikace*, 2000, 170 s., 80-85850-93-1

DAŇHELOVÁ, Š. 2002. *Vybrané kapitoly z ekonomiky*. Brno:Paido, 83 s., ISBN 80-7312-032-8.

DUDOVÁ, R. a kol. 2006. *Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti*, 166 s., ISBN 978-80-7330-119-4.

ECHAUDEMAISON, C. D. a kol. *Slovník ekonomie a sociálních věd*. 1.vyd. Praha: E. W. A. Edition s.r.o., 1995, 202 s., ISBN 80-85764-13-X.

HALÁSKOVÁ, R., *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostravská univerzita, katedra psychologie. Ostrava 2001, 93 s., ISBN 80-7042-595-4.

HORÁKOVÁ, M. - RÁKOCZYOVÁ, M. *Přínosy rekvalifikací pro znevýhodněné skupiny nezaměstnaných*. In *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, ed. SIROVÁTKA, T. a MAREŠ, P. Brno: Masarykova univerzita. 2003. 219 s., ISBN 80-210-3048-8.

HUČÍN, J. 2001. *Intelligence ke kariéře nestačí*. *Psychologie dnes*, 2001, r.7, č.5,

JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001. 288 s. ISBN 80-7178-535-0

KARPÍŠEK, J. 1998. *K problematice zaměstnávání zdravotně postižených*. *Sociální politika* 2/1998,

KREBS, V. A KOL.: *Sociální politika*. Praha: Aspi, 2007, ISBN 80-7357-276-1

MAREŠ, P. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON, 151 s., ISBN 80-901424-9-4.

MATĚJŮ, P., SCHNEIDER, O., VEČERNÍK, J., 2003. *Proč tak těžko?* Praha, 135 s., ISBN 80-903316-0-2

PÍCHOVÁ, I. a kol.: *Pracovní právo*. 2 aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004, 671 s., ISBN 80-210-2558-7

PLESKOVÁ K. a spol.: *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*, 2005, 48 s., ISBN 80-903228-7-5

SAMUELSON, P. A.,NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha : Svoboda, 1991. 1011 s., ISBN 80-205-0192-4.

SIROVÁTKA, T., ŘEZNÍČEK, I. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, ISBN 80-210-1246-3.

KOTÍKOVÁ, J. 2003. *Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce*. In: Sirovátka, T. Mareš, P. eds. 2003. *Trh práce nezaměstnanost a sociální politika*. Brno.

KUCHAŘ, P.: *Dlouhodobá nezaměstnanost jako životní styl*. In Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. MAREŠ, Petr., SIROVÁTKA, Tomáš. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s.

VÁGNEROVÁ, M., *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2004, 743 s., ISBN 80-7178-802-3

STEM, 2006. *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce*. Výzkum 06/04. Praha. Dostupné na World Wide Web <http://www.tretikariera.cz/>

MODERNÍ OBEC. 2004. *Operační program Rozvoj lidských zdrojů*. 2004, r. 10. č. 5

MODERNÍ ŘÍZENÍ, 2006. *Nová šance pro starší zaměstnance*, 2006, č. 4.

ÚSTAVU ZDRAVOTNICKÝCH INFORMACÍ A STATISTIKY

KOTÍKOVÁ, J., VLACH, J., PRŮŠA, L.: *Regionální analýza a koncepce zaměstnanosti, trhu práce a sociální péče*. Praha: VÚPSV 2001. Dostupné z <http://www.vupsv.cz/>.

Webové stránky České správy sociálního zabezpečení: <http://cssz.cz>

Webové stránky Českého statistického úřadu: <http://czso.cz>

Webové stránky Úřadu práce Brno venkov: <http://portal.mpsw.cz>

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 Nezaměstnanost v mikroregionech v letech 2006 - 2009	53
Graf č. 2 Míra nezaměstnanosti rizikových skupin mikroregionu Ivančicko v letech 2006 - 2009	56
Graf č. 3 Míra nezaměstnanosti rizikových skupin v mikroregionu Kuřimsko v letech 2006 - 2009	59
Graf č. 4 Míra nezaměstnanosti rizikových skupin v mikroregionu Pohořelicko v letech 2006-2009	62
Graf č. 5 Míra nezaměstnanosti rizikových skupin v mikroregionu Rosicko v letech 2006-2009	65
Graf č. 6 Míra nezaměstnanosti rizikových skupin v mikroregionu Šlapanicko v letech 2006-2009	68
Graf č. 7 Míra nezaměstnanosti rizikových skupin v mikroregionu Tišnovsko v letech 2006-2009	71
Graf č. 8 Míra nezaměstnanosti rizikových skupin v mikroregionu Židlochovicko v letech 2006-2009	74
Graf č. 9 Vzdělanostní struktura uchazečů na ÚP Brno venkov k 31.12.2009	79
Graf č. 10 Rozdělení respondentů podle věku a pohlaví	84

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Ivančicko za rok 2006.....	54
Tabulka č. 2 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Ivančicko za rok 2007.....	55
Tabulka č. 3 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Ivančicko za rok 2008.....	55
Tabulka č. 4 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Ivančicko za rok 2009.....	56
Tabulka č. 5 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Kuřimsko za rok 2006	57
Tabulka č. 6 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Kuřimsko za rok 2007	58
Tabulka č. 7 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Kuřimsko za rok 2008	58
Tabulka č. 8 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Kuřimsko za rok 2009	59
Tabulka č. 9 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Pohořelicko za rok 2006.....	60
Tabulka č. 10 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Pohořelicko za rok 2007.....	61
Tabulka č. 11 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Pohořelicko za rok 2008.....	61
Tabulka č. 12 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Pohořelicko za rok 2009.....	62
Tabulka č. 13 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Rosicko v roce 2006	63
Tabulka č. 14 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Rosicko v roce 2007	64
Tabulka č. 15 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Rosicko v roce 2008	64
Tabulka č. 16 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Rosicko v roce 2009	65

Tabulka č. 17 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Šlapanicko v roce 2006.....	66
Tabulka č. 18 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Šlapanicko v roce 2007.....	67
Tabulka č. 19 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Šlapanicko v roce 2008.....	67
Tabulka č. 20 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Šlapanicko v roce 2009.....	68
Tabulka č. 21 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Tišnovsko v roce 2006.....	69
Tabulka č. 22 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Tišnovsko v roce 2007.....	70
Tabulka č. 23 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Tišnovsko v roce 2008.....	70
Tabulka č. 24 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Tišnovsko v roce 2009.....	71
Tabulka č. 25 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Židlochovicko v roce 2006.....	72
Tabulka č. 26 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Židlochovicko v roce 2007.....	73
Tabulka č. 27 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Židlochovicko v roce 2008.....	73
Tabulka č. 28 Analýza vybraných problémových skupin evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP Brno venkov v mikroregionu Židlochovicko v roce 2009.....	74
Tabulka č. 29 Uchazeči o práci v mikroregionech okresu Brno venkov podle vybraných věkových skupin k 31. 12.	75
Tabulka č. 30 Uchazeči o práci v mikroregionech obcí s rozšířenou působností v okrese Brno venkov podle vybraných věkových skupin k 31. 12.....	76
Tabulka č. 31 Uchazeči zdravotně znevýhodnění v mikroregionech k 31. 12.	77
Tabulka č. 32 Uchazeči o práci v evidenci ÚP více jak 6 měsíců v mikroregionech okresu Brno venkov k 31. 12.....	78
Tabulka č. 33 Uchazeči o práci v evidenci ÚP podle vzdělání v mikroregionech okresu Brno venkov k 31. 12.....	79

Tabulka č. 34 Uchazeči o práci v evidenci ÚP podle věku v mikroregionech okresu Brno venkov k 31. 12.	80
Tabulka č. 35 Uchazeči o práci v evidenci ÚP podle délky evidence v mikroregionech okresu Brno venkov k 31. 12.	81
Tabulka č. 36 Rozdělení respondentů podle věku a pohlaví.....	84
Tabulka č. 37 Rozdělení podle velikosti obce	85
Tabulka č. 38 Nejvyšší dosažené vzdělání.....	86
Tabulka č. 39 Zaměstnání respondentů	86
Tabulka č. 40 Zkušenost s výpovědí.....	87
Tabulka č. 41 Zdravotní stav.....	88
Tabulka č. 42 Délka hledání zaměstnání	89
Tabulka č. 43 Ohodnocení nové práce.....	89
Tabulka č. 44 Ochota lidí vzhledem k práci	90
Tabulka č. 45 Zkušenosti s úřadem práce	90
Tabulka č. 46 Využití pomoci sociálního pedagoga.....	91
Tabulka č. 47 Hodnocení pracovní nabídky respondenty.....	92
Tabulka č. 48 Faktory ovlivňující nezaměstnanost.....	93
Tabulka č. 49 Nezaměstnanost v regionu ohrožuje	93
Tabulka č. 50 Počet zahájených rekvalifikací (včetně rekvalifikací ESF) v mikroregionech okresu Brno venkov k 31. 12.	98

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

zkratka	význam
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
BV	Okres Brno venkov
ČSÚ	Český statistický úřad
ECDL	European Computer Driving Licence
ESF	Evropský sociální fond
EUROSTAT	Statistický úřad EU
IAP	Individuální akční plán
ILO	Mezinárodní organizace práce
IV	Ivančicko (mikroregion)
HDP	Hrubý domácí produkt
CHPD	Chráněné pracovní dílny
KU	Kuřimsko (mikroregion)
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MN	Míra nezaměstnanosti
OZP	Osoby zdravotně postižené
PO	Pohořelicko (mikroregion)
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
RO	Rosicko (mikroregion)
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
ŠL	Šlapanicko (mikroregion)
TI	Tišnovsko (mikroregion)
UoZ	Uchazeči o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšná pracovní místa
ŽI	Židlochovicko (mikroregion)

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 Dotazník k průzkumnému šetření

Příloha č. 1: Dotazník k průzkumnému šetření

DOTAZNÍK

Vážená paní, pane
prosím Vás o vyplnění tohoto dotazníku, který slouží ke zpracování diplomové práce zabývající se problematikou nezaměstnanosti v okrese Brno venkov. Vaše odpovědi a názory budou cenným přínosem pro zpracování diplomové práce. Vámi poskytnuté informace budou zcela anonymní. Děkuji za Vaši spolupráci.

Zakřížkujte odpověď, která nejlépe vyjadřuje Váš názor. Postupujte podle pokynů u jednotlivých bodů.

1. ČÁST

1. Pohlaví

- žena muž

2. Bydliště (podle počtu obyvatel ve Vašem městě, vesnici)

- 0-500 500-1000
 1 000-5 000 5 000 a více

3. Věk

- 18 - 25 let 40 - 59 let
 26 - 39 let 60 a více let

4. Dosažené vzdělání

- základní vzdělání
 vyučen/a
 středoškolské vzdělání
 vysokoškolské vzdělání

5. Současný stav

- zaměstnanec
 osoba samostatně výdělečně činná
 nezaměstnaný/á
 mateřská dovolená
 student/ka
 důchodce

2. ČÁST

1. Máte zkušenost se ztrátou zaměstnání? (pozn. výpovědí ze strany zaměstnavatele)

- ano ne (pokračujte otázkou č. 7)

2. Jakým způsobem Vám byla zpráva o výpovědi sdělena?

3. Jak ovlivnila ztráta zaměstnání Vaši finanční situaci?

4. Ovlivnila ztráta zaměstnání i Váš zdravotní stav? Došlo ke zvýšenému užívání léků, alkoholu, cigaret?
(první část otázky vyplňte, u druhé otázky pokud ano, zakřížkujte)

léky alkohol cigarety

5. Jak dlouho Vám trvalo najít si nové zaměstnání?

6. Jak byla nová práce finančně ohodnocena?

hůře než předešlá práce stejně jako předešlá práce
 lépe než předešlá práce ještě práci nemám

7. V případě ztráty zaměstnání jste ochoten/tna (možný výběr i více možností)

vzít i hůře placenou práci
 vzít práci s nižší kvalifikací
 dojíždět za prací (uved'te maximální vzdálenost)
 odstěhovat se za prací
 dále se vzdělávat
 začít podnikat

8. Máte zkušenost s úřadem práce?

ano ne (pokračujte otázkou č.1 v 3. části)

9. Jaké je Vaše hodnocení přístupu úřadu práce?

dobré špatné
 celkem dobré celkem špatné

10. Využil/a byste poskytnutí „výchovné pomoci“ sociálního pedagoga, který by Vaši situaci individuálně probral a pomohl překonat tíživou situaci? Sociální pedagog není psycholog, ale působil by jako Váš rádce.

ano ne nevím

3. ČÁST:

1. Nabídku pracovních příležitostí v okrese Brno venkov hodnotíte jako:

- Velmi dobrou (přejděte na otázku č. 3)
- Dobrou (přejděte na otázku č. 3)
- Uspokojivou (přejděte na otázku č. 3)
- Špatnou
- Velmi špatnou

2. Jaká je podle Vás hlavní příčina neuspokojivé nabídky pracovních příležitostí? (vypište)

3. Do jaké míry ovlivňují uvedené faktory výši nezaměstnanosti v okrese Brno venkov?

(1 – vůbec neovlivňuje, 5 – velmi ovlivňuje)

		1	2	3	4	5
Lokalita	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Nabídka práce		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Platové ohodnocení		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Úřad práce		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neochota přizpůsobit se novým požadavkům zaměstnavatele	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Jiné (uved'te jaké)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Nezaměstnanost v regionu vnímáte jako problém ohrožující:

- pouze jednotlivce a jejich rodiny
- pouze skupiny tzv. „rizikové“ (nezaměstnaností ohroženější)*
*absolventi, ženy, zdravotně postižení lidé, lidé bez kvalifikace, romské etnikum
- všechny obyvatele

5. Uved'te, která skupina lidí je z Vašeho pohledu nezaměstnaností nejvíce ohrožena

6. Co by podle Vás pomohlo ovlivnit a zvýšit zaměstnanost v okrese Brno venkov? (uved'te)