

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

**Příčina nezaměstnanosti a možnosti jejího řešení**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Vedoucí bakalářské práce:**  
**Mgr. Lenka Pipová**

**Vypracovala:**  
**Barbora Hrnčířová, DiS.**

**Brno 2010**

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „*Příčina nezaměstnanosti a možnosti jejího řešení*“ zpracovala samostatně a použila jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této bakalářské práce.

Elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné.

V Olomučanech dne 31. března 2010

.....  
Barbora Hrnčířová, DiS.

## **Poděkování**

Děkuji paní Mgr. Lence Pipové za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce.

Barbora Hrnčířová, DiS.

# OBSAH

<b>Úvod</b>	<b>5</b>
<b>1. Příčiny nezaměstnanosti</b>	<b>6</b>
1.1 Práce a její význam v životě člověka	6
1.2 Pojem nezaměstnanost a druhy nezaměstnanosti	8
1.3 Skupiny osob nejvíce ohrožené nezaměstnaností	10
1.4 Trh práce, jeho aspekty a segmentace	15
1.5 Dílčí závěr	18
<b>2. Vliv nezaměstnanosti na jedince</b>	<b>19</b>
2.1 Nezaměstnanost a životní úroveň	19
2.2 Nezaměstnanost a sociální izolace	20
2.3 Nezaměstnanost a rodina	21
2.4 Nezaměstnanost a zdraví	22
2.5 Dílčí závěr	24
<b>3. Možnosti řešení nezaměstnanosti</b>	<b>25</b>
3.1 Služby poskytované úřadem práce v Blansku	25
3.2 Evropský sociální fond v ČR	33
3.3 Personální agentury	36
3.4 Dílčí závěr	38
<b>4. Kazuistiky</b>	<b>39</b>
4.1 Kazuistika č. 1	39
4.2 Kazuistika č. 2	40
4.3 Kazuistika č. 3	42
4.4 Kazuistika č. 4	43
4.5 Dílčí závěr	45
<b>Závěr</b>	<b>46</b>
<b>Resumé</b>	<b>47</b>
<b>Anotace</b>	<b>48</b>
<b>Klíčová slova</b>	<b>48</b>
<b>Seznam použitých zdrojů</b>	<b>49</b>
<b>Seznam příloh</b>	<b>50</b>



# Úvod

Za téma bakalářské práce jsem si zvolila „Příčina nezaměstnanosti a možnosti jejího řešení“. Problém nezaměstnanosti se mě dotýká po profesní stránce. Pracuji na oddělení poradenství úřadu práce v Blansku. Denně se dostávám do kontaktu s lidmi, kteří přišli o práci. Společně se snažíme nalézt vhodné řešení a pomoci jim překonat tohle složité období jejich života.

Nezaměstnanost je ve své podstatě přirozeným jevem, ale je nutné, aby byla její míra udržena na určité úrovni. Vysoká míra nezaměstnanosti negativně ovlivňuje společenské klima, zhoršuje hospodářskou situaci státu, ovlivňuje spokojenost a zdraví lidí. Nezaměstnanost není pouze ekonomickým či politickým problémem, ale také problémem sociálním. Ztráta práce понижuje člověka, který umí a chce pracovat, snižuje jeho životní úroveň, odráží se na jeho zdravotním, psychickém stavu a životě jeho rodiny.

Cílem bakalářské práce je poukázat na příčiny nezaměstnanosti, charakterizovat její druhy a popsat důsledky nezaměstnanosti ve vztahu k jedinci i k jeho rodině. Cílem je také objasnit, v čem spočívá znevýhodnění či diskriminace určitých skupin občanů na trhu práce. K tomuto objasnění by měly dopomoci případové studie klientů spadajících do rizikové skupiny obyvatel. V souvislosti s tím poukáži na konkrétních případech, že neexistuje pouze jedna příčina nezaměstnanosti. Praktický aspekt práce spatřuji v analýze možných řešení nezaměstnanosti, kdy popisují jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a poradenské činnosti, které mohou využít klienti evidovaní na úřadu práce v Blansku.

Téma bude zpracováno na základě využití různých teoretických metod. Jedná se o analýzu. Dále bude využito metody syntézy. Metodu indukce použiji pro vytváření závěrů. U případových studií bude aplikována metoda komparace.

# 1. Příčiny nezaměstnanosti

Konec století byl svědkem zásadní proměny. Ve společnostech se hlavním výrobním faktorem stávají znalosti, informace a schopnosti lidí je získávat a využívat. Mění se struktura pracovních míst na trhu práce. Dochází k zvyšování růstu kvalifikační náročnosti, ale kvalifikační pružnost lidských zdrojů se snižuje. Charakteristikou trhů práce v zemích Evropské unie je nejistota a nestabilita zaměstnání i pro lidi, jejichž vzdělání a kvalifikace byly dříve považovány za dostatečné. Celoživotní povolání jsou na „vymření“. Místo jedné pracovní kariéry vzniká model několika kariér v průběhu ekonomické aktivity.<sup>1</sup>

Příčiny nezaměstnanosti jsou různé. Patří mezi ně nesoulad mezi nabídkou a poptávkou, hospodářská recese, zákon o minimální mzdě, mzdová rigidita, technologické změny, převedení činnosti do jiné země (hledání levné pracovní síly), podpory v nezaměstnanosti (zvyšují dobrovolnou nezaměstnanost).

Mezi individuální příčiny nezaměstnanosti patří věk, špatný zdravotní stav, nedostatečná kvalifikace, málo pracovních zkušeností nebo hodnotová orientace určitých skupin uchazečů o zaměstnání (nezájem o práci).

„Někdo přišel o práci z důvodu neschopnosti či neochoty řádně plnit své pracovní povinnosti, drtivá většina však zpravidla ztrácí práci, protože se staly přebytečnými, protože se společnost změnila“<sup>2</sup>

## 1.1 Práce a její význam v životě člověka

Cituji autora knihy „Nezaměstnanost jako sociální problém“ Petra Mareše, který uvádí: „Vyloučení ze zaměstnání znamená deprivaci v základních potřebách, které zaměstnání a práce přímo uspokojují, či jejichž uspokojování je s nimi úzce spojeno. Nejde jen o účast na konzumu (jak v primárním slova smyslu jako „spotřebování“, tak i odvozeně jako „účast na statusu“, který je touto spotřebou vytvářen a potvrzován).

---

<sup>1</sup> POTŮČEK, M. a kol. *Vize rozvoje České republiky do roku 2015*. Praha: Gutenberg, 2001, s. 146

<sup>2</sup> SEKOT, A. *Sociologie v kostce*. Brno: Paido, 2006, s. 160

Práce má v naší kultuře hlubinné zakotvení jak v uspořádání společnosti, tak v psychice člověka, i když není shody v tom, proč je pro člověka tak důležitá.<sup>3</sup>

Práce je cílevědomá lidská činnost vytvářející statky a služby. Pro člověka je důležitou podmínkou jeho existence, přináší mu materiální užitek, dává mu pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje ho do sociálních vztahů, uspokojuje potřeby ctizádosti, sebeuplatnění i sebeúcty. Násilné porušení tohoto těsného vztahu práce a života člověka má prokazatelně negativní následky – sociální, psychologické i zdravotní.<sup>4</sup>

Je třeba však poznamenat, že v naší kultuře není důležitá pouhá práce, ale placená práce neboli práce v zaměstnání. Zaměstnání je prostředkem společenského vzestupu, takže nezaměstnanost neznámá jen ztrátu dosavadního statusu, ale i ztrátu statusů budoucích. Přestože bezprostředním efektem nezaměstnanosti je pokles příjmů, je pro velkou řadu nezaměstnaných nejbolestivější ztráta vlastní ceny v očích okolí. Nejbolestivěji tuto ztrátu prožívají především starší lidé, kteří pracovali u jednoho zaměstnavatele třeba i třicet let a považovali zaměstnání za „druhou rodinu“.

Práce nám neslouží pouze k výrobě hmotných statků a zprostředkování služeb, ale jejím prostřednictvím navazujeme sociální kontakty, setkáváme se s novými lidmi, vedeme rozhovory a uzavíráme přátelství. Prostřednictvím práce si také vytváříme obraz o sobě samých, hodnotíme se a srovnáváme svoje výkony s výkony ostatních. Učíme se být samostatní i spolupracovat s ostatními, přijímat kritiku. Práce nám umožňuje „pracovat na sobě“ a rozvíjet se. Práce nám stanovuje časovou strukturu dne, týdne, měsíce, roku a dobu svátků. Ti, kdo ztratili zaměstnání, mnohdy vůbec nevědí kolikátého zrovna je. Čas pro ně přestal být důležitý a všední dny jim splývají s dny svátečními. K práci vedeme také naše děti, kterým předáváme určité vzory a hodnoty. Naše vzdělání je chápáno jako příprava na budoucí pracovní uplatnění a volný čas jako regenerace pro další práci v zaměstnání.

Nemalou roli však v lidském životě sehrává také neplacená práce např. v domácnosti, kterou tradičně vykonávají ženy a bývá obvykle neplacená. Přesto je to práce často velmi těžká a vyčerpávající.

---

<sup>3</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 68

<sup>4</sup> BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s.75

„Práci obecně, ať placenou či neplacenou, můžeme definovat jako vykonávání úkolů vyžadujících mentální a fyzické úsilí, jehož cílem je výroba zboží a služeb k uspokojení lidských potřeb. Za zaměstnání považujeme takovou práci, která se děje výměnou za pravidelnou mzdu či plat. Práce je ve všech kulturách základem ekonomiky. Instituce, které zajišťují výrobu a směnu zboží a služeb, vytvářejí ekonomický systém.“<sup>5</sup>

## 1.2 Pojem nezaměstnanost a druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je stav, kdy určité procento lidí v produktivním věku aktivně hledá práci a nemůže ji najít. Za nezaměstnaného je považována osoba schopná pracovat, která však nemůže najít placené zaměstnání. Obecně se za nezaměstnaného považuje osoba, která je starší patnácti let a osoba aktivně hledající práci, která je připravena k nástupu do práce.

### Druhy nezaměstnanosti:

**Frikční nezaměstnanost** vzniká, pokud se zaměstnanec dobrovolně vzdá svého zaměstnání s cílem, najít si zaměstnání nové. Jde tedy o přechodný stav. Mezi jednotlivými pracovními místy běžně dochází k přesunům osob. Přesuny mohou být motivovány vlastními potřebami osob nebo potřebami ekonomického vývoje. Jedná se o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané osoby pouze krátkým úsekem, během něhož si hledají zaměstnání nové. V případě osob nově vstupujících na trh práce, jde o dobu, kdy nacházejí své první zaměstnání. Je logické, že čím je vyšší systém podpor v nezaměstnanosti, tím více se prodlužuje čas hledání práce. Na druhou stranu může být přechod do následujícího zaměstnání tak plynulý nebo v rámci několika dnů, že tyto osoby nevyhledávají služeb úřadu práce.

**Strukturální nezaměstnanost** vzniká, je-li nabídka práce určitého druhu vyšší, než poptávka po této práci a pracovníci nejsou schopni nebo ochotni adaptovat se. Řada pracovníků ztrácí své zaměstnání díky rozpadu neefektivních podniků a institucí a díky

---

<sup>5</sup> GIDDENS, A. *Sociologie*. Praha: Argo, 1999, s.309

likvidaci umělé přezaměstnanosti. Lidé, kteří takto přicházejí o práci, se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, jsou však rozdílného pohlaví a mají své bydliště. S měnící se strukturou ekonomiky neodpovídají kvalifikační a osobní charakteristiky propuštěných osob požadavkům nových pracovních míst. Často jsou požadovány nové profese, kvalifikace i dovednosti. Strukturální nezaměstnanost je výsledkem nerovnováhy mezi pracovní silou pohotovou pro práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce. Jejím ukazatelem je výskyt vysokého počtu nezaměstnaných a současně výskyt velkého počtu volných pracovních míst.

**Cyklická nezaměstnanost**, někdy se o ní hovoří také jako o *nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky*. Poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostatečná, jde o nezaměstnanost způsobenou nedostatečnou poptávkou po zboží, která je však dočasná a spojená s recesí v ekonomickém cyklu. Pokud je cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoříme o ní jako o *sezónní nezaměstnanosti*. Ta je způsobena výkyvy, které jsou dané počasím nebo kolísáním potřeby. Jde například o zimní sezónní nezaměstnanost ve stavebnictví. Tímto druhem nezaměstnanosti mohou být postiženy také služby (zejména spojené s turistikou), charakteristická je pro zemědělské oblasti.

**Skrytá nezaměstnanost**, tvoří ji osoby, které jsou fakticky bez zaměstnání, ale které nejsou jako nezaměstnaní registrováni na úřadu práce, i když zaměstnání postrádají a při dostatečné nabídce by je přijaly. Jde o formu nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Velkou část tohoto druhu nezaměstnanosti tvoří převážně vdané ženy, osoby s nízkou kvalifikací či vysokým věkem a mladiství. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly, někdy také proto, že unikly do jiného statusu – mateřství, studia, práce v domácnosti nebo si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů. Vyplývá to i z toho, že není dána zákonná povinnost osobám, které přišly o zaměstnání, registrovat se na úřadu práce.

**Neúplná nezaměstnanost** se týká pracovníků, kteří musejí akceptovat práci na snížený úvazek či práci, kde nevyužívají své schopnosti a kvalifikaci. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu nebo případy, kdy se o jedno pracovní místo dělí dvě osoby. Zaměstnávat osoby na zkrácený pracovní úvazek znamená pro zaměstnavatele snížení

mzdových nákladů a větší volnost při propouštění a najímání pracovníků při organizačních a technických změnách.

Pokud hovoříme o nezaměstnanosti, existuje i tzv. **nepravá nezaměstnanost**, zde jde o osoby, které jsou sice nezaměstnanými, ale práci nehledají (práci i odmítají), spíše se snaží v plném rozsahu vyčerpat nárok na podporu v nezaměstnanosti. Sem se řadí také osoby, které se evidují jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice.<sup>6</sup>

**Dlouhodobá nezaměstnanost** je považována za závažný problém. Čím dál více přibývá lidí, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní. V evidenci úřadů práce zůstávají déle než 12 měsíců. Znovuzařazení dlouhodobě nezaměstnaných do pracovního procesu vyžaduje vyšší náklady než zprostředkování práce osobám, pro které je nezaměstnanost pouze krátkou epizodou v jejich životě. Dlouhodobá nezaměstnanost znamená vyřazení z pracovního procesu a tento fakt s sebou přináší řadu problémů jako ztrátu pracovních návyků, kvalifikace a sociální izolaci. Řada těchto lidí se ocitá na okraji společnosti a stává se prakticky nezaměstnatelnou skupinou osob. Dlouhodobá nezaměstnanost nezpůsobuje jen vážné ekonomické potíže, ale současně také rostoucí sociální napětí a sociální krize. Ty se projevují jako zhoršení veřejného zdraví, nárůst chudoby, krize komunitního a rodinného života, růst kriminality a dalších sociálně patologických jevů, odcizení se části populace platným hodnotám a normám, vznik tzv. underclass (= novodobá chudoba). Dlouhodobá nezaměstnanost je tudíž vážným psychologickým, sociálním a kulturním problémem.

### 1.3 Skupiny osob nejvíce ohrožené nezaměstnaností

Nezaměstnanost může postihnout každého člověka bez ohledu na vzdělání a schopnosti. Přesto jsou však určité skupiny osob ohroženy nezaměstnaností v mnohem větší míře. Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou faktorů, mezi které můžeme zařadit vzdělání, věk, zdravotní stav, pohlaví nebo příslušnost k etnické

---

<sup>6</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 18-26

skupině. Uvedené faktory vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou a opakovanou nezaměstnanost.

### **Mladší věkové skupiny do 30 let**

Především se jedná o absolventy středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání a jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Nemají žádné praktické zkušenosti a pracovní návyky, postrádají pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. Jestliže si tito mladí lidé neosvojí ve správném čase potřebné pracovní návyky, nebudou schopni se zařadit do pracovního procesu ani v dospělosti. Může docházet k sociálně patologickému chování těchto osob, k vyřazování ze společnosti.

I přes vyjmenované nevýhody tato skupina osob může zaměstnavatelům i mnohé nabídnout. Absolventy je třeba vést k tomu, aby uměli správně poznat a pojmenovat své schopnosti a dovednosti, uměli nabídnout zaměstnavateli své dobré vlastnosti, osvojili si komunikativní dovednosti. Často jsou ještě bez rodin, mohou tudíž nabídnout časovou flexibilitu a chuť do práce, jsou ochotni učit se novým věcem a dále se vzdělávat. Na rozdíl od starší generace je již samozřejmé, že jsou počítačově gramotní a ovládají kancelářskou techniku a většinou také hovoří minimálně jedním cizím jazykem.

### **Osoby starší 50 let**

Jedná se o skupinu lidí, která nejhůře prožívá ztrátu zaměstnání. Provází je pocity bezradnosti spojené se strachem, nejistotou, psychickým napětím a s postupnou ztrátou sebedůvěry. S pracovní rezignací se často také projevuje rezignace na společenskou aktivitu. Pokud nezaměstnaný jedinec má problém nalézt zaměstnání ve středním období své pracovní kariéry, v pozdním stádiu kariéry jsou jeho možnosti menší a často také musí čelit krizi základních jistot.

„Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako horší „investice“ ve srovnání s mladými. To často způsobuje u znovuzaměstnaného staršího jedince přetrvávající pocity neuspokojení a nevyužití. Takový člověk se pak uzavírá do své práce s pocity sebelítosti. Lidé se stávají úzkostlivě opatrnými, hlídají a promyšlejí si své jednání

a chování, snaží se, pokud je to možné, nevytvářet situace, které by mohly zavdat důvod k jejich negativnímu hodnocení okolím. Ovšem tím, že minimalizují riziko, zmenšuje se jejich kreativita v pracovním zapojení. Jejich celková aktivita je defenzivní, poskytuje především „ochranu“ proti ztrátě získaného zaměstnání.“<sup>7</sup>

Pomoc těmto lidem by měla spočívat ve zvýšení sebevědomí, jejich motivaci k hledání nového zaměstnání, případně vyrovnat nedostatky v konkrétní oblasti absolvováním vhodného rekvalifikačního kurzu, který zvýší jejich možnost uplatnění na trhu práce. Zohlednit výši a délku pobírání podpory v nezaměstnanosti vzhledem k odpracovaným rokům. Tito lidé již mají určité životní zkušenosti, nadhled, který mladý člověk zatím nabídnout nemůže. Bývají spolehliví a loajální vůči zaměstnavateli.

### **Nezaměstnanost a ženy**

V současnosti je ženám stále vnucováno vědomí, že obě pohlaví jsou si rovna, že se každý může svobodně rozhodovat o svém životě (co se týče vzdělání, pracovního uplatnění, rodinného života apod.) Je tomu skutečně tak? Každodenní setkávání s realitou prostřednictvím osobních kontaktů, mého zaměstnání, médií mě přesvědčuje o tom, že ne všichni lidé - ač se rodí jako svobodní a rovní s ostatními - mají stejné šance na uplatnění ve společnosti. Do jisté míry je úspěch v pracovním, společenském, ale i osobním životě podmíněn tím, zdali se člověk narodí jako muž, či žena.

Je pravda, že dnes již ženy mohou studovat, pracovat, zapojit se do politického dění a vůbec se realizovat, ale jen pokud se přitom stihnou postarat o rodinu (děti a manžela). Dnes se již můžeme setkat se ženou zastávající post ředitelky významné firmy či s ženou působící v Parlamentu. Ta se však musí smířit s faktem, že její mzda bude nižší než by byla mzda muže na jejím místě.

Zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Zaměstnavatelé nejsou ochotni vytvářet pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, ale dávají přednost vícesměnným provozům. Matky s malými dětmi mívají často pracovní absence, které narušují plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat.

---

<sup>7</sup> BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 112



Mnohdy jsou ženy již diskriminovány u přijímacích pohovorů, kdy se jich zaměstnavatelé ptají na přítele, manžela, kolik mají dětí a jak to mají s hlídáním, zda v blízké době plánují rodinu.

Je tedy zřejmé, že ženy nemají rovnocenné šance na trhu práce, stejný přístup k zaměstnání. Je to dáno přirozenými rozdíly mezi muži a ženami, ale stejně tak i rozdíly sociokulturními.

### **Zdravotně postižení lidé**

U lidí se zdravotním postižením vstupují do popředí nejen ekonomické, psychické a sociální problémy, ale problém smyslu života, pocitu lidské důstojnosti. Dnešní doba klade stále větší důraz na produktivitu práce a výkon. V současné společnosti mají tito lidé menší šanci uplatnit se na trhu práce. Doba, po kterou jsou vedeni na úradech práce několikanásobně převyšuje dobu evidence u zdravých jedinců.

Majoritní společnost a rovněž zaměstnavatelé mají obavy zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Je nutné se zaměstnavateli spolupracovat, poskytovat jim odborné poradenství, podporovat tvorbu pracovních míst pro tyto osoby, spolupracovat při zapracování zaměstnance s postižením na daném pracovním místě (pracovní asistence). Z uvedených skutečností je zřejmé, že je nutné pokračovat v realizaci aktivit a projektů zaměřených na rozvoj sociálních a profesních dovedností a podporovat integraci osob se zdravotním postižením na trh práce.

Pro tuto skupinu osob se vytvářejí chráněná pracovní místa, chráněné pracovní dílny, provádějí se pracovní rehabilitace a specializované rekvalifikační kurzy pro osoby se zdravotním postižením.

### **Lidé bez kvalifikace**

Do této skupiny patří zejména mladí lidé, obtížně vzdělatelní, s malým zájmem o zaměstnání. Patří sem také lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování – alkoholici, recidivisté, lidé propuštěni z výkonu trestu odnětí svobody a lidé sociálně nepřizpůsobiví.

„Převážně jde o lidi se specifickými charakteristikami individuálního a rodinného života. Zvláštní náklonnosti a charakteristiky přispívají k „vydělávání se“ ze společnosti a vedou k vytváření tzv. „nové třídy deklasovaných“ („new-

underclass“), která žije jakoby „uvnitř systému podpor“ sociálního zabezpečení, v „subkultuře“ trvalé závislosti na státu.“<sup>8</sup>

Úroveň kvalifikace a profesionálních dovedností je při hledání pracovní příležitosti rozhodující. Více znalostí a dovedností znamená větší příležitost uplatnění na trhu práce.

„V roce 2020 bude vyžadovat asi 31,5% všech zaměstnání vysokoškolskou úroveň vzdělání a 50% střední úroveň vzdělání. Poptávka po nízkých kvalifikacích poklesne z jedné třetiny v roce 1996 na přibližně 18,5%.“<sup>9</sup>

### **Rómské etnikum**

Vzhledem k zvyšujícím se nárokům na uplatnění na trhu práce sehrává významnou roli kvalifikace a sociální dovednosti, obojí téhle skupině obyvatel většinou chybí, proto jsou Rómové stále obtížněji umístitelní do zaměstnání. Většina Romů má pouze základní vzdělání a nezíská další kvalifikaci, značná část žáků v této populaci dokonce neukončí ani základní vzdělání.

Rómové mají vlastní kulturní vzorce chování a hodnoty, které je odlišují od majoritní společnosti, která je plně neintegrována. Zvýšená koncentrace romských obyvatel ve vymezených oblastech vytváří lokality s vyhraněnými sociálními problémy, s vysokou kriminalitou a s rostoucí závislostí na prostředcích poskytovaných státní sociální sítí. Rómské děti pak pouze napodobují rodiče, pro které je normální nepracovat a žít ze sociálních dávek.<sup>10</sup>

Výše uvedené skupiny jsou nezaměstnaností ohroženy více a nalezení zaměstnání je pro ně složitější. Rozhodující roli však hraje osobnost konkrétního člověka. Jeho schopnost zvládat stresové situace, schopnost adaptovat se na nové podmínky, motivace naučit se nové věci, aktivita při hledání nového zaměstnání a celkový postoj ke ztrátě zaměstnání.

---

<sup>8</sup> BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 114

<sup>9</sup> CEDEFOP, Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání. *Budoucí potřeby znalostí a dovedností v Evropě*. Dům zahraničních služeb MŠMT pro Centrum Euroguidance, 2009, s. 18

<sup>10</sup> BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 109-115

Také úřady práce věnují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání osobám, které ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů (např. propuštění z výkonu trestu odnětí svobody) potřebují. Vyplývá to z § 33 zákona o zaměstnanosti.<sup>11</sup>

#### 1.4. Trh práce, jeho aspekty a segmentace

Na trhu práce se střetává poptávka po práci s nabídkou práce. Než se střetnou, zůstávají někteří lidé po určitou dobu bez práce, a některá pracovní místa zůstávají určitou dobu neobsazena. Tyto změny na trhu práce se projevují jako nezaměstnanost.

Míru nezaměstnanosti, při které je trh práce v rovnováze, nazýváme přirozenou mírou nezaměstnanosti. Podmínkou přirozené míry nezaměstnanosti je, aby se počet lidí, kteří opouštějí práci, rovnal počtu lidí, kteří práci nalézají. Vyšší míra ztráty pracovních příležitostí zvyšuje přirozenou míru nezaměstnanosti. Naopak zvyšující se míra nových pracovních příležitostí přirozenou míru snižuje.

Masová nezaměstnanost je způsobena změnou v poptávce nebo v nabídce pracovní síly, která vytvoří na trhu práce masovou převahu na straně její nabídky. Může k tomu dojít:

- snížením poptávky firem po práci
- zvýšením nabídky pracovních sil na trhu práce
- disproporcí mezi strukturou nabídky a poptávky

Prodej a koupě pracovní síly jsou na trhu práce komplikovány řadou osobních, kulturních, sociálních a politických faktorů. Tyto faktory utvářejí vlastnosti pracovní síly (vzdělání a kvalifikace, pracovní kapacita a pracovní zkušenosti), jsou neoddělitelné od jejich nositelů – konkrétních jedinců, od kulturně a sociálně podmíněných očekávání, potřeb a práv.

Sociologický pohled chápe trh práce jako **sociální systém** a **pole působnosti sociálních institucí**, které slouží k alokaci zaměstnání (jako specificky sociálních rolí). Nejen mzdové mechanismy, ale celá řada sociálních norem a sociálních institucí tvoří podtext pohybu na trhu práce (hledání práce, najímání pracovní síly, kolektivní vyjednávání o mzdách, status a prestiž profesí). Trh práce je stejně jako jiné formy sociálního, politického a ekonomického života založen na institucích, které na trhu

---

<sup>11</sup> Zákon o zaměstnanosti č. 465/2004 Sb.

práce působí svým tlakem i legitimizací určitých aktivit. Jedná se o tři základní rysy, které tvoří rámec institucionální regulace trhu práce:

- oprávnění (stanovuje, zda je jedinec způsobilý participovat na trhu práce),
- autorita (moc, která legitimně zasahuje do procesů na trhu práce),
- práva vymezující rozsah směny na trhu práce a prostor, v němž jsou určeny pracovní povinnosti a odměna za práci.

Nabídka práce a poptávka po ní stojí na trhu práce ve vzájemné soutěži, v níž se vytváří cena práce. Z pohledu jedince zaměstnavatelé soupeří o jeho služby, z hlediska zaměstnavatele soutěží jedinci o pracovní místa. **Firmy a pracovníci** jsou dvěma klíčovými aktéry trhu práce, kteří uplatňují na trhu práce určité strategie. Cílem pracovníků je vytvořit trh ovládaný pracovníky, firmy naopak usilují ovládnout tento trh samy. Hlavním nástrojem pracovníků je schopnost kolektivní akce, na straně firem je to technologie a technologická změna v produkci, která šetří živou práci nebo přenesení kapitálu na území se slabou organizovaností pracovníků.

Teorie duálního trhu práce hovoří o dvou trzích práce označovaných jako primární trh práce a sekundární trh práce.

Na **primárním trhu** práce se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí, dobré možnosti profesionálního růstu a lepší pracovní podmínky. Pracovní místa na tomto trhu poskytují bezpečí před ztrátou zaměstnání propuštěním. Pro pracovníky je zde snazší zvýšit si kvalifikaci a posílit tak stabilitu svého zaměstnání, popřípadě zvýšit si šanci udržení se na tomto trhu i po případném propuštění. Práce je tu relativně dobře placená a je zde zajištěn i růst mezd.

**Sekundární trh práce** se vyznačuje pracovními místy s nižší prestiží a nižší mzdou. Pracovní kariéra je na tomto trhu málo výhodná, lze-li o kariéře vůbec hovořit. Jde o trh méně stabilních pracovních příležitostí a zaměstnání osob, které se na tomto trhu pohybují, bývá často periodicky přerušováno kratší či delší nezaměstnaností. Pracovníci se zde častěji stávají nezaměstnanými, i když na druhé straně je tu snazší získat nové zaměstnání. Existuje zde totiž velká fluktuace pracovníků. Malá možnost zvýšení kvalifikace je faktorem, který situuje osoby, které se zde ucházejí o pracovní místa, do uzavřeného cyklu (znemožňuje přechod na primární trh). Tento trh můžeme charakterizovat jako sektor s nízkými výdělky, vysokou fluktuací, omezenými příležitostmi pro profesní růst.

Trh práce můžeme také rozlišovat jako formální a neformální, externí a interní.

**Formální trh práce** je trh oficiálních pracovních příležitostí, kontrolovaný společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci.

**Neformální trh** je mimo kontrolu těchto institucí (zejména daňových úřadů) a vedle aktivit řazených do tzv. šedé nebo černé ekonomiky se týká i samozásobitelství a domácích prací.

Rozlišujeme také mezi **interním trhem práce** uvnitř jednotlivých podniků a **externím trhem**, na kterém si podniky vzájemně konkurují. Interní trh práce je trh založený na specifickém charakteru pracovní síly, kterou firmy potřebují, např. specifická kvalifikace, pracovní zkušenosti a návyky, které činí vnitřní mobilitu levnější než nábor na externím trhu práce. Širší definice chápe interní trh práce jako systém, který chrání své členy před podmínkami na externím trhu práce a poskytuje lepší podmínky, než jaké by mohli nalézt na externím trhu práce. Interní trhy práce bývají založeny na principu kvalifikace či principu seniority.

V souvislosti se segmentarizací trhu práce bývá zmiňován i problém marginalizace určité části pracovních sil na tomto trhu, která je opakem participace na trhu práce, a v krajním případě problém vyloučení z trhu práce. Marginalizace znamená redukci šancí, zatlačení pracovníků s určitými sociálními charakteristikami do nevýhodných či marginálních pozic na trhu práce, nejčastěji na sekundární trh práce, a jejich vystavení vyššímu riziku nezaměstnanosti, neboli jejich vytlačení do dlouhodobé nezaměstnanosti. Nejspolehlivějším ukazatelem marginalizace nějaké sociální kategorie na trhu práce je její specifická míra dlouhodobé nezaměstnanosti. Marginalizace může mít podobu diskriminace, ale může být i důsledkem institucionální regulace trhu práce (např. institut minimální mzdy). Jejím objektem mohou být celé sociální kategorie či skupiny, či jednotlivci. Mohou to být starší osoby, ženy, mladiství či konkrétní sociální skupiny. Většinou však bývají oběťmi marginalizace málo kvalifikované osoby a příslušníci etnických minorit.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 54-65

## 1.5 Dílčí závěr

Na základě výše uvedených skutečností lze usoudit, že v životě každého člověka se střídají časová období, kdy je nezaměstnaností ohrožen více či méně. Přitom příčina nezaměstnanosti je pokaždé jiná. U absolventů to může být nedostatečná praxe, u starších lidí neznalost cizího jazyka nebo neznalost práce na počítači.

Schopnost být zaměstnán v různých situacích a podmínkách trhu práce a v různých fázích životního cyklu je klíčová. Na trhu práce čím dál méně platí, zda je člověk například soustružník, prodavač nebo účetní. Mnohem důležitější je co umí, může a chce dělat a co nového je schopen se naučit.

Na trhu práce fungují určité zákony, kdy nejlepší pracovní místa jsou obsazována „nejkvalitnějšími“ pracovníky a „podřadná místa“ jsou obsazována nekvalifikovanými osobami. Záleží na schopnosti konkrétního člověka přizpůsobit se potřebám trhu práce a jeho vynaloženém úsilí při získání nového zaměstnání.

## 2. Vliv nezaměstnanosti na jedince

Jedinec vyřazený z pracovního procesu je nucen přijmout důsledky nezaměstnanosti a to **ekonomické**, kdy dochází v souvislosti se ztrátou zaměstnání ke snížení příjmů a finanční nestabilitě, **sociální**, které s sebou přináší izolaci, snížení sociálního statusu, profesní útlum, a v neposlední řadě také **psychické**, které jsou spojené s nejistotou, stresem, snížením sebevědomí a sebedůvěry.

### 2.1 Nezaměstnanost a životní úroveň

Člověk, který ztratil zaměstnání, se ocitá bez pravidelného příjmu, na který byl zvyklý a který mu umožňoval určitý životní standard. Ztráta zaměstnání je vždy zásahem nejen do života nezaměstnaného jedince, ale také do života jeho nejbližších, jeho rodiny.

Nutnost žít pouze z podpory v nezaměstnanosti znamená pro nezaměstnaného a jeho rodinu značné snížení životní úrovně. Délka podpory v nezaměstnanosti je závislá na věku jedince. Osobám do 50 let věku se poskytuje v délce 5 měsíců. Osobám nad 50 do 55 let věku se poskytuje v délce 8 měsíců a osobám nad 55 let věku je vyplácena 11 měsíců. Výše podpory v nezaměstnanosti se počítá z průměrného čistého měsíčního výdělku. První 2 měsíce podpůrní doby činí podpora 65% výdělku, další 2 měsíce podpůrní doby 50% výdělku a po zbývající část podpůrní doby 45% výdělku.<sup>13</sup>

Je také spousta nezaměstnaných, kteří podporu nepobírají, buď proto, že pro její přiznání nesplňují zákonem stanovené podmínky, nebo ji již vyčerpali. Po skončení nároku na podporu v nezaměstnanosti má možnost jedinec požádat o sociální dávky. Ty se však jeví jako nedostatečné zvláště pak pro rodiny s malými dětmi nebo osoby, které jsou nemocné a musí držet speciální diety.

Také záleží, zda nezaměstnaný má nějaké finanční rezervy, které mu umožní překonat období nezaměstnanosti, nebo zda byl zcela odkázán na svůj měsíční příjem. Situace je o to horší, pokud se nezaměstnaným stal živitel rodiny, tedy osoba, která svými příjmy zajišťovala chod domácnosti.

---

<sup>13</sup> Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Je však zřejmé, že čím déle nezaměstnanost trvá, tím je finanční situace jedince a existenční situace jeho rodiny horší. Příjmy z podpor nebo sociálních dávek stěží pokrývají základní potřeby rodin. Dlouhodobá nezaměstnanost může vést k chudobě. Finanční potíže představují tedy hlavní faktor, který nutí nezaměstnané brát jakoukoliv, i hůře placenou a nekvalifikovanou práci.

## **2.2 Nezaměstnanost a sociální izolace**

Ztráta zaměstnání nevede pouze ke snížení příjmu, ale také k sociální izolaci nezaměstnaného jedince a způsobuje statusový propad. Zaměstnání samo o sobě je významným zdrojem sociálních kontaktů a jeho ztráta vede k jejich přerušení.

Ztráta zaměstnání je vnímána jako určité vyloučení ze společnosti. Člověk má pocit, že nikam nepatří, že jeho život ztratil smysl. Nezaměstnaní se většinou za svoji situaci stydí (byť je třeba zřejmé, že se do ní nedostali vlastní vinou) a mají tendenci se izolovat, vyhýbat se nejen zaměstnaným lidem, ale také kontaktům s ostatními nezaměstnanými, neboť jsou pro ně depresivní.

V průběhu nezaměstnanosti dochází ke snížení sociálních kontaktů, jak ve vztahu k širšímu okolí, tak i uvnitř rodiny. Nezaměstnaní ztrácí kontakt s osobami na bývalém pracovišti, protože již nesdílí společné životní zkušenosti a většinou není ani z jedné strany zájem o udržování vztahu.

Jedinec, který ztratil zaměstnání, se ocitá nejen v sociální izolaci, ale také ztrácí status zaměstnaného a je nucen přijmout společensky méněcenný status nezaměstnaného. Ten je však spojen s nepříjemnými povinnostmi a společenskými předsudky (např. ztráta zaměstnání je viděna jako osobní selhání jedince). Společnost od nezaměstnaného očekává, že svoji nepříznivou situaci změní. Pokud se mu práci najít nedaří, je vnímán jako neschopný a líný. Společnost vyvíjí tlak na to, aby nezaměstnaný věnoval co nejvíce času aktivnímu hledání práce, bez ohledu na jeho reálné šance, a byl ochoten přijmout i méně kvalifikovanou práci za menší mzdu.



## 2.3 Nezaměstnanost a rodina

Důsledky nezaměstnanosti se netýkají pouze těch, kdo přišli o práci. Negativní dopad ztráty zaměstnání se týká celé rodiny nezaměstnaného. Tento dopad je spojen se snížením životní úrovně a sociálního statusu rodiny. V tradičně orientovaných rodinách, pro něž je významná představa, že muž je živitelem rodiny, může otec se ztrátou zaměstnání přijít o svou dominantní úlohu v rodině. Nezaměstnanost narušuje zaběhlé stereotypy v rodině. Rodina je donucena zavést úsporná opatření. Tato opatření se nejvýrazněji projevují v rodinách s dětmi. Nezaměstnanost se tedy dotýká i dětí. Nemohou se ve svém volném čase věnovat činnostem, které vyžadují finanční prostředky. Pokud se jich někdo zeptá, čím je jejich otec, stydí se odpovědět, že je nezaměstnaný. Otec ztrácí svoji roli a autoritu, což může vést k výchovným problémům.

Napětí, které vzniká v rodině v důsledku nezaměstnanosti, může vést k neshodám a nakonec až k rozpadu rodinných vztahů. Podle statistik je míra rozvodovosti v rodinách nezaměstnaných vyšší než je celostátní průměr.

Mareš uvádí, že nezaměstnanost má vliv na rodinu nejen díky finančním potížím (pokles příjmů na polovinu), ale také prostřednictvím:

- krize rodinného systému a narušení denních rodinných zvyklostí
- změn v sociálních vztazích a sociální izolace rodiny v nezaměstnanosti
- změn postavení nezaměstnaného jedince v rodinném systému, ztrátou jeho statusu a autority, odvozených ze zaměstnání a z jeho příspěvku příjmům rodiny
- změn v rozdělení domácích prací<sup>14</sup>

Nezaměstnanost tedy může narušit i zcela rozbít vztahy mezi jednotlivými členy rodiny. V rodinách přestává fungovat dohoda o domácích pracích a veškeré povinnosti související s chodem domácnosti jsou přesunuty na nezaměstnaného člena rodiny. Protože právě on má přece spoustu času a tak je toho potřeba využít. Může to dojít až tak daleko, že je v podstatě od ostatních členů rodiny šikanován za to, že je bez práce. Rodina jím pohrdá a hledí na něj jako na neschopného.

Rodina ovšem nemusí být nezaměstnaností jen ohrožována, pro nezaměstnanou osobu se naopak může stát i útočištěm. Podpora, které se nezaměstnanému dostává ze

---

<sup>14</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 80

strany jeho vlastní rodiny i širší rodiny ve smyslu sociální sítě příbuzenstva, sehrává většinou kladnou roli.

## 2.4 Nezaměstnanost a zdraví

Ztráta zaměstnání přináší vedle problémů ekonomických a sociálních i problémy zdravotní. Dlouhotrvající nezaměstnanost má negativní vliv jak na **fyzické**, tak i **psychické** zdraví jedince.

Mareš uvádí, že již výzkumy prováděné ve 30. letech naznačily souvislost mezi nezaměstnaností a zhoršením zdravotního stavu populace. Šlo především o podvýživu a nevyváženou stravu a nemoci s nimi spojené. Nezaměstnanost ve 30. letech přiváděla rodiny do stavu absolutní chudoby a byla spojena se strádáním, kdy rodiny postrádaly jídlo i ošacení.<sup>15</sup>

Podle nejrozšířenějších dnešních názorů problém vztahu mezi nezaměstnaností a fyzickým zdravím má společného jmenovatele a tím je stres. Dlouhodobý stres atakuje imunitní a kardiovaskulární systém člověka. Ztráta zaměstnání je provázena stresem, ke kterému se přidávají další zesilující faktory, jako jsou kouření, požívání alkoholu, léků a drog. V souvislosti se stresem pak dochází například k časným úmrtím, ať v návaznosti na trestné činy či v návaznosti na sekundární somatická onemocnění.

Dle Buchtové zhoršení tělesného zdraví bylo doloženo, jak přítomností tělesných příznaků, tak i zvýšeným využíváním zdravotnických služeb nezaměstnanými. Zaměstnaní jedinci méně navštěvují lékaře a méně pobývají v nemocnicích a lázních, protože se bojí o své pracovní místo, a také nechtějí přijít o plnou mzdu, kterou nemocenské dávky kompenzují pouze částečně.<sup>16</sup>

Nezaměstnanost negativně působí také na psychické zdraví. Důvodem je vyšší úroveň napětí a negativních pocitů a nižší úroveň štěstí a životního uspokojení nezaměstnaných osob. Psychická deprivace je vysvětlována náhlým poklesem životní úrovně a chudobou nezaměstnaných. I když ne všichni po ztrátě zaměstnání upadnou zákonitě do chudoby (lidé, kteří mají úspory, či kteří zastávali vyšší funkce, nebo mladiství závislé na rodině). Pro každého je nezaměstnanost důvodem k obavám a starostem o svoji budoucnost.

<sup>15</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 84

<sup>16</sup> BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 109-115

Na psychickou rovnováhu a zdraví nezaměstnaného jedince působí také to, že člověk je vyloučen z institucí, které před ztrátou zaměstnání v jeho životě dominovaly, dochází k rozbití navykklé životní rutiny. Jedinec je odříznut od dřívější organizace života a jejích pravidel, má spoustu volného času a není schopen ho smysluplně využít, ztrácí spoluúčast na životě širší obce.

Dle Mareše může nezaměstnanost ovlivňovat psychické zdraví z důvodů:

- finanční obtíže, pokles příjmů a finanční obavy
- změna společenského chování, omezení společenských kontaktů a zúžení sociálního prostředí nezaměstnaných (částečně proto, že nechodí do zaměstnání, částečně proto, že z finančních důvodů nechodí do společnosti)
- malý prostor pro rozhodování (i když mají k dispozici spoustu času, nemohou na svém životě pro nedostatek finančních zdrojů často mnoho změnit)
- nedostatek příležitostí k rozvíjení nových dovedností, získávání nových zkušeností a využívání těch starých
- nárůst ponižujících zkušeností (žádat o práci a být odmítán, být považován za někoho, kdo selhal, svádět boje s nesympatickými a neosobními byrokraty)
- pocit úzkosti z budoucnosti
- redukce kvality interpersonálních vztahů<sup>17</sup>

Ne vždy však vyústí psychické problémy, které jsou důsledkem nezaměstnanosti, v psychickou poruchu. To se stává většinou tam, kde jsou pro takovou poruchu osobnostní předpoklady (organická vada či dědičnost). Často bývá psychická porucha spíše příčinnou než důsledkem nezaměstnanosti.

---

<sup>17</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 85

## 2.5 Dílčí závěr

Ztráta zaměstnání představuje pro člověka ztrátu prostoru, ve kterém uspokojuje významnou část svých lidských potřeb. Nezaměstnaní mají ve srovnání se zaměstnanou populací sklon k většímu výskytu depresí, jsou nespokojenější, mají snížené sebevědomí a sebeúctu. Nezaměstnanost se netýká pouze jedince, který se ocitl bez práce, ale dotýká se také jeho rodiny.

Z uvedeného lze usoudit, že nezaměstnanost má destruktivní vliv na všechny stránky života jedince včetně jeho tělesného a duševního stavu.

### **3. Možnosti řešení nezaměstnanosti**

Najít zaměstnání je práce sama o sobě. Často je odmítnutí a neúspěšných pokusů více. Závisí to nejen na získané profesi a praxi, ale i na způsobu, jak efektivně člověk hledá práci a jak reálné jsou jeho cíle.

Člověk, který ztratil zaměstnání má více možností, jak svoji situaci řešit. Pokud se zaregistruje jako nezaměstnaný, může využít služby úřadu práce či využít možnosti účasti v některém projektu financovaném z Evropského sociálního fondu (ESF). V neposlední řadě má možnost oslovit personální agenturu a požádat o zprostředkování zaměstnání.

#### **3.1 Služby poskytované úřadem práce v Blansku**

Působnost úřadu práce v Blansku pokrývá celý okres Blansko, jak vyplývá z přiložených mapek: viz. mapka příloha č.1, podrobněji také mapka příloha č.2. Rozloha okresu je 862,65 km<sup>2</sup>, počet obcí je 116.

Hlavní sídlo úřadu práce je Blansko, Vodní 9, detašovaná pracoviště jsou Boskovice, nám. Dr. Snětiny 2275/2 a Letovice, Masarykova 17.

Na úřadu práce v Blansku je k 31. lednu 2010 evidováno 6392 nezaměstnaných – míra nezaměstnanosti je 11,7%. Míra nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Blansko za prosinec 2009 a leden 2010 je uvedena v příloze č. 3.

Ne všichni, kteří hledají na úřadě práce informace nebo využívají jeho služby, se dostávají do evidence. Mimo jiných klientů navštěvují úřady práce také žáci základních škol a jejich rodiče, studenti před ukončením školy, zaměstnavatelé, lidé, kteří jsou zatím zaměstnaní, ale uvažují o změně nebo jim hrozí propuštění či osoby na rodičovské dovolené. Všem jsou poskytnuty bezplatně informace a mohou se s pracovníky úřadu práce dohodnout na dalších možnostech spolupráce.

Definuji pojmy: *právo na zaměstnání, vhodné zaměstnání, zájemce o zaměstnání a uchazeč o zaměstnání.*

**Právo na zaměstnání** je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází. Je to právo na zaměstnání, na zprostředkování zaměstnání a na další služby nabízené úřadem práce. Fyzická osoba má právo svobodně si zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území ČR nebo v zahraničí.

Pokud se nezaměstnaný člověk rozhodne využít služeb úřadu práce při ztrátě zaměstnání a požádá úřad práce o zprostředkování zaměstnání (není to však povinnost, jak se většina lidí domnívá) má právo, aby mu úřad práce zprostředkoval *vhodné zaměstnání.*

**Vhodným zaměstnáním** se rozumí dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. zaměstnání:

- které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodovém pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti
- jehož délka pracovní doby činí nejméně 80% stanovené týdenní pracovní doby
- které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce
- které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání<sup>18</sup>

Pro uchazeče o zaměstnání, který je v evidenci déle než rok je vhodné i takové zaměstnání, jehož délka pracovní doby činí nejméně 50% stanovené týdenní pracovní doby.

Na úřadu práce se fyzická osoba může zaevidovat buď jako *zájemce o zaměstnání*, nebo jako *uchazeč o zaměstnání*.

**Zájemce o zaměstnání** je osoba, která písemně požádá o to, aby byla zařazena do evidence zájemců o zaměstnání, protože má zájem o zprostředkování zaměstnání. Tato *osoba nemusí být nezaměstnaná*, může být v pracovním poměru nebo vykonávat

---

<sup>18</sup> Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

práce na základě dohod mimo pracovní poměr. Zájemce o zaměstnání se může evidovat na kterémkoliv úřadu práce v ČR bez ohledu na své trvalé bydliště. Tato osoba není zdravotně pojištěna státem, tak jako uchazeč o zaměstnání.

Evidence je vhodná zejména pro ty, kteří se obávají brzké ztráty zaměstnání nebo ty, kteří nechtějí nebo nemohou změnit své trvalé bydliště a zdržují se na jiném místě např. u rodičů, na ubytovně.

**Uchazečem o zaměstnání** se může stát fyzická osoba na základě osobně podané písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání na úřadě práce v místě svého trvalého bydliště při splnění zákonem stanovených podmínek.<sup>19</sup>

### **Aktivní politika zaměstnanosti**

Využití nástrojů *aktivní politiky zaměstnanosti* (APZ) může zvýšit možnost uplatnění na trhu práce.

APZ zahrnuje souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Tato opatření jsou zabezpečována MPSV a úřady práce ve spolupráci s dalšími subjekty.

Aktivní politika zaměstnanosti je realizována jako:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Součástí těchto opatření je:

- poradenství
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- cílené programy k řešení nezaměstnanosti
- poradenská činnost

---

<sup>19</sup> Zákon o zaměstnanosti č. 465/2004 Sb.

Podrobněji popíši ty nástroje APZ, které mohou využít uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání evidováni na úřadu práce v Blansku.

### **Rekvalifikace**

Představuje získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Je to získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikací se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností osoby, která má být rekvalifikována.

Rekvalifikace můžeme rozdělit na *specifické* – zaměřené na konkrétní profesi a *nespecifické* – zaměřené na získání nových znalostí a dovedností, které zvýší uplatnitelnost na trhu práce.

Rekvalifikační vzdělávání zahrnuje:

*Oblast administrativně ekonomickou* (např. kombinace modulů účetnictví, výpočetní techniky apod.)

*Oblast služeb* (např. kosmetičky, manikérky, pedikérky, maséři, prodavači, čišníci, servírky, kuchaři...)

*Oblast dělnických profesí* (široká škála dělnických profesí dle nabídky a možností vzdělávacích zařízení)

Uchazeč, který má zájem o rekvalifikaci musí být dle právních předpisů veden v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání nebo jako zájemce o zaměstnání. Dále navštíví příslušného poradce, kde se dozví podmínky a specifika rekvalifikačního vzdělávání.

Na základě písemné dohody s úřadem práce je vyslán na rekvalifikační kurz. Rekvalifikace občanů provádějí vzdělávací zařízení. Podmínkou činnosti těchto vzdělávacích zařízení je pověření, tzv. akreditace Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky, jež je oprávněno vydávat občanům po úspěšném ukončení rekvalifikace osvědčení o kvalifikaci s celostátní platností, které ho oprávněuje k výkonu určité profese. Na rekvalifikaci není právní nárok.



## **Veřejně prospěšné práce (VPP)**

Jsou časově omezené pracovní příležitosti, které jsou vytvořené především pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče evidované na úřadu práce a dále ty uchazeče, které lze umístit jen obtížně. Tato místa vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu 12 měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru.

## **Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)**

Je nové pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s úřadem práce na dobu sjednanou v dohodě a je obsazováno uchazeči evidovanými úřadem práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění. Úřad práce se zde řídí § 33 zákona o zaměstnanosti.<sup>20</sup>

Společensky účelným pracovním místem je i místo, které zřídil uchazeč o zaměstnání po dohodě s úřadem práce za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení nebo vyhrazení SÚPM je zvýšení počtu pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění. Na tento příspěvek není právní nárok.

## **Příspěvek na zapracování**

Může poskytnout zaměstnavateli na mzdy úřad práce na základě písemné dohody uzavřené mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Maximálně však po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek může činit maximálně polovinu minimální mzdy na fyzickou osobu, která se zapracovává.

Vedle nástrojů APZ mohou uchazeči využít *poradenské služby*. Charakteristika poradenských činností je stanovena vyhláškou č. 518/2004 Sb. Poradenské programy jsou zaměřeny na motivaci, aktivizaci a samostatnost uchazečů o zaměstnání k jejich uplatnění na trhu práce, k jejich zaměstnání nebo ke zvýšení jejich zaměstnatelnosti.

---

<sup>20</sup> Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Úřad práce v Blansku oddělení poradenství poskytuje uchazečům následující druhy poradenské služby:

### **Individuální poradenství**

Individuální poradenství je zaměřeno na odstraňování bariér spojených s možným pracovním uplatněním u uchazečů o zaměstnání včetně zpracování alternativních možností k dosažení vytyčených cílů. Stěžejní je rozhovor klienta s poradcem.

**V oblasti uplatnění se na trhu práce – např. prostřednictvím ISTP, což je integrovaný systém typových pozic.** ISTP porovnává svět lidí a svět práce. Podle stejných kritérií jsou srovnávány požadavky práce s předpoklady člověka. Východiskem jsou databáze profilů typových pozic zařazené v kartotéce typových pozic a profily člověka získané vyplněním dotazníku v tzv. Jobtipu ([www.job-tip.cz](http://www.job-tip.cz)).

Softwarově se vyplněné údaje porovnávají a hledá se co největší shoda v kvalifikačních, osobnostních a zdravotních faktorech. Výsledkem je pak doporučení vhodného pracovního zařazení, příp. dohledávání zvolených pracovních pozic v nabídce volných pracovních míst nabízených úřadem práce.

ISTP je vhodné zvláště pro ty uchazeče, kteří nemají představu o dalším uplatnění na trhu práce nebo skončili v zaměstnání ze zdravotních důvodů. Práci, kterou vykonávali dlouhé roky, již dělat nemohou a nevědí, co by mohli dělat jiného.

### **Monotematické besedy**

Mají formu skupinového poradenství, počet klientů na monotematické besedě je 10-12, úřad práce v Blansku nabízí následující monotematické besedy:

#### *Sestavení osobní dokumentace pro přijímací pohovor u zaměstnavatele*

Klienti se dozvědí, co je obsahem osobní dokumentace, jaké doklady je důležité si uschovat, jak napsat životopis, jaký má životopis obsah a formu, jaký je účel životopisu. Dále se seznámí s evropským životopisem, dozvědí se, jak napsat průvodní dopis k životopisu, jaký má obsah a formu.

### *Příprava na jednání se zaměstnavatelem*

Klienti se dozvědí, jak se připravit na jednání se zaměstnavatelem, jaké nejčastější otázky mohou u pohovoru padnout.

### *Portál MPSV*

Klienti se seznámí s Portálem MPSV ([www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz)). Dozvědí se, jaké důležité informace zde mohou získat, jak vyhledávat volná místa, jak zadat životopis s inzerátem „Hledám práci“ a jeho další praktické využití.

### **Job Club**

Doporučuje se především pro dlouhodobě nezaměstnané. Probíhá formou besed (4 schůzky), které pomohou klientům orientovat se v problémech při hledání zaměstnání. Nabízí pomoc při orientaci na trhu práce, umět prezentovat sama sebe na trhu práce, využívat všechny způsoby kontaktování při hledání zaměstnání, získat dovednosti v mezilidské komunikaci, získat opět sebevědomí.

### **Bilanční diagnostika**

Zabývá se komplexním zhodnocením možností a schopností člověka pro jeho optimální pracovní zařazení. Bilanční diagnostika je poradenský proces, který s využitím odborných diagnostických metod směřuje k optimálnímu využití aktuálního potenciálu člověka pro jeho další uplatnění v profesním životě. Cílem bilanční diagnostiky je individuální posouzení veškerých klientových kompetencí, včetně navržení následných aktivit zaměřených k nejvhodnějšímu a nejrychlejšímu profesnímu uplatnění.

### **Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání (IPS)**

IPS je zaměřeno speciálně na volbu povolání a to především pro mládež. Jeho cílem je umožnit klientům, zejména žákům základních a středních škol, využívat samostatně maximum informací, které potřebují při rozhodování týkající se volby povolání. Služeb IPS však mohou využívat také klienti úřadu práce, pokud si chtějí doplnit své vzdělání.

## **EURES poradenství**

Základním úkolem sítě EURES (Evropské služby zaměstnanosti) je poskytovat služby užitečné pracovníkům, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům, respektive všem občanům, kteří mají zájem využívat práva volného pohybu osob. Prostřednictvím EURES se mohou lidé dozvědět vše o životě a práci v jednotlivých státech EU. Tyto informace lze získat prostřednictvím EURES poradce.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a poradenské služby musí být vždy voleny s ohledem k individuálním potřebám každého uchazeče o zaměstnání. Všichni klienti úřadu práce v Blansku prochází ihned po evidenci skupinovým poradenstvím, kde jsou seznámeni se službami, které jim úřad práce může nabídnout. Klient má možnost svoji situaci konzultovat s poradcem, který doporučí možný postup k řešení nezaměstnanosti. Projedná s klientem jeho reálné možnosti, co umí, co může zaměstnavateli nabídnout a naopak v čem se potřebuje zdokonalit. U některého klienta může pomoci k získání zaměstnání vhodně zvolená rekvalifikace. U jiného to třeba může být zařazení do Job Clubu, kde se naučí orientovat na trhu práce, využívat informační zdroje při hledání zaměstnání, zdokonalí se v komunikaci a připraví se na jednání se zaměstnavatelem. Zvýší si sebevědomí a zjistí, že stejnou situaci, ve které se ocitl, řeší i ostatní lidé.

Od 1. ledna 2009 s každým uchazečem o zaměstnání, který je veden v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců, sepisuje úřad práce *individuální akční plán* (IAP). IAP je písemný dokument, který vypracuje úřad práce za spolupráce s uchazečem o zaměstnání. Obsahem IAP je stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce.

## 3.2 Evropský sociální fond v ČR

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

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

### Cíle Evropského sociálního fondu<sup>21</sup>

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- rovné příležitosti pro všechny při vstupu na trh práce
- sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce
- celoživotní vzdělávání
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání
- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnosti souvisejícími s trhem práce

Z ESF jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru, jako např.:

- rekvalifikace nezaměstnaných
- speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel
- podpora začínajícím podnikatelům
- rozvoj institucí služeb zaměstnanosti

---

<sup>21</sup> <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

## **Základní programy Evropského sociálního fondu**

*Programové období 2007-2013*

Programy, které umožňují čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů v **období 2007-2013** v České republice a hlavním městě Praze jsou:

- Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)
- Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)
- Operační program Praha – Adaptabilita (OPPA)<sup>22</sup>

**Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ).** OP LZZ je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech. Globální cíl Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost je „Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU“.<sup>23</sup>

**Projekty ESF OP LZZ, na jejichž realizaci se podílí úřad práce v Blansku:**

### **Aktivní padesátka v Jihomoravském kraji**

Projekt je zaměřen na začlenění uchazečů a zájemců o zaměstnání starších 50 let zpět na trh práce. Klienti projektu mohou absolvovat motivačně-poradenský modul, kurz základů PC a odborné rekvalifikační kurzy. Po dobu realizace je klientům v rámci individuálního poradenství k dispozici kvalifikovaný psycholog. Po celou dobu realizace projektu mají klienti nárok na úhradu doprovodných opatření, a to konkrétně jízdné, stravné, příspěvek na hlídání dětí a péče o závislé osoby, dále úhradu výdajů na zdravotní průkazy. Hlavním cílem tohoto projektu je zvýšit zaměstnatelnost a zaměstnanost v Jihomoravském kraji u osob, které v roce zařazení do projektu dosáhly věku 50 let.

---

<sup>22</sup> <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr#programy>

<sup>23</sup> [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove\\_obdobi\\_2007\\_-\\_2013](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013)

## **Šance pro Vás v Jihomoravském kraji**

Projekt se zaměřuje na začlenění skupiny dlouhodobě nezaměstnaných zpět na trh práce. Cílová skupina projektu je vymezena pouze délkou evidence na úřadu práce, a to déle než 6 měsíců. Projekt je koncipován jako modulový vzdělávací systém s individuálním přístupem ke každému klientovi. Klient si na základě poznání svých osobnostních předpokladů zvolí rekvalifikační program, sestaví svůj osobní Plán rozvoje. Pro klienty je zajištěno individuální poradenství.

Cílem projektu je zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti dlouhodobě nezaměstnaných osob, podpořit jejich začlenění na trh práce vhodnou skladbou jejich vzdělávacího programu.

### **Vzdělání – praxe – zaměstnání**

Projekt je zaměřen na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou evidovaní na úřadech práce v Jihomoravském kraji. Zaměřuje se na klienty s ukončeným úplným středoškolským vzděláním s maturitou do 25 let věku, případně vyšším ukončeným vzděláním do 30 let věku, jejichž dosavadní celková praxe nepřesáhla 12 měsíců. Mimo tyto skupiny se projektu mohou zúčastnit také matky (možno i muži) po mateřské nebo rodičovské dovolené, bez omezení věku, avšak s dosavadní praxí kratší 12 měsíců nebo vracející se na trh práce po době delší než 3 roky.

Cílem projektu je zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti osob s žádnou nebo minimální praxí, jejich začlenění na trh práce prostřednictvím vhodné skladby vzdělávacího programu a navazující odborné praxe.

### **Chopím se šance – podpora pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením**

Projekt se zaměřuje na řešení sociálního vyloučení osob se zdravotním postižením. Prostřednictvím realizovaných aktivit dojde k získání pracovních a sociálních dovedností u cílové skupiny, která je ve značné míře ohrožena sociálním vyloučením, dlouhodobou nezaměstnaností a snížením participace na celospolečenském životě. Problémy s uplatněním osob se zdravotním postižením dokládá fakt, že v této cílové skupině převažují osoby s nízkým stupněm vzdělání a dlouhodobě nezaměstnaní. Hlavním cílem projektu je sociální integrace cílové skupiny osob se zdravotním postižením. Sociální integrace bude zajištěna především zvýšením předpokladů osob se zdravotním postižením pro nalezení vhodného pracovního uplatnění realizací vzdělávacích aktivit a poskytováním poradenství.

### **Zpět na trh práce v Jihomoravském kraji**

Projekt je zaměřen na začlenění uchazečů a zájemců o zaměstnání s chybějícím či s nejvýše dosaženým základním vzděláním zpět na trh práce. Účastníci projektu mohou absolvovat aktivity, mezi které patří motivačně poradenský modul, sestavení Plánu rozvoje klienta a rekvalifikační kurzy.

Přínos projektů ESF je především v jejich zaměření. Jednotlivé projekty vyrovnávají příležitosti v přístupu na trh práce. Každý z projektů je vždy určen pro určitou nezaměstnanost ohroženou skupinu obyvatel, např. starší 50 let, absolventi nebo zdravotně znevýhodnění lidé.

### **3.3 Personální agentury**

Další možností, jak rozšířit aktivity týkající se hledání zaměstnání, je oslovení soukromých personálních agentur. Jde o poměrně nový institut v oblasti zaměstnávání. Agentury mohou nejen zaměstnávat, ale i zprostředkovávat a propůjčovat své zaměstnance dalším uživatelům na základě smluvních ujednání.

Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět:

- vyhledáváním zaměstnání pro osobu, která se o práci uchází, a vyhledáváním zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly
- přímým zaměstnáváním osob, za účelem výkonu práce pro uživatele, který jim na základě smlouvy práci přiděluje a kontroluje
- poradenskou a informační činností v oblasti pracovních příležitostí

Agentury jsou povinny vést evidenci:

- počtu volných míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání
- jimi umístěvaných osob
- jejich zaměstnanců, jimž zprostředkovávají zaměstnání



V oblasti zprostředkování práce personální agentury nabízejí stálá zaměstnání, dočasné úvazky, dohody o pracovní činnosti, dohody o provedení práce, ale také práci v zahraničí. Kromě nabídek práce radí klientům jak napsat životopis, průvodní dopis či jak se připravit na pohovor u zaměstnavatele. Zprostředkování zaměstnání agenturou práce je bezplatné. Agentury práce lze nalézt na adrese: [www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz).

### **3.4 Dílčí závěr**

Nalézt zaměstnání ihned není běžným jevem. Ve velké většině případů se úspěchy dostavují až po určitém čase. Výše jmenované možnosti mohou pomoci nalézt nové zaměstnání, avšak odpovědnost stále zůstává na každém člověku. Proto za stěžejní při ztrátě zaměstnání považují vysokou iniciativu, aktivitu a hlavně vytrvalost při hledání nového zaměstnání. Schopnost objektivně zhodnotit své předpoklady a vědět, co mohu zaměstnavateli nabídnout.

## 4. Kazuistiky

Pro případové studie jsem si vybrala uchazeče o zaměstnání evidované na úřadu práce v Blansku. Dle § 33 zákona o zaměstnanosti<sup>24</sup> všichni uchazeči spadají do skupiny osob, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Jedná se tedy o rizikové skupiny osob, které jsou nezaměstnaností ohroženy více. Se všemi uchazeči spolupracuji.

Cílem kazuistik je objasnit, v čem spočívá znevýhodnění či diskriminace u jednotlivých klientů, a také poukázat na to, že neexistuje pouze jedna příčina nezaměstnanosti. U každého člověka je příčinou nezaměstnanosti něco jiného.

Křestní jména klientů byla změněna.

### 4.1 Kazuistika č.1

#### *Pan Josef, 55 let*

Pan Josef se poprvé evidoval na úřadu práce v květnu 2009. V důsledku hospodářské recese ukončil činnost strojírenský podnik, ve kterém pracoval 18 let na pozici frézaře. Pan Josef dostal výpověď z organizačních důvodů. Má úplné střední odborné vzdělání s maturitou, obor Strojírenství, nemá žádné zdravotní omezení. Praxi má 7 let jako strojní zámečník a 25 let jako frézař. U jazykových dovedností uvedl pasivní znalost ruského jazyka, na počítači pracovat neumí, jak sám uvádí, nikdy to nepotřeboval. Do požadavků na zaměstnání uvedl, že přijme jakoukoli manuální práci. Za prací je ochoten také dojíždět, je ochoten nastoupit do směnného provozu.

Koncem května 2009 telefonicky sdělil, že nastupuje na dohodu o pracovní činnosti na období květen až červen 2009 (při evidenci je možné si přivydělávat až 4.000 Kč za měsíc). Na druhém jednání tuto dohodu doložil. V červnu se zúčastnil skupinového poradenství, kde byl obeznámen se službami, kterých může využít jako nezaměstnaný. V červenci nastoupil opět na dohodu o pracovní činnosti, kterou si sám

---

<sup>24</sup> §33 Zákona o zaměstnanosti. Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání se věnuje zejména osobám se zdravotním postižením, osobám do 20 let věku, těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do devátého měsíce po porodu, osobám pečujícím o dítě do 15 let věku, osobám starším 50 ti let věku, osobám, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců a fyzickým osobám, které potřebují zvláštní pomoc

domluvil, a to na období červenec-září. Vykonával pomocné práce v průmyslu. K 1. říjnu 2009 ukončil evidenci a nastoupil do hlavního pracovního poměru, ve kterém však zůstal pouze necelých pět měsíců. V půlce února 2010 se opět evidoval na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Zaměstnání skončil dohodou, ke které ho vedly generační neshody na pracovišti. Do žádosti si uvádí, že má přivýdělek – dohodu o pracovní činnosti do konce srpna 2010. Příležitostně – dle potřeby firmy pracuje jako strážný.

Pan Josef je optimista. Ztrátu zaměstnání je odhodlán razantně řešit a jak sám uvádí, nečeká, že by mu „pracák“ našel nějaké zaměstnání. Je zvyklý se spoléhat sám na sebe. Při hledání zaměstnání je velice aktivní, svědčí o tom i přivýdělky, které si našel během evidence na úřadu práce. Bohužel „na stálo“ ho nikde vzít nechtějí. Příčinu spatřuje ve svém věku. Dle jeho slov je pro zaměstnavatele již neatraktivním a je samozřejmé, že dají přednost někomu mladšímu. Jak uvádí, hledání zaměstnání věnuje většinu volného času. Hlavními zdroji jsou pro něj inzeráty. V blízkosti bydliště si podniky osobně obchází a ptá se i svých známých. Hlavní prioritou pro něj zůstává nalézt stále zaměstnání. Za handicap považuje svůj věk a neznalost práce na PC. Ani praxi, kterou má ve strojírenství (přes 30 let) nepovažuje za výhodu, neboť většina strojírenských podniků v okrese ukončila činnost.

V současné době má pan Josef rozjednané místo strážného.

## **4.2 Kazuistika č. 2**

### ***Paní Eva, 36 let, pečuje o dítě do 15 let věku***

Paní Eva se evidovala na úřadu práce v dubnu 2006. Do evidence přišla po rodičovské dovolené. Firma, u které 9 let pracovala na pozici administrativní pracovnice, ji propustila z organizačních důvodů. Po rodičovské dovolené se již neměla kam vrátit. Paní Eva má výuční obor s maturitou – Provoz obchodu se zaměřením na vnitřní obchod. Nemá žádné zdravotní omezení. Nemá žádné jazykové znalosti, počítač ovládá uživatelsky. Má zájem pracovat v administrativě, v bance, ve firmách na pokladním oddělení. Nejlépe by jí vyhovovalo zaměstnání v okolí bydliště nebo do 15 km od bydliště. Důvod uvádí péči o dceru, která bývá často nemocná. Požaduje pouze

jednosměnný provoz a nejlépe zkrácený úvazek. Je vdaná, žije v rodinném domě na vesnici.

Po evidenci absolvovala skupinové poradenství, kde byla seznámena se službami úřadu práce. V roce 2006 byla zařazena do rekvalifikačního kurzu: podvojně účetnictví, který úspěšně ukončila. Po skončení rekvalifikace ji byla vydána nabídka do zaměstnání, nebyla vybrána. V roce 2007 odmítla zařazení na monotematickou besedu „Příprava na jednání se zaměstnavatelem“. O rok později se zúčastnila skupinového poradenství pro dlouhodobě evidované. Dvakrát ji byla nabídnuta možnost účasti v projektech ESF, vždy odmítla.

V roce 2009 absolvovala poradenský program Bilanční diagnostika (blíže viz. podkapitola 3.1 Služby poskytované úřadem práce v Blansku). Doporučení z Bilanční diagnostiky: *Uchazečce by spíše vyhovovala pozice řadového pracovníka, je schopná pracovat v kolektivu i samostatně, upřednostňuje práci v administrativě, nevyhovovala by jí práce prodavačky. Preferuje zkrácený úvazek, ale přijala by i osmihodinovou pracovní dobu v jednosměnném provozu. Zaměstnání si hledá v Blansku a v jeho blízkém okolí. O dalším studiu v současné době neuvažuje.*

Od úřadu práce obdržela během let 2006-2009 25 nabídek na zaměstnání i mimo oblast administrativy. Výsledek byl vždy negativní. Buď nebyla vybrána ve výběrovém řízení, nesplňovala požadavky zaměstnavatele, nebo místo odmítla z důvodu péče o dítě.

V roce 2009 byl s paní Evou sepsán Individuální akční plán (IAP). Byl jí stanoven postup a časový harmonogram plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce. V rámci IAP již absolvovala Job Club, poradenský program Jobtip, průběžně dokládá, kde se informovala na zaměstnání.

Paní Eva je tichá, nenápadná, neprůbojná. V evidenci je čtyři roky, jedná se o dlouhodobou evidenci. Motivace a aktivita paní Evy najít zaměstnání klesá s rostoucí délkou evidence. Jak sama uvádí, na počátku evidence hledala zaměstnání usilovněji a soustavněji než nyní. Za své nedostatky považuje neznalost cizího jazyka a nesmělost. Tvrdí, že pro zaměstnavatele není zajímavá a nemá jim co nabídnout. Jako negativum nezaměstnanosti považuje sociální izolaci. Po finanční stránce je zajištěná. Manžel úspěšně podniká. Na otázku, proč si tedy nezaplatí kurz cizího jazyka, uvedla, že na jazyky „moc není“ a že by jí to nešlo. Ze svých požadavků slevit nehodlá. Jako nejvhodnější považuje práci v administrativě. Velkou oporu vidí ve své rodině, které věnuje veškerý svůj čas.

Paní Eva je při hledání zaměstnání velice pasivní. Pokud dostane od úřadu práce nabídku do zaměstnání, vyřídí ji. Vlastní iniciativu při hledání práce neprojevuje. Jedna aktivita v rámci Job Clubu byla popsat běžný den. Tedy veškeré činnosti, které denně dělá. Výsledek: příprava snídaně, vypravení dcery do školy, nákup, vaření, úklid domácnosti, čekání na příchod dcery ze školy, učení se s dcerou, čekání na příchod manžela, příprava večeře, občas společná procházka, sledování televize, uložení dcery ke spánku, občas četba před spaním. Čas na hledání zaměstnání se v denním režimu paní Evy neobjevil.

V roce 2010 paní Eva vstoupila do projektu Šance pro Vás v Jihomoravském kraji. Projekt se zaměřuje na začlenění skupiny dlouhodobě nezaměstnaných zpět na trh práce.

### **4.3 Kazuistika č. 3**

#### *Slečna Jana, 19 let, absolvent*

Slečna Jana se evidovala na úřadu práce v září 2009. Jedná se o její první evidenci. Má úplné střední odborné vzdělání s maturitou, obor Sociální činnost. Praxi nemá. Nemá žádné zdravotní omezení. Práci na počítači ovládá uživatelsky. Uvádí aktivní znalost anglického jazyka. Zaměstnání si hledá v sociální oblasti a v administrativě. Ráda by pracovala jako sociální pracovník, vychovatel v klubech, domovech dětí a mládeže nebo jako administrativní pracovnice. Bydlí v Blansku, za prací je ochotna dojíždět.

Koncem září byla slečně Janě vydána nabídka zaměstnání na místo administrativního pracovníka, nebyla přijata. Jako důvod uvedl zaměstnavatel nedostatečnou praxi. Začátkem října absolvovala skupinové poradenství, kde byla seznámena se službami úřadu práce, kterých může využít jako nezaměstnaná. Koncem října se zúčastnila úvodní schůzky k projektu „Vzdělání – praxe – zaměstnání“ (blíže viz. podkapitola 3.2 Evropský sociální fond v ČR). O vstup do projektu měla zájem. Z kapacitních důvodů však do projektu nebyla zařazena. Od listopadu do prosince obdržela od úřadu práce čtyři nabídky zaměstnání. Jednalo se o vychovatele v družině, sociálního pracovníka v domově důchodců a administrativní práce. Ani na jedno místo

nebyla přijata, překážkou byla opět praxe. V lednu 2010 byl se slečnou Janou vypracován individuální akční plán. Byl jí stanoven postup a časový harmonogram plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce. V rámci IAP absolvovala v únoru monotematickou besedu „Příprava na jednání se zaměstnavatelem“, vytvořila si životopis na Portále MPSV. Od konce února začala pracovat na dohodu o provedení práce jako dělník v průmyslu dle potřeb zaměstnavatele (při evidenci je možné si přivydělávat až 4.000 Kč za měsíc).

Slečna Jana je šikovná, komunikativní, při hledání práce je velice aktivní. Dle jejích slov práci potřebuje také proto, aby finančně pomohla rodině. Žije pouze s matkou, která je invalidní a dvěma mladšími sourozenci. Za největší nedostatek považuje praxi. Jak sama uvádí, pokud se na jedno místo vychovatele hlásí 40 lidí, z nichž půlka má patřičné vzdělání a praxi, zaměstnavatel dá přednost uchazečům s praxí. Věří však, že pokud by jí někdo dal šanci, zvládla by to. Nedostatek praxe by zcela určitě vyrovnala obrovskou chutí do práce, ochotou učit se novým věcem a dále se vzdělávat. Pokud nebude moci sehnat požadované zaměstnání, je ochotná dočasně přijmout jakoukoli práci.

V současné době úřad práce vyřizuje slečně Janě roční stáž na detašovaném pracovišti úřadu práce v Boskovicích. Pokud stáž absolvuje, získá praxi, která by jí měla do budoucna pomoci uplatnit se na trhu práce.

#### **4.4 Kazuistika č. 4**

##### ***Paní Helena, 52 let, invalidita I. stupně (dříve částečná invalidita)***

Paní Helena se evidovala na úřadu práce v listopadu 2008. Jedná se o její první evidenci. Firma, u které pracovala 10 roků jako krejčová v zakázkové výrobě pracovních oděvů, ji propustila z organizačních důvodů. Praxi má 26 let jako krejčová, 2 roky pracovala jako ošetřovatelka drůbeže. Paní Helena má střední odborné učiliště, obor Pánská krejčová. Nemá žádné jazykové znalosti. Jako samouk se učí pracovat na počítači. Od roku 2007 má částečný invalidní důchod (nyní změna od 1. ledna 2010 se jedná o invaliditu I. stupně). Z pracovní rekomandace vyplývá, že pro uchazečku nejsou vhodné pracovní činnosti se zvýšenou fyzickou zátěží, ve vynucených a stereotypních

polohách, v klimaticky nepříznivých podmínkách. Nesmí pracovat v chladu, průvanu. Je nevhodná práce šičky pro jednookost pacientky (úraz oka) a náročnost práce na zrak, nevhodné jsou tedy veškeré práce zrakově náročné. Paní Helena má zájem pracovat jako vrátná, prodavačka, pomocná kuchařka, přijala by také jakoukoli manuální práci s ohledem na zdravotní stav. Nejraději by pracovala v okolí bydliště, ale je ochotna za práci i dojíždět.

Začátkem prosince 2008 absolvovala skupinové poradenství, kde byla seznámena se službami úřadu práce, kterých může využít jako nezaměstnaná. V období leden až září 2009 bylo paní Heleně vydáno 12 nabídek zaměstnání. Jednalo se o místa vrátného, prodavače, úklidu kancelářským prostor, manuální práce. Ani na jedno místo nebyla přijata. V květnu se paní Helena zúčastnila monotematické besedy na téma „Sestavení osobní dokumentace pro přijímací pohovor“. Za pomoci poradce si sestavila životopis. V roce 2009 byl s paní Helenou vypracován individuální akční plán (IAP). Byl jí stanoven postup a časový harmonogram plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce. V rámci IAP absolvovala v listopadu 2009 rekvalifikaci prodavačské práce, kterou úspěšně ukončila. S pomocí poradce si vytvořila životopis na Portále MPSV a zadala na Portál inzerát, jaké práce hledá.

Paní Helena je přátelská, komunikativní, snaživá. V evidenci je rok a půl, jedná se o dlouhodobou evidenci. Navíc má zdravotní omezení. Přesto projevuje při hledání zaměstnání stále vysokou iniciativu a aktivitu. Svědčí o tom i to, že pravidelně každý týden využívá možnosti přístupu na internet v budově úřadu práce, kde si vyhledává nabídky práce. Za největší překážky při hledání zaměstnání považuje svůj věk a zdravotní omezení. Uvádí, že pokud zaměstnavatelé zjistí, kolik má let a je invalidní, již se neozvou. Dle jejich slov by jim přitom mohla nabídnout zodpovědnost, pečlivost, časovou flexibilitu (děti má již velké) a schopnost učit se novým věcem.

Paní Helena ukončila k 31. březnu 2010 evidenci. Začala podnikat s příspěvkem od úřadu práce. Otevřela si stánek s novinami v místě bydliště.



## 4.5 Dílčí závěr

Za každou kazuistikou se skrývá konkrétní lidský osud. Všichni mají jedno společné, patří do skupin osob, které jsou ve větší míře ohroženy nezaměstnaností.

Pan Josef za příčinu nezaměstnanosti považuje věk a neznalost práce na počítači. Paní Eva neznalost cizích jazyků. U slečny Jany je překážkou praxe a paní Helena za diskriminující faktor považuje stejně jak pan Josef věk a zdravotní omezení.

Aktivita, celkový postoj ke ztrátě zaměstnání, vliv vnějších okolností a schopnost dočasně slevit ze svých nároků hrají při hledání zaměstnání rozhodující úlohu. Pan Josef stejně jako paní Helena je při hledání zaměstnání velmi aktivní. Najít zaměstnání se stalo jejich prioritou a „dočasnou prací“. I přes překážky jako jsou věk a zdravotní omezení se oba dva zaměstnali. Paní Helena téměř po roce a půl evidence na úřadu práce. Začala podnikat s příspěvkem od úřadu práce. Pan Josef se zaměstnal po pěti měsících, bohužel o práci zanedlouho přišel. Slečna Jana hledá zaměstnání také usilovně. V jejím případě umožnění roční stáže považují za dobrou volbu. Získá praxi pro možnost dalšího uplatnění na trhu práce. Na případu paní Evy je příkladně vidět, jak klesá motivace k hledání zaměstnání s délkou evidence. Po čtyřech letech evidence plní požadavky úřadu práce, ale sama aktivně zaměstnání nehledá. Není ochotna na sobě pracovat, rozvíjet se. Aktivita nabízené úřadem práce většinou odmítá. Není tlačena ani vnějšími skutečnostmi – např. finanční situací rodiny. S rolí nezaměstnaného se již sžila. Účast v projektu by jí mohla „zmotivovat“ k aktivnějšímu přístupu při hledání zaměstnání.

## Závěr

Cílem práce bylo poukázat na příčiny nezaměstnanosti, charakterizovat její druhy. Snažila jsem se také postihnout nejvýznamnější důsledky nezaměstnanosti ve vztahu k jedinci i k jeho rodině. Dalším cílem bylo objasnit, v čem spočívá znevýhodnění či diskriminace určitých skupin občanů na trhu práce. K tomuto objasnění mi pomohly případové studie klientů spadajících do rizikové skupiny obyvatel. V souvislosti s tím jsem ukázala na konkrétních případech, že neexistuje pouze jedna jediná obecná příčina nezaměstnanosti. Každý člověk je jedinečný a u každého člověka je příčinou nezaměstnanosti něco jiného. Může to být věk, praxe, zdravotní znevýhodnění nebo nedostatečná kvalifikace.

Důležité místo při řešení nezaměstnanosti zaujímají úřady práce. Poskytují nezaměstnaným nejen informace o možnostech získání práce, ale umožňují jim využívat poradenské služby a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Mezi efektivní způsoby snižování nezaměstnanosti můžeme zařadit vytváření cílených programů pro ohrožené skupiny na trhu práce, poskytování příspěvků na podnikání, vytváření nových pracovních míst, poradenskou činnost a posilování adaptability nezaměstnaných na trhu práce. Na jednotlivých kazuistikách jsem poukázala, jak může být nezaměstnanost řešena u rizikových skupin občanů.

Ztráta zaměstnání je pro jedince obtížnou životní událostí. Každý člověk však přistupuje ke ztrátě zaměstnání odlišně. Pro určitou část osob zůstává nalezení nového pracovního místa jedinou cestou k uspokojení potřeb spojených se zaměstnáním. Naproti tomu určitá část nezaměstnaných se časem snaží a učí uspokojovat své potřeby jiným, alternativním způsobem. Pokud se jim to daří, slábnou jejich motivace k práci. Při zpracování práce vyšlo také najevo, že aktivita, ochota investovat do vlastní kvalifikace a přizpůsobení se podmínkám trhu práce jsou rozhodující při hledání zaměstnání.

Ztráta zaměstnání může potkat každého člověka. Myslím, že jedno z možných řešení nezaměstnanosti by mohlo spočívat v přípravě na to, že každý z nás se může ocitnout bez práce. Tedy motivovat jednotlivce k dalšímu vzdělávání prostřednictvím vzdělávacích systémů a umožnit jim, aby byli schopni, mohli a chtěli se celoživotně vzdělávat. Mládež vést k samostatnosti, k orientaci v problémových situacích, k všestrannosti, flexibilitě, adaptabilitě a tvořivosti. Vychovat z nich lidi, kteří budou schopni pružně reagovat na situaci na trhu práce.

## Resumé

Bakalářská práce se zabývá příčinami nezaměstnanosti a možnostmi jejího řešení. Práce je rozdělena do čtyř kapitol.

První kapitola poukazuje na příčiny nezaměstnanosti, vysvětluje význam práce v životě člověka, definuje pojem nezaměstnanost, charakterizuje druhy nezaměstnanosti. Vymezuje skupiny osob, které jsou nezaměstnaností ohroženy více. Zabývá se trhem práce a jeho aspekty.

Druhá kapitola popisuje důsledky nezaměstnanosti ve vztahu k jedinci i k jeho rodině. Poukazuje na snížení životní úrovně, sociální izolaci nezaměstnaného. Zabývá se destruktivním vlivem nezaměstnanosti na zdraví jedince.

Třetí kapitola se zabývá možnostmi řešení nezaměstnanosti. Definuje pojmy uchazeč o zaměstnání a zájemce o zaměstnání. Popisuje jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a poradenské služby, které mohou využít uchazeči a zájemci o zaměstnání evidovaní na úřadu práce v Blansku. Seznamuje s Evropským sociálním fondem jako klíčovým nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Zmiňuje možnost obrátit se na personální agentury při hledání zaměstnání.

Obsahem čtvrté kapitoly jsou kazuistiky klientů evidovaných na úřadu práce v Blansku. Všichni spadají do rizikových skupin osob ohrožených nezaměstnaností. Kazuistiky objasňují, v čem spočívá znevýhodnění jednotlivých klientů. Poukazují na více příčin nezaměstnanosti.

## **Anotace**

Práce „Příčina nezaměstnanosti a možnosti jejího řešení“ se zabývá nezaměstnaností, příčinami nezaměstnanosti u rizikových skupin obyvatel. Poukazuje na vliv nezaměstnanosti na jedince. Popisuje možnosti řešení nezaměstnanosti. Je doplněna kazuistikami klientů spadajících do rizikových skupin osob.

## **Klíčová slova**

Nezaměstnanost, práce, trh práce, skupiny osob ohrožených nezaměstnaností, poradenské služby, úřad práce, sociální izolace, znevýhodnění, druhy nezaměstnanosti.

## **Annotation**

The thesis "Cause of unemployment and its solving possibilities" deals with the unemployment problems and with the causes of risk population groups' unemployment. It refers to the influence of unemployment on an individual. It describes the possibilities how to solve the unemployment. It is completed by a casuistry of clients being included in these risk population groups as well.

## **Keywords**

Unemployment, work, labour market, groups of persons threatened by unemployment, consulting services, employment office, social isolation, handicaps, kinds of unemployment.

## Použité zdroje

### Právní předpisy:

1. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

### Knižní zdroje:

2. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8
3. CEDEFOP, Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání. *Budoucí potřeby znalostí a dovedností v Evropě. Dům zahraničních služeb MŠMT pro Centrum Euroguidance*, 2009, 35 s. ISBN 978-80-87335-02-4
4. GIDDENS, A. *Sociologie*. 1 vyd. Praha: Argo, 1999, 595 s. ISBN 80-7203-124-4
5. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
6. POTŮČEK, M. a kol. *Vize rozvoje České republiky do roku 2015*. 1 vydání. Praha: Gutenberg, 2001, 245 s. ISBN 80-86349-02-0
7. SEKOT, A. *Sociologie v kostce*. 3. vydání. Brno: Paido, 2006, 258 s. ISBN 80-7315-126-X

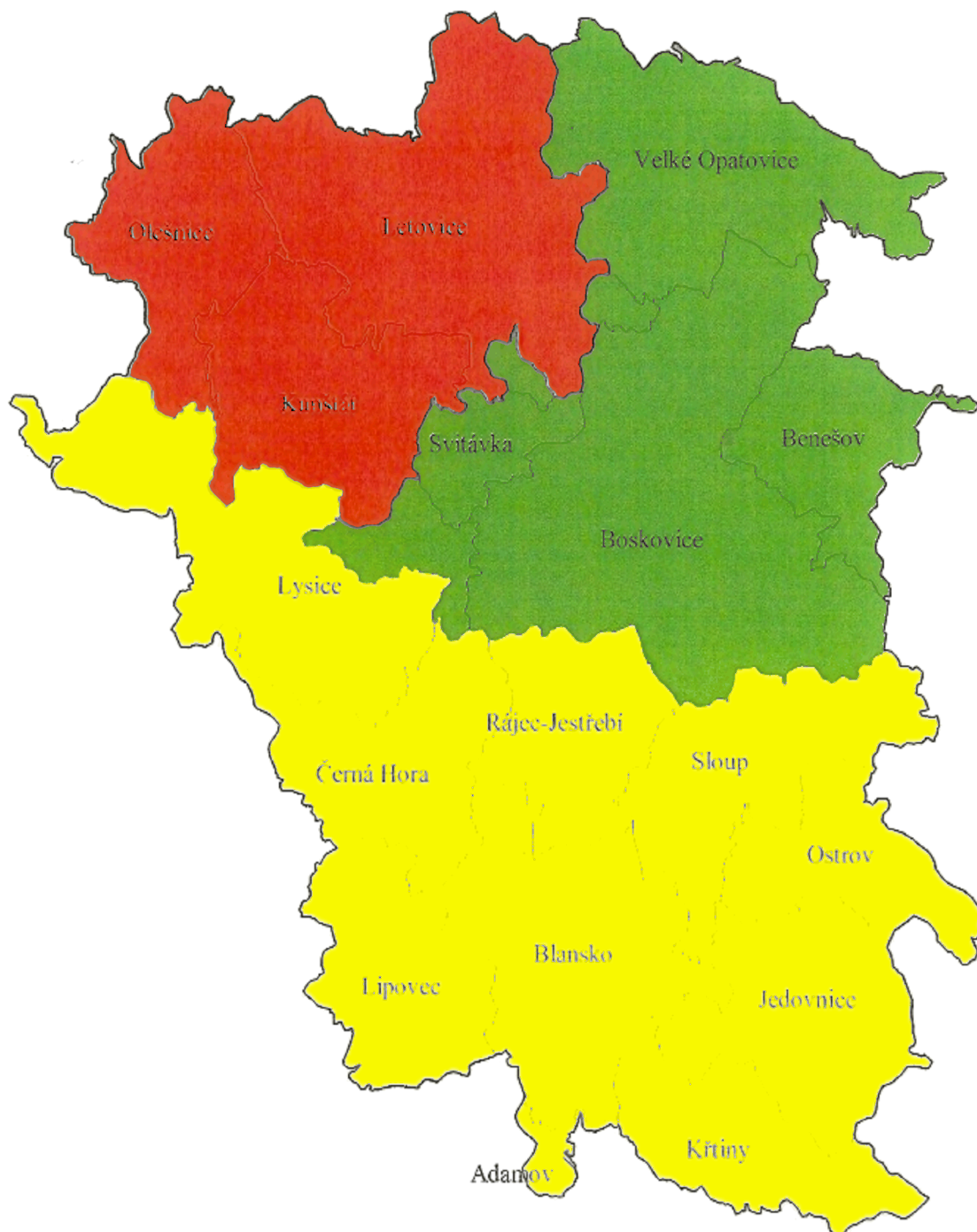
### Internetové zdroje:

8. Evropský sociální fond v ČR, dostupné z <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr> [12. 2. 2010]
9. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, dostupné z [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove\\_obdobi\\_2007\\_-\\_2013](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013) [25. 2. 2010]
10. Základní programy Evropského sociálního fondu, dostupné z <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr#programy> [15. 2. 2010]

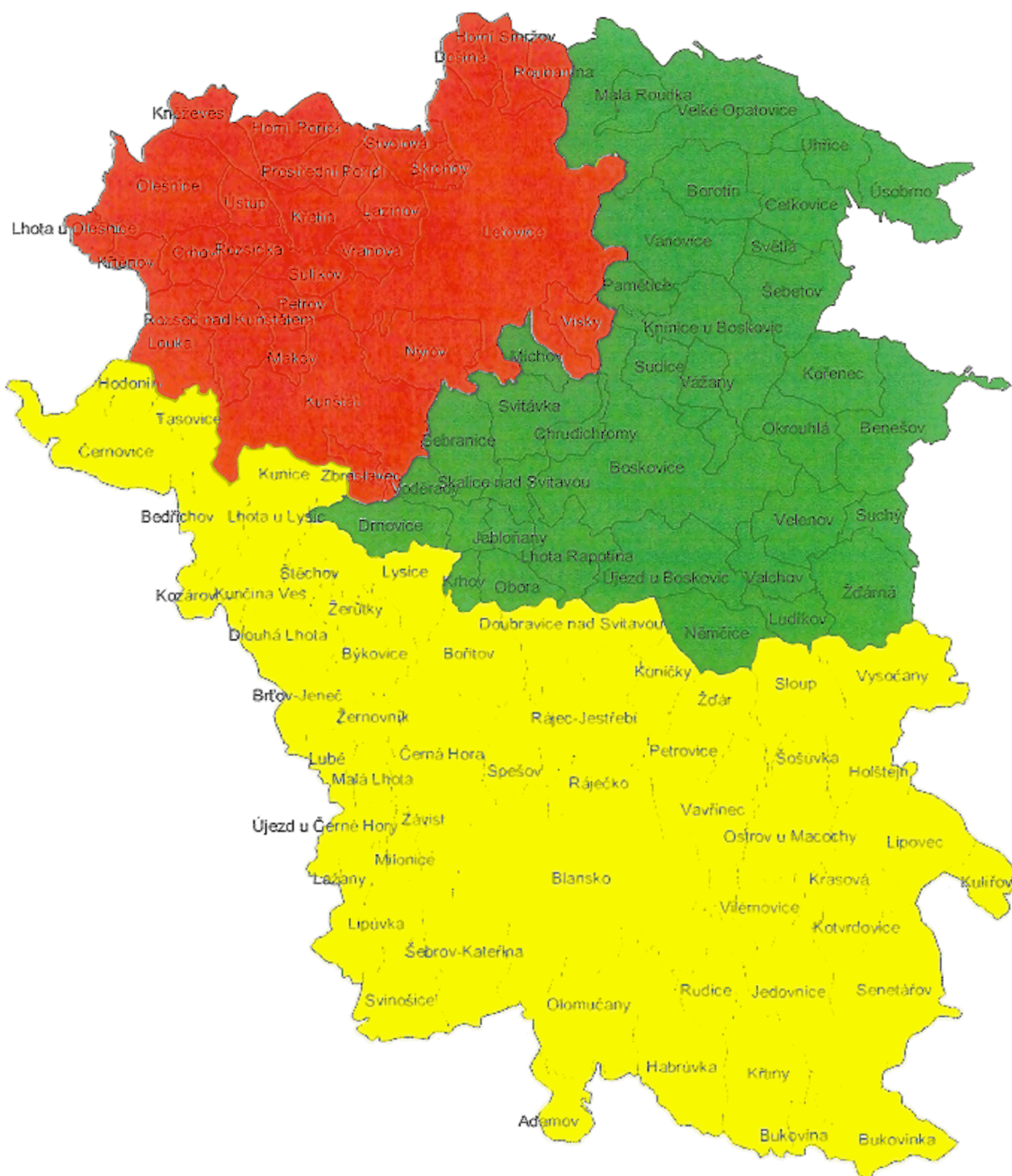
## **Přílohy**

- Příloha č. 1. Mikroregiony okresu Blansko
- Příloha č. 2 Obce okresu Blansko
- Příloha č. 3 Míra nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Blansko za měsíc prosinec 2009 a leden 2010

## MIKROREGIONY OKRESU BLANSKO



## OBCE OKRESU BLANSKO





**Míra nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Blansko  
za měsíce prosinec 2009 a leden 2010**

Mikroregiony	Ekon.akt. obyvatel.	prosinec dosaž.	%	Index m	Index 08/09	Ekon.akt. obyvatel.	leden dosaž.	%	Index m	Index 09/10
Adamov	2542	335	13,18	↗	↗	2542	340	13,38	↗	↗
Benešov	830	114	13,73	↗	↗	830	127	15,30	↗	↗
Blansko	11432	1096	9,59	↗	↗	11432	1155	10,10	↗	↗
Boskovice	8888	1117	12,57	↗	↗	8888	1155	13,00	↗	↗
Černá Hora	1858	161	8,67	↗	↗	1858	175	9,42	↗	↗
Jedovnice	2575	285	11,07	↗	↗	2575	285	11,07	↔	↗
Křtiny	816	109	13,36	↗	↗	816	110	13,48	↗	↗
Kunštát	1870	213	11,39	↗	↗	1870	226	12,09	↗	↗
Letovice	4379	527	12,03	↗	↗	4379	569	13,00	↗	↗
Lipůvka	1504	143	9,51	↗	↗	1504	150	10,00	↗	↗
Lysice	2499	300	12,00	↗	↗	2499	312	12,48	↗	↗
Olešnice	1240	161	12,98	↗	↗	1240	175	14,11	↗	↗
Ostrov u Macochy	1184	125	10,56	↗	↗	1184	132	11,15	↗	↗
Rájec- Jestřebí	3201	327	10,22	↗	↗	3201	330	10,31	↗	↗
Sloup	1981	243	12,27	↗	↗	1981	266	13,43	↗	↗
Svitávka	1079	149	13,81	↗	↗	1079	162	15,01	↗	↗
Velké Opatovice	3222	438	13,59	↗	↗	3222	499	15,49	↗	↗
<b>Celkem mikroregiony</b>	<b>51100</b>	<b>5843</b>				<b>51100</b>	<b>6168</b>			

	Uchazeči celkem	Dosažitelní	%	Index 08/09	Uchazeči celkem	Dosažitelní	%	Index 09/10
<b>Celkem okres</b>	<b>6025</b>	<b>5843</b>	<b>11,1</b>	↗	<b>6392</b>	<b>6168</b>	<b>11,7</b>	↗

Index m, r                      porovnání nezaměstnanosti s předchozím měsícem, rokem  
↗, ↘, ↔                      ↗, ↘, ↔                      nárůst, pokles míry nezaměstnanosti