UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ

FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

Institut mezioborových studií Brno

Právo na práci a jeho realizace

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Vedoucí bakalářské práce:
PhDr. Mgr. Zdeňka Vaňková

Vypracovala:
Jana Janíková

Brno 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Právo na práci a jeho realizace“ zpracovala samostatně a použila jsem jen literaturu uvedenou v seznamu literatury a použitých pramenů, který je součástí této bakalářské práce.
Elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné.

V Brně 10. 4. 2012 Jana Janíková

Poděkování

Děkuji vedoucí bakalářské práce paní PhDr. Mgr. Zdeňce Vaňkové za velmi užitečnou metodickou a odbornou pomoc a za cenné připomínky a rady, které mi pomohly při zpracování mé bakalářské práce.

Také bych chtěla poděkovat své rodině i kolegům za morální podporu a pomoc, které si velice vážím a v neposlední řadě také zaměstnancům Úřadu práce v Jeseníku p. Petru Klíči a pí Dianě Šašinkové, kteří mi byli svými odbornými výklady nápomocni při psaní mé bakalářské práce.

Jana Janíková

Obsah

Úvod **2**
1. Pojem právo na práci, historie a vývoj **5**
1.1 Obecné vymezení pojmu "právo na práci" 5
1.2 Komparace vývoje "práva na práci" v českých zemích před rokem a po roce 1989 8
2. Požadavky zaměstnavatelů, práva a možnosti zaměstnanců **14**
2.1 Faktory při zaměstnávání, podstatné pro zaměstnavatele i pro zaměstnance (uchazeče o zaměstnání) 14
2.2 Podmínky při zaměstnávání žen a mužů – genderový problém 18
2.3 Problematika osobního jednání či konkurzního řízení ze strany zaměstnavatele i uchazeče o zaměstnání (věk, národnost, vzdělání, sociální status, komunikace a další činitelé) 22
2.4 Informovanost občanů o využití možností nabídek trhu práce, rekvalifikace a další vzdělávání 29
2.5 Možnosti výkonu činnosti v cizině v souvislosti se vstupem České republiky do EU, výhody a nevýhody zaměstnání v cizině 32
3. Nezaměstnanost, vliv na životní úroveň, sociální a psychologické aspekty jako důsledky ztráty zaměstnání **36**
3.1 Ztráta zaměstnání, nezaměstnanost, vliv na životní úroveň, sociální mobilita .. 36
3.2 Sociální, ekonomické, psychické a další zdravotní problémy jako důsledek nezaměstnanosti 40
3.3 Sociální exkluze, kriminalita a její dopady 43
4. Podmínky zaměstnanosti a možnosti využití získaných poznatků v sociální pedagogice **50**
4.1 Cíl, hypotézy,výzkumné otázky sociologického výzkumu……..50
4.2 Metody sociologického výzkumu 51
4.3 Výzkumný vzorek 52
4.4 Analýza a vyhodnocení výsledků 53
Závěr **90**
Resumé **92**
Anotace **93**
Annotation **94**
Seznam literatury a použitých pramenů: **95**
Seznam příloh: **99**

Úvod

„Svoboda znamená zodpovědnost. To je důvod, proč se jí většina lidí bojí.“

George Bernard Shaw

Právo na práci je jedním z nejstarších lidských práv. Upravuje jej Listina základních práv a svobod[1]. Každý má právo na svobodnou volbu povolání. Tato volba je pak přinejmenším nástrojem k získání prostředků, kterými je člověk schopen zajistit uspokojivé podmínky pro lidsky důstojnou životní úroveň. Přinejmenším proto, že volbou povolání dochází také v mnoha případech k uspokojení nejen základních, tj. biologických potřeb člověka, ale také, jak je známo již z myšlenek humanistických psychologů (např. Maslow, Rogers), k rozvoji potřeb dalších, jako jsou pocit bezpečí, zajištění, lásky, úcty, sebepoznání, seberozvoje, seberealizace, atd. S těmito potřebami úzce souvisí i rozvoj na poli vzdělání, kdy dosažená úroveň vzdělání v mnoha případech zajišťuje získání vhodného zaměstnání, ve kterém je jedinec pak schopen nalézt právě uspokojení svých potřeb, respektive následně i potřeb své rodiny či blízkých. Jakmile je volba špatná nebo v případě současné reality, kdy je v naší republice vysoká míra nezaměstnanosti (zejména v některých regionech) a jedinec nemá možnost volby využít (nejsou k tomu ze strany společnosti vytvořeny vhodné podmínky), dochází nejen k tomu, že člověk není schopen uspokojit své potřeby v plné anebo alespoň částečné míře (relativní chudoba), ale může dojít až na hranici absolutní chudoby, kdy je jen krůček k sociální exkluzi.

Cílem této práce je obecně přiblížit pojem „právo na práci“ a jeho komparaci vývoje v českých zemích před rokem a po roce 1989, kdy dochází k výrazným změnám ve společnosti a ke změnám v problematice zaměstnanosti, a to především na základě informací získaných z odborných pramenů. Podat obecný přehled o eventualitách a podmínkách zaměstnávání u nás i v cizině, což souvisí také se vstupem České republiky do Evropské unie, kde se nabízí velké množství možností získání zaměstnání v cizině na základě práva volného pohybu osob. To přináší určité výhody, ale samozřejmě i nevýhody. Dále poskytnout obecný přehled o možnostech, které nabízí trh

[1] Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., čl. 26 - Listina základních práv a svobod

práce, pracovní agentury, rekvalifikační kurzy, ale také nastínit genderový i diskriminační problém, se kterým se setkáváme u některých zaměstnavatelů v požadovaných kritériích pro přijetí do zaměstnání.

Co ve skutečnosti považují za podstatné zaměstnavatelé při přijímání nových zaměstnanců? Je pro ně rozhodujícím kritériem pohlaví, vzdělání, věk, praxe nebo jiné požadavky? Vždy se jedná o vliv různých faktorů, ať už sociálních, ekonomických či zdravotních. V práci jsou popsáni také různí činitelé vlivů na psychiku jedince související např. s dlouhodobou nezaměstnaností nebo ztrátou zaměstnání, či s obavou ze ztráty zaměstnání, např. v důsledku delší pracovní neschopnosti, častého čerpání ošetřovného, těhotenství, apod., a s tím spojené dopady na rodinu, životní úroveň, životní styl, sociální učení, sociální mobilitu a s ní zároveň sociální adaptabilitu nejen dotčeného jedince, ale zejména dětí v rodině, z pohledu sociální pedagogiky a sociální psychologie.

Teoretická část je zpracována metodou popisu, komparace (srovnání), analýzy (rozbor) a syntézy (sjednocení, souhrn), kdy byla použita literatura, obsahující historická fakta, literatura poskytující údaje z právní oblasti, především reprezentovaná jednotlivými zákony a jinými právními předpisy, v neposlední řadě literatura z oblasti psychologie, sociální komunikace a sociální pedagogiky a další prameny (zdroje informací), které čtenáři lépe pomohou pochopit chování jedince ve společnosti v různých sociálních situacích.

První kapitola je věnována obecnému vymezení pojmu „právo na práci“ a obsahuje stručné srovnání podmínek ve vývoji tohoto práva v českých zemích před rokem a po roce 1989. Druhá kapitola je zaměřena na požadavky zaměstnavatelů, ve většině případů zastoupených svými anebo smluvními odborníky z personální oblasti, při přijímání nových zaměstnanců z pohledu různých aspektů. Obecně popisuje faktory, které uchazeče o zaměstnání ať už při osobním jednání či účasti na konkurzním řízení zvýhodňují nebo naopak poškozují. Podává informaci o využití možností nabídek trhu práce, rekvalifikace a dalšího vzdělávání. Dále informuje o možnosti výkonu činnosti mimo Českou republiku v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie.

Třetí kapitola poskytuje přehled důsledků nezaměstnanosti či obavy ze ztráty zaměstnání z několika zorných úhlů jedince, přičemž jsou popsány skutečnosti, které z této problematiky vyplývají a mají vliv jak na psychiku jedince samotného, tak na jeho okolí.

Část empirická, na základě výsledků sociologického výzkumu, předkládá odpovědi na výzkumné otázky v něm kladené, které jsou stanoveny v souvislosti s tím, jak se uchazeči o zaměstnání, zaměstnanci i zaměstnavatelé vyjadřují k otázkám podmínek pro získání anebo „udržení“ zaměstnání i k otázkám případného „diskriminačního“ jednání při přijímání nových zaměstnanců, ať už na základě osobního pohovoru či konkurzního (výběrového) řízení, a to z pohledu vzdělanosti, věku a dalších faktorů a verifikuje nebo falzifikuje hypotézy v ní stanovené.

V práci se dozvíme odpovědi a názory například na tyto otázky: Je vysokoškolský titul výhodou pro získání zaměstnání? Přijímají zaměstnavatelé raději muže či ženy? Jaký je názor zaměstnavatelů, ale i zaměstnanců či uchazečů o zaměstnání na výchovu a vzdělávání tzv. „svých odborníků“, které si dříve firmy „vychovávaly“ na základě zajištěného (smluvního) vzdělávání? Byl by vhodný případný návrat k této praxi, který by mohl být zárukou umístění absolventa, s tím, že příslušný zaměstnavatel by měl jistotu odborně vzdělaného zaměstnance? Je v současné společnosti brán zřetel, zda je budoucí zaměstnanec kuřák či nekuřák? Měli by zaměstnavatelé, zaměstnanci, ale i uchazeči o zaměstnání, ženy pobírající peněžitou pomoc v mateřství nebo rodičovský příspěvek, apod. zájem, aby byla znovu zavedena povinnost pracovat? Přetrvává všeobecný názor, že by žena měla o dítě pečovat do tří let věku, než bude dítě připraveno na to, aby navštěvovalo některé výchovné zařízení (mateřská škola, apod.) a v tomto období výchovy dítěte nepracovat? A další názory.

V závěru práce jsou analyzovány názory na zaměstnanost, a to z pohledu různých činitelů, na základě provedeného sociologického výzkumu, u kterého bylo využito logických metod indukce, tj. způsobu úsudku od jednotlivých, konkrétních případů k obecnému zákonu, a dedukce, která naopak, z přijatých výroků (premis) procesem odvozování od obecně známého faktu, dospívá k novým závěrům jednotlivých příčin vzniku tohoto celku, a je zhodnoceno, v souladu s cíli této práce, jaký význam mohou mít výsledky takového šetření pro sociální pedagogiku.

I. Část teoretická

1. Pojem právo na práci, historie a vývoj

1.1 Obecné vymezení pojmu „právo na práci“

Právo na práci – *„Právo na práci je jedním z přirozených, základních, nezcizitelných a nezadatelných práv lidských. Je právem příslušejícím každému práce schopnému a k práci ochotnému občanu. Uplatňuje se zejména v tom případě, když člověk práce schopný a k práci ochotný bez své viny ztratí práci a tím i možnost obživy a nemá možnost nalézti si práci přímo sám. Pak má občan nárok, požadovati od státu nebo od veřejnoprávních svazků k tomu zřízených opatření práce v takovém rozsahu, aby byla jeho existence zajištěna způsobem odpovídajícím lidské důstojnosti, alespoň podle stanoveného existenčního minima.“*[2]

Úvodem je vhodné předeslat, že během hospodářsko-společenského vývoje lidstva se postavení práce často měnilo. Na postavení, které pracující v té které době zaujímají, závisí velkou měrou sociální, politická, hospodářská, právní i mravní struktura společnosti. „Otcem“ myšlenky „práva na práci“ bychom mohli nazvat Charlese Fouriera, jehož jednou z hlavních myšlenek je učinit práci radostí pro lidi. Dle jeho názorů byla v barbarských a otrockých společnostech práce trestem a kletbou, lidé byli přinuceni pracovat. Následně je k práci nutila bída a konečně také touha po zisku. Staví se proti všem těm společenským řádům, ve kterých člověk pracuje jen z těchto pohnutek a chce, aby člověk pracoval z radosti. Pro dosažení tohoto stavu je třeba splnění určitých podmínek, přičemž hlavní podmínkou je, že každému a za všech okolností bylo zajištěno minimum životních prostředků, čímž práce ztratí svou donucovací povahu.[3]

[2] ŠVESTKA, M.: Právo na práci. Praha: Živnotisk, 1946, 400 s., s. 100
[3] ŠVESTKA, M.: Právo na práci. Praha: Živnotisk, 1946, 400 s., s. 383 – 384 a 393

Právo na práci jako každé jiné právo musí mít především svůj podmět, to je někoho, kdo je jeho nositelem a uživatelem. Musí mít i někoho vůči komu je možné toto právo uplatňovat. Náleží tedy každému člověku, práce schopnému a k práci ochotnému, který je příslušníkem lidské společnosti, vůči které by toto právo mohl uplatňovat. Lidská společnost však dodnes není právnickou osobou, která by byla uznávaným nositelem práv a závazků a nemůže být tedy ani nějakým skutečným nositelem práv a závazků vzhledem ke svým příslušníkům. Aby však právo na práci představovalo věc řešitelnou, staví se do řady práv občanských, která může mít a vykonávat občan jako příslušník určitého státního celku.

Právo na práci není určeno k tomu, aby učilo pracovat a vážit si práce. Jeho vymezení je také v tom, že ten, kdo práci ztratil, a tím i možnost obživy, může nároky z tohoto práva uplatňovat. Předpokládá se, že ten, kdo práci ztratil, nepřišel o ni vlastním zaviněním, a nepřišel tak ani vlastním zaviněním o ztrátu převážných zdrojů obživy. Jde především o **stav nezaviněné nezaměstnanosti**, kterou nemůže postižený sám ze své vlastní moci odstranit.

Naproti tomu, jestliže je prokázáno, že někdo úmyslně, vlastním zaviněním nebo přičiněním o práci přišel, neměl by mít nárok na uplatnění práv z toho práva vyplývajících. Došlo by tak k zamezení zneužívání tohoto práva těmi, kteří si neumí náležitě vážit výhod, které jim práce poskytuje. Účelem je, aby bylo zabráněno zbytečnému plýtvání práce pro ty, kteří pracovat nechtějí.

Nesmí být ale naopak podmínkou, že těm, kteří pracovat chtějí a o práci se z titulu práva na práci ucházejí, bude nuceno přijmout práci, kterou nemohou z různých důvodů vykonávat. Jestliže však nepřijmou práci, protože o ni nemají zájem třeba z důvodu, že se jim nelíbí, nebavila by je, apod. a tato práce by třeba alespoň na dočasnou dobu mohla překlenout ztrátu zdrojů jejich obživy, měli by v tomto případě zůstat odkázáni sami na sebe, bez pomoci úřadů, které zajišťují náhradní zdroj příjmu.[4]

„Předmětem a vlastní podstatou práva na práci je požadavek opatření práce.“[5]

[4] ŠVESTKA, M.: Právo na práci. Praha: Živnotisk, 1946, 400 s., s. 100 - 103
[5] ŠVESTKA, M.: Právo na práci. Praha: Živnotisk, 1946, 400 s., s. 102

„Práce představuje základní činnost, jejímž prostřednictvím se člověk vztahuje k přírodě, z níž musí čerpat prostředky k uspokojení základních potřeb, zajištění dané kultuře odpovídající formy existence. V moderní společnosti zprostředkovává směnu instituce trhu: práce proto směřuje (ve formě zaměstnání) k zajištění peněz jakožto univerzálního prostředku umožňujícího obstarání většiny spotřebních statků.“[6]

Právo na práci je v českém právním prostředí zakotveno v **Listině základních práv a svobod** v čl. 26,[7] kde se mimo jiné uvádí, že každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny využít, pak stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje. Listina základních práv a svobod právo na práci chápe jako právo získávat prostředky pro životní potřeby prací, které přiznává každému. Tradiční pojetí práva na práci, které je obsahem mnoha mezinárodních dokumentů, chápe právo na práci jako jednotu tří složek, jež tvoří ***právo práci získat***, ***právo práci si udržet*** a ***právo na ekonomické zabezpečení*** v případě, že z nějakých státem uznaných důvodů člověk pracovat nemůže (např. v době pracovní neschopnosti nebo při plnění mateřských povinností, apod.).[8]

Právem na zaměstnání se rozumí právo občanů, kteří chtějí a mohou pracovat a o práci se skutečně ucházejí ať již prostřednictvím úřadů práce, pracovních agentur či osobním jednáním se zaměstnavateli, a jsou např. ochotni absolvovat vhodnou rekvalifikaci k dalšímu pracovnímu uplatnění anebo si jiným způsobem doplnit vzdělání, potřebné k získání zaměstnání.

V dnešní „uspěchané“ době, kdy sice stále platí, že každý právo na práci má, neplatí ale to, že má tímto práci zajištěnu, se musí všichni starat sami o sebe a také převzít **zodpovědnost** za svůj život, kterého součástí je i jeho **zaměstnání**.

Proto by se každý občan, který již dokončil své vzdělání, měl starat o to, aby získal práci, a to nejlépe odpovídající jeho kvalifikaci, což nemusí být vůbec snadné.

---

[6] Buriánek, J.: Sociologie pro střední školy a vyšší odborné školy, Praha: Fortuna, 1996, 128 s., ISBN 80-7168-304-3, s. 88

[7] Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., čl. 26 - Listina základních práv a svobod

[8] http://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-na-praci-a-pravo-na-zamestnani-11916.html [5. 3. 2012]

1.2 Komparace vývoje „práva na práci“ v českých zemích před rokem a po roce 1989

„Stát nám garantuje pouze právo na práci, ne zaměstnanost, není dáno, že musíme pracovat jako dříve za socialismu, kdy nemít práci, byla trestná činnost, šlo o příživnictví. Výjimkou byly pouze ženy v domácnosti, starobní a invalidní důchodci a děti podléhající povinné školní docházce. Práce dětí byla zakázána. Nedodržování zákona bylo trestné.“[9]

Příživnictví – je pojem, který dnes už prakticky vymizel, byl to trestný čin podle § 203 trestního zákona (140/1961 Sb.), který se často využíval proti osobám, které se vyhýbaly „poctivé práci“ a dávaly se někým vydržovat nebo si prostředky k obživě zajišťovaly jiným „nekalým způsobem“[10]

Práce a především její dělba je známou činností již od vzniku lidstva samého. Jde o nekonečně dlouhý vývoj dějin, který není možné obsáhnout v této jediné práci, proto „přeběhneme“ historií a zastavíme se až v roce 1945, v poválečném období, kdy došlo jednak k osvobození Československa a také se v dějinách nejen práce a práva na ni, ale vůbec v dějinách společnosti událo mnoho změn, které do značné míry připravily i nástup komunistického režimu v únoru roku 1948.

„Všechny hlavní politické směry a jejich vůdčí osobnosti, které se podílely na domácím a zahraničním protinacistickém odboji, již v průběhu války deklarovaly, že se po osvobození zasadí o provedení zásadních změn ve vnitřní a zahraniční politice osvobozeného Československa.“[11]

Výrazem těchto změn se stalo ustavení první poválečné vlády Národní fronty Čechů a Slováků. Dohoda o vzniku první poválečné vlády především omezila vznik a fungování politických stran. Existovat nadále mohly jen ty politické strany, které se

[9] Přednáška, IMS Brno – Právo a sociální politika – JUDr. Vodičková [12. 3. 2011]

[10] http://www.paolowiki.com/Languages/cs/P%7CC5%7C99%7CC3%7CAD%7CC5%7CBEivnictv%7CC3%7CAD [27. 2. 2012-02-27

http://iuridictum.pecina.cz/w/P%C5%99%C3%AD%C5%BEivnictv%C3%AD [27. 2. 2012]

[11] KUKLIK, J. a kol.: Vývoj československého práva 1945 – 1989. Praha: Linde, 2008, 727 s., ISBN 978-80-7201-741-6, s. 11

staly členy Národní fronty. V českých zemích mohly po válce působit pouze některé politické strany, mezi které patřila i Komunistická strana Československa (KSČ).

Ostatním politickým stranám nebyla umožněna obnova a nové strany mohly vzniknout jen tehdy, pokud s tím všechny strany Národní fronty souhlasily. KSČ usilovala, aby se členy Národní fronty staly i významné masové organizace, jako byly odbory, které komunistům pomáhaly rozšiřovat jejich vliv. Odbory již brzy po osvobození disponovaly velkou členskou základnou čítající přes dva miliony dělníků a zaměstnanců.[12]

Vývoj občanských práv v letech 1946 – 1948 vychází z několika předpokladů. Základem jsou změny v ekonomické a sociální struktuře státu. Hlavním úkolem bylo hospodářské plánování, tím se měla zabezpečit poválečná rekonstrukce a především **zvýšit životní úroveň obyvatelstva**. Plánování vymezovalo konkrétní požadavky pro různá odvětví. Zvláštní část zákona obsahovala předpoklady pro splnění rámcových úkolů, kterými bylo mimo jiné i zabezpečení odpovídajícího počtu pracovních sil, čímž se zvýšila zaměstnanost.[13]

Únor roku 1948 znamenal státní převrat, byť bez otevřeného užití násilí, změnil zásadním způsobem charakter státu a v něm panujícího státního zřízení. Moci se definitivně chopila KSČ a nastolila éru budování socialismu.[14]

Únor 1948 zasáhl do **pracovněprávní problematiky** především tím, že faktickou cestou byly zrušeny pracovní poměry osob, které nebyly politicky přijatelné. Postup byl často protiprávní. Toto jednání „nový režim“ dodatečně legalizoval ve smyslu zákona č. 213/1948 Sb. o úpravě některých poměrů na ochranu veřejných zájmů. Další souvislost s pracovněprávní problematikou měl zákon č. 247/1948 Sb. o táborech **nucené práce**, třebaže se jednalo o zákon s povahou trestní normy, což dosvědčuje i dikce § 1: *„Aby osoby uvedené v § 2 mohly býti vychovávány k práci jako občanské povinnosti a aby mohlo býti využito jejich pracovních schopností k prospěchu*

[12] KUKLIK, J. a kol.: Vývoj československého práva 1945 – 1989. Praha: Linde, 2008, 727 s., ISBN 978-80-7201-741-6, s. 14

[13] KUKLIK, J. a kol.: Vývoj československého práva 1945 – 1989. Praha: Linde, 2008, 727 s., ISBN 978-80-7201-741-6, s. 71, 77, 79

[14] KUKLIK, J. a kol.: Vývoj československého práva 1945 – 1989. Praha: Linde, 2008, 727 s., ISBN 978-80-7201-741-6, s. 112

celku (§ 32 ústavy), zřizují se tábory nucené práce.“ Vymezení v § 2 připouštělo, aby tímto způsobem byl postižen prakticky každý.[15]

„Otázka existence nucené práce zůstávala vždy velmi palčivá v období let 1948 – 1989 u ČSR byla trvale ze strany OSN a Mezinárodní organizace práce obviňována, a v 50. letech především, z toho, že v rámci plánované distribuce pracovních sil nucenou práci využívá.“[16]

Režim se těmto obviněním bránil argumenty ideologické povahy, že v socialismu se výrobní prostředky stávají společným vlastnictvím pracujících, přestává **vykořisťování pracovní síly ve prospěch soukromníků** a nastupuje místo toho **spolupráce zbavená vykořisťování**. Lidé pracují pro společnost a tudíž pro sebe. Nucená práce tudíž nemohla existovat, protože pro ni nebyly dány ekonomické podmínky. Argumentovalo se i právnicky, kdy autoři předváděli skutečné logické kotrmelce.[17]

„Například dekret č. 88/1945 Sb. o pracovní povinnosti měl být chápán jako prostředek realizace práva na práci občanů, zatímco ona „povinná práce“ byla bagatelizována jako výjimečné opatření z důvodů poválečné rekonstrukce.“[18]

Pracovního práva se úzce dotýkalo pochopitelně také právo ústavní. *„Ústava 9. května hovořila v § 26 o zajištění práva na práci.“*. V praxi probíhala přísná evidence registrace pracovních poměrů, nejprve pomocí pracovních průkazů a později, po jejich zrušení, pomocí občanských průkazů, práci bylo tak velmi těžké se vyhnout.[19]

V roce 1950 byl schválen zákon č. 96/1950 Sb. o pracujícím dorostu, upravoval nasazování osob do 18 let v souladu s potřebami hospodářského plánu do zaměstnání a částečně i jejich výchovu. Zvláštní pozornost byla věnována především politické výchově a tělesné zdatnosti. V podnicích byla zřizována střediska pracujícího dorostu, která se skládala z učňovské dílny, odborné školy a internátu.

---

[15] KUKLIK, J. a kol.: Vývoj československého práva 1945 – 1989. Praha: Linde, 2008, 727 s., ISBN 978-80-7201-741-6, s. 222 - 223

[16] KUKLIK, J. a kol.: Vývoj československého práva 1945 – 1989. Praha: Linde, 2008, 727 s., ISBN 978-80-7201-741-6, s. 223

[17] KUKLIK, J. a kol.: Vývoj československého práva 1945 – 1989. Praha: Linde, 2008, 727 s., ISBN 978-80-7201-741-6, s. 223

[18] KUKLIK, J. a kol.: Vývoj československého práva 1945 – 1989. Praha: Linde, 2008, 727 s., ISBN 978-80-7201-741-6, s. 223

[19] KUKLIK, J. a kol.: Vývoj československého práva 1945 – 1989. Praha: Linde, 2008, 727 s., ISBN 978-80-7201-741-6, s. 224

Na tento právní předpis později navázal zákon č. 110/1951 Sb. o pracovních zálohách, který zřizoval školy a učiliště, v nichž se mládež měla připravovat a vzdělávat na budoucí povolání v důležitých hospodářských odvětvích. Ze začlenění do pracovních záloh vyplýval závazek, že žák bude po dobu 3 – 5 let pracovat v závodě, který mu bude určen státním orgánem, přechod do jiného závodu byl možný jen pod podmínkou, že nebude narušeno plnění hospodářské plánu.

S tímto souvisela i řada dalších předpisů, zvláště vládní nařízení č. 111/1951 Sb., upravující vzájemné vztahy mezi odbornými učilišti, školami závodního výcviku a podniky. Dalšími nařízeními byly např. vládní nařízení 19/1954 Sb. o náboru a přípravě mládeže pro povolání mimo učiliště státních pracovních záloh nebo zákon č. 89/1958 Sb. o výchově dorostu k povolání v učebním poměru (tzv. učňovský zákon).

Systém státních pracovních záloh vykazoval řadu nedostatků, docházelo ke zkracování školní docházky, zkracování učební doby, zhoršila se kvalita škol a učilišť a vedlo to k omezení dalšího vzdělávání studentů. Praxe byla silně kritizována také z důvodů nedostatečného materiálního zabezpečení a praktických zkušeností a nízké úrovně obecného i odborného vzdělání. Ke změnám a odbourání špatného systému došlo vládním nařízením č. 50/1957 Sb., kdy bylo zrušeno ministerstvo pracovních sil a slovenské pověřenectvo pracovních sil. Přípravu dorostu začaly z odborného hlediska zajišťovat odvětvová ministerstva pod patronací ministerstva školství.

V oblasti zaměstnanosti vznikla celá řada dalších právních předpisů. Významné změny znamenal zákon č. 74/1951 Sb., kterým došlo ke zrušení dosavadního ministerstva práce a sociální péče a vzniklo již zmíněné ministerstvo pracovních sil, jehož vytvoření souviselo zejména s mobilizací pracovních sil, se kterou souviselo později i vládní nařízení č. 20/1952 Sb. o rozmisťování absolventů vysokých škol a výběrových odborných škol. *„Lidově se tomu říkalo „umístěnka“.“* **V systému, v němž existoval trvalý nedostatek pracovních sil**, a hrozba propuštění byla malá, pochopitelně **klesala pracovní morálka a vzrůstal absentismus**. Snahy režimu o snížení absentismu a fluktuace nalezly svůj výraz až ve vládním nařízení č. 52/1953 Sb. o opatřeních proti fluktuaci a absenci, radikálně omezovalo podmínky svobodného jednání a rozvázání pracovního poměru. Vyvrcholily tak represivní tendence **na poli trhu práce**. Od té doby se začal režim pozvolna přiklánět k hmotné stimulaci pracujících.

Významnou transformaci zákonů z pohledu pracujících završily zákony č. 54/1956 Sb. o nemocenském pojištění zaměstnanců (který mnohokrát novelizovaný platil až do konce roku 2008, pozn. autora) a č. 55/1956 Sb. o sociálním zabezpečení. Dále zákon č. 61/1965 Sb. o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce.

Ve druhé polovině 80. let 20. století došlo k významným politickým změnám ve Svazu sovětských socialistických republik (SSSR), které ovlivnily také situaci v Československu a vedly ke snaze pozvolné reformy v oblasti státu, práva a národního hospodářství. Byly vypracovány, tzv. Komplexní směrnice k přestavbě hospodářského mechanismu, na jejichž základě byly přijaty zákony, které měly vytvořit strukturu nového hospodářského systému státu. Cílem byl především „výrazný vzestup životní úrovně lidí“.[20]

Sled minulých událostí vyvrcholil právě v roce 1989 tzv. „sametovou revolucí“. Došlo ke změně politického systému a také ke změnám v možnostech **zaměstnávání** a **lidských práv**. Tyto změny přinesly mnoho věcí, chápaných jako pozitiva, ale také jevy, které byly předchozímu režimu neznámé jako např. **problematiku nezaměstnanosti** a s tím spojenou problematiku narůstající kriminality a bezdomovectví.

Za minulého režimu byla **plná zaměstnanost**. Každý nějakou práci měl, měl kde bydlet, měl nějaké peníze. Existovala také možnost „výchovy“ odborníků na požadované profese, kdy si organizace (podnik) zajišťoval dopředu počty studentů, kteří se přímo pro něj buď vyučili v různých oborech či vystudovali příslušné školy (střední i vysoké) na smluvním základě (viz výše v textu, pozn. autora).

Dnes se může každý svobodně rozhodnout, zda pracovat chce nebo ne a stane se tak dobrovolně **nezaměstnaným**. Je však mnoho lidí, kteří pracovat chtějí a svobodně se nezaměstnanými nestávají, práci prostě nemohou najít. Pak si právě začínají klást otázku, co jim vlastně právo na práci přináší a **k čemu je takové právo dobré**.

[20] KUKLIK, J. a kol.: Vývoj československého práva 1945 – 1989. Praha: Linde, 2008, 727 s., ISBN 978-80-7201-741-6, s. 225 – 242, 389, 596, 612

Názory na otázku, co si lidé představují pod pojmem právo na práci, zda by byl vhodný návrat k praxi výchovy a vzdělávání tzv. „svých odborníků“, kteří by byli pro zaměstnavatele určitou jistotou odborně vzdělaného zaměstnance a pro uchazeče zárukou pracovního umístění po skončení studia a názory na otázku, zda by měla být znovu zavedena povinnost pracovat, jsou zpracovány v empirické části této práce.

2. Požadavky zaměstnavatelů, práva a možnosti zaměstnanců

2.1 Faktory při zaměstnávání, podstatné pro zaměstnavatele i pro zaměstnance (uchazeče o zaměstnání)

„Vzhledem k povaze vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli hrozí v jistém smyslu neustále sociální konflikt, který by za určitých okolností mohl zachvátit celou společnost.“[21]

Při hledání **zaměstnání** nás, tak jako i budoucího potenciálního zaměstnavatele, ovlivňuje spousta různých faktorů. K hledání nového zaměstnání se rozhodujeme podle toho, jak na nás působí **vnitřní** i **vnější podmínky**. Nejde jen o prostředí, ve kterém žijeme, pohybujeme se, pracujeme, o chování a působení dalších jedinců, ať už rodinných příslušníků, kolegů či klientů, zákazníků, atd., ale také o naše vnitřní pocity, o prožívání každodenních situací, se kterými se při plnění pracovních povinností setkáváme. Také jde o pocit zodpovědnosti, potřebu zabezpečit sebe i rodinu, aby naše životní úroveň byla udržitelná alespoň na standardní úrovni.

Právě **životní úroveň** a potřeba vydělat více peněz k jejímu udržení či v některých případech k zabezpečení třeba jen základních potřeb, je nejčastějším vnitřním podnětem pro změnu a hledání nového zaměstnání. Tento podnět je hnací silou zejména u lidí, kteří jsou evidováni jako uchazeči o zaměstnání na úřadech práce. Ti se pak většinou rozhodují ne na základě svých potřeb nebo třeba dosaženého vzdělání, ale na základě zabezpečení základní životní úrovně, a to zejména, mají-li rodinu s dětmi.

Velmi výstižně problematiku působení různých vlivů a pomoci jedincům, ale i skupinám lidí, popisují ve své knize autoři B. Kraus, V. Poláčková a kolektiv, kdy tuto

[21] Buriánek, J.: Sociologie pro střední školy a vyšší odborné školy, Praha: Fortuna, 1996, 128 s., ISBN 80-7168-304-3, s. 93

problematiku pojímají z pohledu sociální pedagogiky jako speciální vědy s transdisciplinárním charakterem:

„..jsme přesvědčeni, že se jedná o speciální (někteří autoři uvádějí aplikovanou) pedagogickou disciplínu s poněkud zvláštním charakterem, a tím je transdisciplinárnost. I když dominuje vztah k sociologii, nejde pouze o interdisciplinárnost. Má výrazně integrující charakter. Z pohledu životní praxe soustřeďuje a dále rozvíjí teoretické poznatky pedagogických, společenských, ale i dalších vědních disciplín. Zaměřuje se na každodenní život jedince, analyzuje jeho životní situace a navozuje také změny v sociálním prostředí, které napomáhají optimálnímu rozvoji osobnosti a minimalizují rozpor mezi jedincem a společností.“[22],

V dnešní době si **zaměstnavatelé**, a to především menší živnostníci, rozmýšlejí, zda přijmout nějaké **zaměstnance** do pracovního poměru. Zvažují zejména to, že musí odvádět za tyto zaměstnance pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti[23] a také pojistné na zdravotní pojištění[24], což nejsou malé sumy a mnozí si to při svých příjmech nemohou dovolit. Proto se uchylují k tomu, že velmi často zaměstnávají důchodce na tzv. dohody o provedení práce[25] anebo tzv. zaměstnance “na černo“[26], kdy státu žádné pojistné neodvedou.

Bohužel se tato praxe rozrůstá, každý o ní ví, ale nejsou jasně formulovány kontrolní mechanismy státu nad takovýmto jednáním. Kontrolní mechanismy jsou stanoveny špatně a nedůsledně, neexistuje v podstatě žádný přímý institut kontroly. Toto zaměstnávání je velmi těžko prokazatelné. Začíná se ovšem „blýskat na lepší časy“ a alespoň u zaměstnání uzavřených na dohody o provedení práce, které jsou často jakýmsi „krycím manévrem“ pro ono zaměstnávání „na černo“, došlo k posunu.

Jednak se změnou zákona o nemocenském pojištění, kde od 1. 1. 2012 došlo ke změnám v okruhu pojištěných osob, a to u dohod o provedení práce, kdy je zaměstnavatel povinen tyto zaměstnance v případě překročení příjmu uvedeného

[22] Kraus B., Poláčková, V. et al.: Člověk, prostředí, výchova. Brno: Paido, 2001, 199 s., ISBN 80-7315-004-2, s. 12

[23] Zák. č. 589/1992 Sb., v platném znění – O pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

[24] Zák. č. 592/1992 Sb., v platném znění – O pojistném na VZP

[25] Zák. č. 262/2006 Sb., v platném znění – Zákoník práce

[26] Příklad jednoho z mnoha článků, odhalující tuto problematiku: http://www.mpsv.cz/cs/10155 [21. 2. 2012]

v zákoně a zúčtování tohoto příjmu, přihlásit k pojištění[27], ale také v návaznosti na změny v zákoně o zaměstnanosti, jsou od 1. 1. 2012 uchazeči, vedení v evidenci úřadu práce, povinni, oznámit takové zaměstnání, nejpozději v den, od kdy činnost vykonávají. V případě, že překročí výdělek z této činnosti limit stanovený zákonem, tj. v současné době 4 000,- Kč hrubého příjmu za měsíc, dojde k vyřazení z evidence.[28]

Při případné kontrole a konfrontaci daného **uchazeče o zaměstnání** při výkonu práce u zaměstnavatele, je nutno tuto dohodu o provedení práce předložit příslušnému úřadu práce, a to nejpozději právě v den, kdy ke kontrole došlo, a to samozřejmě se zahájením výkonu činnosti od tohoto dne. V návrhu je nyní i další změna v tomto směru, která se ale zdá být bohužel nepraktická, a to, že musí mít příslušný člověk, který je **v evidenci úřadu práce** dohodu o provedení práce vždy u sebe a v případě kontroly, bude povinen ji předložit ihned na místě. Nepraktická je z toho důvodu, že některé profese neumožňují mít při výkonu práce tuto „dohodu" u sebe. Z toho vyplývá také možnost zneužití, a to např. výmluvami na ztrátu, krádež, poškození, apod. Zatím není tento systém propracován do detailů.[29]

Bohužel ani dotčení zaměstnanci otázku **zaměstnávání „na černo"** neřeší, a to buď z pohledu toho, že jsou rádi, že nějakou práci mají a mají za ni finanční prostředky, které nutně potřebují k živobytí nebo mají „přilepšení" k **podpoře v nezaměstnanosti**, kterou od příslušného úřadu práce pobírají anebo se prostě nechtějí pouštět do jednání s úřady, aby o práci nepřišli a tzv. si to „nerozházeli" se zaměstnavatelem, který je pro ně vlastně zdrojem příjmu, i když vše není regulérní.

To, že se jim odpracovaná doba nezapočítává do doby, kterou mohou uplatnit při žádosti o starobní důchod, to si ve většině případů neuvědomují. Do doby potřebné k započtení při žádosti o starobní důchod se z evidence u úřadu práce započítávají tři roky evidence a doba, po kterou je pobírána podpora v nezaměstnanosti. Doba evidence u úřadu práce není nijak omezena, ale doba, která přesahuje uvedené tři roky evidence u úřadu práce, již není nijak zohledněna.[30]

---

[27] Zák. č. 187/2006 Sb., v platném znění – O nemocenském pojištění

[28] Zák. č. 435/2004 Sb., v platném znění – O zaměstnanosti

[29] Informace pocházejí z oddělení zaměstnanosti, referátu zprostředkování Úřadu práce v Jeseníku (pozn. autora)

[30] Zák. č. 155/1955 Sb., v platném znění - O důchodovém pojištění

Zaměstnavatelé také často volí variantu, že si vyberou své zaměstnance právě z řad uchazečů o zaměstnání, kde za určitých podmínek, které jsou povinni dodržet, mohou dostat na tyto zaměstnance státní dotace.[31]

Dalším možným řešením je **zaměstnávání cizinců anebo občanů ze sociálně slabšího prostředí** (dlouhodobě nezaměstnaní, lidé s nízkým vzděláním, bez vyučení, bez nároků na kariéru, občané menšinových národností, lidé se sklonem k alkoholismu či jiným závislostem, bezdomovci, apod.), kteří neřeší to, že by za práci, kterou odvedou, chtěl někdo jiný třeba vyšší mzdu, anebo by požadoval pro výkon práce jiné **pracovní podmínky**, či **pracovní prostředí**, **nákup pracovních pomůcek**, atd.

Těmto lidem často stačí, že si vydělají nějaké peníze, které mohou třeba propít v restauračním (hostinském) zařízení, koupit si cigarety, alkohol nebo nějaké jídlo, potřebné k přežití. Často jsou najímáni např. na různé kopáčské práce, pomocné dělnické profese, apod., což oceňují zejména zaměstnavatelé, kteří mají např. stavební firmy, firmy na výkopové práce, apod. Tyto lidi ani v mnoha případech nezajímá, zda je příslušný zaměstnavatel přihlásil jako své zaměstnance, a jestli za ně odvádí státu pojistné, že mohou mít jako pojištěnci nárok na různé dávky nemocenského[32] či důchodového pojištění[33], apod.

Další problematikou zaměstnávání je **inkluze zdravotně postižených občanů do pracovního procesu**. Ne všichni zaměstnavatelé přijímají zaměstnance se zdravotním postižením. Buď to není z hlediska jejich pracovních pozic či pracovního prostředí možné anebo na zřízení takového pracovního místa nemají finanční prostředky, a proto většinou podmínky vypsané pro účast na konkurzním (výběrovém) řízení obsahují jako jednu z daných podmínek, dobrý zdravotní stav. Občané se zdravotním postižením proto mohou tuto záležitost z jejich pohledu vnímat jako **diskriminující**.

Úřady práce mohou zaměstnavatelům poskytnout příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny pro zdravotně postižené občany, kteří chtějí a mohou pracovat, ale potřebují k tomu individuální pracovní podmínky.

---

[31] Zák. č. 435/2004 Sb., v platném znění - O zaměstnanosti

[32] Zák. č. 187/2006 Sb., v platném znění – O nemocenském pojištění

[33] Zák. č. 155/1995 Sb., v platném znění – O důchodovém pojištění

Chráněné pracovní místo - je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce.

Chráněná pracovní dílna - je pracoviště zaměstnavatele, kde je zaměstnáno nejméně 60 % zaměstnanců se zdravotním postižením.

Zaměstnavateli, který provádí na svém pracovišti přípravu k práci osob se zdravotním postižením, může úřad práce uhradit náklady na přípravu k práci těchto osob. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4 % z celkového počtu svých zaměstnanců. Způsoby plnění, tj. zaměstnávání v pracovním poměru, odběr výrobků a služeb nebo odvod do státního rozpočtu, jsou považovány za rovnocenné a lze je vzájemně kombinovat.[34]

V případech zaměstnávání např. ve státní správě či na jiných pozicích administrativního typu se samozřejmě dodržují podmínky dané různými vyhláškami, zákoníkem práce[35] a jinými právními předpisy, ale záleží mnohdy hodně na pravomocech a osobních prioritách vedoucího zaměstnance či personalisty, který přijímá nové zaměstnance.

2.2 Podmínky při zaměstnávání žen a mužů – genderový problém

„Ve skutečnosti měly na sociální roli muže a ženy předsudky větší vliv, než vůbec mohl mít biologický aspekt – a jestliže je „předsudek“ to, co máme na mysli, když se mluví o kultuře, je naše osvícenská snaha spíše jen předstíráním.“[36]

Nejprve si přiblížíme rozdíl mezi pojmy **pohlaví** a **gender**, jelikož tento rozdíl mnoha z nás není znám a pro mnohé je jejich význam shodný.

[34] http://www.mpsv.cz/cs/8 [21. 2. 2012]

[35] Zák. č. 262/2006 Sb., v platném znění – Zákoník práce

[36] Oakleyová, A.: Pohlaví, gender a společnost. Praha: Portál, 2000, s. 176, ISBN 80-7178-403-6, s. 20

Pohlaví je jedna ze dvou základních biologicko-sociálních charakteristik každého lidského jedince. Biologicky se pohlaví jedince určuje podle přítomnosti chromozomů, ale existují i další kritéria. **Je to biologický termín**.

Tzv. sociální pohlaví je to, které má dotyčný úředně zapsáno. Uvedená vymezení pohlaví se u většiny jedinců překrývají, tzn., shodně vedou ke stanovení, zda jde o muže nebo ženu.

Gender je pojem, který vyjadřuje, že vlastnosti a chování spojované s obrazem muže a ženy jsou formovány kulturou a společností. Na rozdíl od pohlaví, které je univerzální kategorií a nemění se podle času či místa, působení gender ukazuje, že určení rolí, chování a norem vztahujících se k ženám a mužům je v různých společnostech, v různých obdobích či různých sociálních skupinách rozdílné. Jejich závaznost či determinace není tedy přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami. **Jde o pojem psychologicko-kulturní.**[37]

Ve všech zemích, Českou republiku nevyjímaje, existuje ve všech profesích dělení podle genderu. Některé profese to přímo vyžadují.

Například ve stavebnictví, kde jsou podmínky pracovního prostředí a nošení těžkých břemen pro ženy nevyhovující, a to nejen z pohledu hygienických návyků a potřeb, ale také tzv. „těžké dřiny“, která tento obor provází. Takových pracovních pozic existuje celá řada a zaměstnavatelé, znalí těchto podmínek, přijímají na tyto pracovní místa právě muže, což je věc notoricky známá, zrovna tak, jako to, že například v mateřských školách, školních družinách, různých mimoškolních výchovných zařízeních, základních školách, volnočasových aktivitách, a to zejména v oblasti kultury (různé taneční, hudební, recitační a další aktivity) pracují ve větší míře ženy. Také zdravotní sestry bývají výhradně ženské pracovní pozice.

V oblasti politiky, kde jsou ženy schopny odvést stejně kvalitní práci jako muži a nebrání jim v tom žádné podmínky dané prostředím, jako např. u již zmíněných stavebních prací, je stále méně žen, než mužů. V posledních letech počet žen v politické

[37] Oakleyová, A.: Pohlaví, gender a společnost. Praha: Portál, 2000, s. 176, ISBN 80-7178-403-6, s. 6

kariéře sice stoupá, ale stále se mužům nevyrovná. Z historie je známo, že tyto pozice ženám původně nebyly svěřovány vůbec.

„Celkově muži okupují většinu profesí poskytujících vysokou prestiž, vysokou odbornost a vysoký příjem, a to platí po celém industriálním světě.“[38]

„Je typické, že kariéra ženy, je přerušovaná; kariéra muže není.“[39]

Výjimkou ve společnosti je tzv. **„muž v domácnosti“**, a to zejména z pohledu pozice péče o dítě (děti) a zajištění chodu domácnosti. Ať už jde o plnohodnotný význam této pozice anebo o péči o dítě na mateřské, později rodičovské dovolené.[40] Tato „profese“ právě již z dob minulých, náleží zejména ženám. Být matkou a pečovat o děti, je stále jednou z hlavních sociálních rolí žen. Ve většině kultur nejde o názor diskriminující ženy, ale především o pohled výchovy a předání základních návyků dítěti, kdy muž pak plní hlavně roli „živitele“ rodiny.

Muži zatím stále ještě děti rodit nemohou, a tak žena – matka je vlastně „dar přírody“, který má zabezpečit zdravý vývoj populace, proto se také v rámci společenských norem takto na ženu pohlíží a role pečující matky je jí přisouzena.

Ovšem, budeme-li se k výše uvedené problematice stavět z jiného úhlu, zjistíme, že bohužel společnost tuto **roli žen** nevnímá z pohledu pracovních pozic až tak ctnostně. Mnohé ženy, právě na základě toho, že jsou matkami nebo matkami v budoucnu plánují být, nezískají zaměstnání, které by chtěly, jelikož se jich zaměstnavatelé vyptávají při přijímacím řízení právě na otázky týkající se dětí a budoucí péče o ně a na základě těchto kritérií se pak rozhodují, zda ženu přijmout do zaměstnání či ne.

Žena s malými dětmi pro ně není většinou perspektivní „kádr“, jelikož předpokládají, že bude často doma, a to z důvodů různých nemocí dítěte (dětí), školních prázdnin, apod. V případě, že jde o mladou svobodnou, či vdanou, ale bezdětnou ženu, uchazečku o zaměstnání, na základě zkušeností a daných sociálních rolí, přetrvávajících

[38] Oakleyová, A.: Pohlaví, gender a společnost. Praha: Portál, 2000, s. 176, ISBN 80-7178-403-6, s. 118

[39] Oakleyová, A.: Pohlaví, gender a společnost. Praha: Portál, 2000, s. 176, ISBN 80-7178-403-6, s. 118

[40] Zák. č. 187/2006 Sb., v platném znění - O nemocenském pojištění; Zák. č. 117/1995 Sb., v platném znění - O státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

po staletí, usuzují zaměstnavatelé na to, že děti „jednoho krásného dne“ mít bude, a tak pracovní pozici, o kterou se tyto ženy ucházejí, raději v některých případech poskytnou někomu jinému.

„I skutečnost, že pozice ženy v zaměstnání je někdy chráněna, může zvyšovat diskriminaci žen. Všechny industriální země mají předpisy, které omezují, kolik hodin smí žena pracovat, jak těžká břemena smí zvedat a jaké práce smí vykonávat. Tyto předpisy a je jich mnoho – výrazně omezují možnosti žen získat práci za přiměřený plat, s přiměřenou perspektivou, možností další kvalifikace, atd.“[41]

Není žádným tajemstvím, že většina žen je za stejnou práci odměňována nižší finanční hodnotou. Ženy mají obecně nižší příjmy, než muži.[42]

Ze statistik úřadů práce[43] obecně vyplývá, že je vyšší nezaměstnanost žen. Při zimních (sezónních) propouštěních mužů z práce a jejich následné evidence na úřadech práce, se tyto počty sice vyrovnávají, ale většinou je **poměr mezi nezaměstnanými ženami a muži v neprospěch žen**.[44]

V některých regionech je tento počet ještě vyšší, jelikož pracovní příležitosti pro ženy nejsou vytvořeny anebo bývalé např. textilní továrny, mlékárny, apod., které byly zdrojem možností zaměstnávání většího počtu žen, byly zrušeny, k jejich obnově nedošlo a nové již nevznikly (pro zajímavost srovnání některých údajů ze Statistického zpravodaje Úřadu práce ČR, krajské pobočky v Olomouci, kontaktního pracoviště Jeseník v měsíci květnu a listopadu 2011 v příloze této bakalářské práce).[45]

Např. v regionu okresu Jeseník, ze kterého pocházím, a který byl již zmíněn v předchozím odstavci (pozn. autora), je známo, že **pracovní příležitosti žen** už ani v historii nebyly zajištěny v tak dostatečné míře jako pro muže. **Řada pracovních příležitostí pro muže** byla v oblasti místního těžebního průmyslu, zajištěného gigantem Rudné doly Jeseník a jeho závody. V současné době ani turistický ruch, ani lázeňství

---

[41] Oakleyová, A.: Pohlaví, gender a společnost. Praha: Portál, 2000, s. 176, ISBN 80-7178-403-6, s. 150

[42] http://www.penize.cz/mzda-a-plat/200794-byt-zenou-se-nevyplati-rika-vyplatni-paska-i [20. 2. 2012]

[43] http://portal.mpsv.cz/sz/stat. [8. 3. 2012]

[44] http://www.mpsv.cz/search.php [29. 2. 2012]

[45] Informace i zapůjčené brožury pocházejí z oddělení zaměstnanosti, referátu zprostředkování Úřadu práce v Jeseníku (pozn. autora)

(Priessnitzovy léčebné lázně Jeseník) zásadním způsobem zaměstnávání žen také neovlivňují, maximálně se najde pár pracovních pozic např. na lázeňských recepcích či jiných lázeňských pracovištích, ale tyto pozice jsou většinou dlouhodobě obsazeny a každý si své místo chce udržet.[46]

Rovné zacházení a zákaz diskriminace je stanoven zákonem a zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, stejné pracovní podmínky i odměňování za práci, poskytování odborné přípravy, postupu v zaměstnání, atd. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace.[47]

Otázky týkající se získání zaměstnání z pohledu pohlaví, jsou zahrnuty v drobném dotazníkovém výzkumu, který je součástí této bakalářské práce, a ze kterého se můžeme na základě odpovědí dotazovaných respondentů dozvědět, zda jsou stanoviska uvedená výše v této kapitole verifikována či falzifikována.

2.3 Problematika osobního jednání či konkurzního řízení ze strany zaměstnavatele i uchazeče o zaměstnání (věk, národnost, vzdělání, sociální status, komunikace a další činitelé)

„Pro spokojenost, stabilizaci a pozitivní motivaci jsou klíčové podmínky vnitřní – obsah práce, její zajímavost, využití kvalifikace a dovedností, odpovědnost, samostatnost, perspektivy postupu, dobré mezilidské vztahy (ve skupině i k nadřízeným).“[48]

Většina z nás alespoň jednou v životě byla vystavena situaci, kdy jsme byli žádat, ať už z vlastního zájmu, doporučení, zlepšení životní úrovně či nutnosti, o zaměstnání. Někteří mají „za sebou“ jen jedno nebo pár osobních jednání, ale mnozí z nás prošli **konkurzním neboli výběrovým řízením** na požadovanou pracovní pozici

[46] pozn. autora

[47] § 16 Zák. č. 262/2006 Sb., v platném znění - Zákoník práce

[48] Buriánek, J.: Sociologie pro střední školy a vyšší odborné školy, Praha: Fortuna, 1996, 128 s., ISBN 80-7168-304-3, s. 90

několikrát, přičemž zkušenosti a pocity z těchto „konkurzů“ obvykle nebývají nejlepší.[49] Působí na nás totiž spousta faktorů. Jedním z nich je například **psychická zátěž**, která může způsobit mnoho problémů, kromě notoricky známých **zdravotních obtíží**, ať již **psychického** či **somatického rázu**.

Někteří jedinci si nechtějí připustit, že i oni mohou být ve stresu pod tlakem situace, a že i oni se mohou projevovat jinak, než je běžné, což jim zrovna v dané situaci moc neprospívá. Ano, určitě se najdou i lidé, kteří se i v takových situacích cítí jako „ryba ve vodě“, jednání zvládají bez obtíží a své chování a projevy dokonale přizpůsobují požadavkům na danou pracovní pozici. Někdo má toto „umění“ vrozené a někdo naučené, jde především o trénink.

Právě nastudování **komunikačních dovedností**, ať už z příslušné literatury, formou školení, apod., pomáhá v mnoha případech získat pracovní pozici, o kterou máme zájem. Bohužel, větší část uchazečů o zaměstnání své projevy neumí přizpůsobit probíhající situaci, a tak často práci, kterou by chtěli získat, nedostanou, i když by ji mohli vykonávat třeba lépe, než některý jiný žadatel, který má právě své projevy chování (komunikační schopnosti) pod kontrolou.

Problémy se mohou projevit jak v **nonverbální komunikaci** (gesta, pohyby, apod.), tak při **komunikaci verbální**, kdy může docházet na základě nervozity například k přeřeknutím, koktavosti anebo i k selektivnímu mutismu (postižená osoba nemluví pouze s určitými osobami a v určitých situacích), s čímž jsem se osobně, u jednoho z uchazečů o zaměstnání (účastníků přijímacího řízení) v naší organizaci, setkala.

Nervozita také může **zhoršit vybavování informací**, uložených v paměti. Vždyť to všichni dobře známe, a nemusí jít zrovna o přijímací pohovor, když jsme pod tlakem, tak ne a ne si na něco, co zrovna nutně potřebujeme, vzpomenout.

Úspěch každého z nás závisí na tom, jak využíváme umění komunikace. Každý den se setkáváme s lidmi. Jednáme s nimi. Hovoříme s nimi. Naslouchám jim. Každý

[49] Konkurzní nebo-li výběrové řízení je proces, kdy je na pracovní pozici vybírán nejvhodnější kandidát (pozn. autora)

den se snažíme o porozumění. To, zda budeme úspěšní ve svých vztazích, práci a životě, závisí nejen na našich znalostech, ale i na tom, zda jsme schopni navazovat kontakty a s lidmi spolupracovat.[50]

Odborníci na sociální chování, mezilidské vztahy, komunikaci, kliničtí psychologové, apod. bývají čím dál častěji přítomni, především u velkých firem, při výběrovém řízení nebo přímo sami výběrová řízení organizují, a to zejména na vedoucí pracovní pozice.

Kliničtí psychologové například zajišťují i různé psychologické testy či posudky, které jsou velmi důležité pro výkon daného povolání. Jsou schopni si utvořit o člověku z prvního setkání dojem na základě vnějších znaků (vzhled, projekce, atd.), ale také pohybů, způsobu sezení, postoje, kde velkou roli hraje např. poloha rukou (řeč těla), na základě jeho mimiky, která se odráží především ve výrazu tváře, jeho pohledu. Z toho všeho lze pak usoudit, zda se takto běžně v životě prezentujeme anebo zda zaujímáme třeba obranný postoj, zda se chováme arogantně, podbízivě, apod.

Někdy, i vlastnosti, obecně pojímané jako záporné, mohou být předností pro pracovní zařazení, které budeme vykonávat. Je opravdu důležité si vždy uvědomit, jakou práci jsme si zvolili a podle naší volby (práva výběru práce), musíme přizpůsobit svůj projev.

Hlavním problémem osobního jednání některých jedinců při hledání zaměstnání, tak i samotných zaměstnavatelů, ať už jde o přímou interakci či výběrové řízení, je právě komunikace.

Mnohdy člověk, který by o danou práci jevil velký zájem, splňoval by všechna kriteria kladená zaměstnavatelem a činnost mu svěřenou by vykonával svědomitě a správně, jelikož zde hraje velkou úlohu motivace, aspirace i zájem o danou činnost, nezíská tuto práci jen díky špatné verbální či neverbální komunikaci. Zároveň takto motivovaný člověk nemusí nakonec práci přijmout jen z toho důvodu, že zaměstnavatel na první schůzce, kde většinou dochází ke stanovení pracovních podmínek, nezvládá

[50] Janáčková, L.: Praktická komunikace pro každý den. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009, 112 s. ISBN 978-80-247-2479-9, s. 9 a 13

komunikaci. Z jeho sebeprojevu je čitelné sobectví, povýšené či autokratické chování, apod., což každý není schopen psychicky přijmout.

Každý člověk svým sdělením vyjadřuje určitý **sebeprojev**, sdělení o sobě, což může často být příčinou problémů a nepochopení v **mezilidské komunikaci**. Naše vyjadřování, chování, ale i vhodně zvolené oblečení je důležitým prvkem také při jednání se zaměstnavatelem či při konkurzním řízení. Vždyť takto si o nás možný budoucí zaměstnavatel utvoří tzv. haló efekt, první dojem, tj. dojem věku, péče o vzhled, vystupování, atd., kdy jedna výrazná vlastnost na člověku, zastíní většinou všechny ostatní. O dalším pokračování vztahu rozhoduje mimo jiné i **tělesná a osobní atraktivita**. **Sympatie** či **antipatie** hrají při přijímaní nových zaměstnanců jednu z hlavních rolí, ale také to, zda je přijímajícím pracovníkem muž či žena a jak na něj zapůsobí další různé efekty při vnímání druhých lidí, také jeho představy o přijímaném člověku. Zároveň musí samozřejmě posoudit i požadavky na příslušnou pracovní pozici.

K tomu, abychom dosáhli harmonie v komunikaci, si musíme nejprve ujasnit motivaci našeho jednání, tedy to, oč nám jde, čeho chceme dosáhnout, jaké jsou naše **aspirace**.

Dalšími faktory, hrajícími svou speciální roli při přijímacím řízení, jsou například **pohlaví, věk, vzdělání, národnost, praxe v daném oboru, sociální status**, apod. Mnohdy, bohužel, jsou některé z těchto faktorů ze strany budoucího zaměstnavatele chápány spíše v negativním smyslu, a to i přesto, že se na přijímací řízení dostaví člověk, který splňuje podmínky vypsané zaměstnavatelem. Samozřejmě, že ne vždy, a předpokládejme, že u převážné většiny zaměstnavatelů jsou podmínky pro přijetí uchazeče objektivně stanoveny a zkoumány.

Někteří zaměstnavatelé dávají například přednost ženám před muži anebo naopak – viz předchozí kapitola této práce.[51] Jiní se soustředí na věk uchazeče, kdy podle věku posuzují, zda je žadatel o zaměstnání schopen se přizpůsobit daným podmínkám profese, jestli bude pro firmu užitečný i do budoucna (některé organizace například přijímají jen zaměstnance do určité věkové hranice), jestli bude schopen si doplnit další potřebné vzdělání (např. znalost užití speciálních počítačových programů,

[51] 2.2. Podmínky při zaměstnávání žen a mužů – genderový problém (pozn. autora)

osvojení či prohloubení znalosti cizího jazyka, apod.), cestovat a další a další specifické podmínky, spojené právě s věkem. Tyto podmínky mohou být ostatně velmi často úzce spjaty i s dosaženým vzděláním uchazeče o zaměstnání, kdy je u některých profesí vyšší vzdělání pro zaměstnavatele jakousi zárukou kvality přijímaného zaměstnance.

Nabízí se zde otázka, zda **je například vysokoškolský titul otevřenou branou pro přijetí do zaměstnání**. V mnoha případech to tak být nemusí, zejména jde-li o zaměstnavatele, kteří potřebují především pracovníky vyučené v odborných dovednostech. Ale proč by například strojní inženýr nemohl pracovat třeba jako opravář zemědělských zařízení? Vysokou školu sice vystudoval, ale podmínky prostředí mu nejsou nakloněny, a tak se rozhodne, právě, jak je uvedeno již výše, vzhledem k zabezpečení svých životních potřeb, respektive potřeb své rodiny, vykonávat i práci, která neodpovídá zcela jeho dosaženému vzdělání a dlouholetému studiu.

Anebo se zaměstnavatel při přijímání nového zaměstnance rozhodne raději pro uchazeče s nižším vzděláním, protože mu pak dle platných platových tabulek nemusí přiznat mzdu v takové výši, jakou by musel přiznat zaměstnanci s vyšším vzděláním. Toto si samozřejmě zaměstnavatel různě odůvodní nebo provede vnitřní organizační změny a nového zaměstnance umístí na nižší, méně placenou pozici, která je také většinou bez osobního ohodnocení. V mnoha případech není započtena celková doba praxe v oboru. Je to bohužel běžná praxe zaměstnavatelů a uchazeč o zaměstnání, pokud se nachází v situaci, že je nutností, aby získal práci, a v regionu, kde žije je například vysoká **míra nezaměstnanosti**, přijme většinou i podmínky zaměstnavatele, které původně nebyly stanoveny, jelikož je rád, že vůbec nějakou práci získal a snaží se, aby o ni nepřišel.

Mnozí zaměstnavatelé se zaměřují na **sociální status** nově přijímaného zaměstnance. Chtějí například posudky z minulých zaměstnání, v některých případech dokonce sbírají výplody lidového vypravěčství - „drby“, aby si o přijímaném člověku utvořili svůj názor, který samozřejmě nemusí být vůbec objektivní. Jiní dávají přednost svobodným uchazečům anebo naopak na další působí seriózněji ženatí muži či vdané ženy, kteří pečují o rodinu a domácnost. V mnoha případech si zaměstnavatel zjišťuje také bezúhonnost uchazeče.

Velice problémovým faktorem se může jevit **národnost uchazeče**, kdy u mnoha zaměstnavatelů, dle mého názoru, převládají různé předsudky k různým rasám a národům, což můžeme nazývat, tzv. diskriminačním jednáním vůči jiné národnosti,

rase, etniku, apod. Projevuje se to upřednostňováním a výhodnějšími podmínkami pro uchazeče „vyvolené“ národnosti.

V České republice jsou například velké **sociální předsudky** vůči Romům. Nutno podotknout, že mnohdy jsou tyto předsudky bohužel oprávněné. Jejich etnikum je opravdu odlišné, jejich zvyky jiné. Někteří z nich se již zcela přizpůsobili kulturním podmínkám naší země a zcela s naší kulturou asimilovali, ale v mnoha případech jsou bohužel romští občané velmi neadaptabilní a nejeví zájem spolupracovat s ostatními občany.

Pokud se jim naskytne možnost nějakého zaměstnání, a pokud sami mají zájem práci získat, tak velmi často nevydrží déle v jednom zaměstnání, střídají zaměstnavatele, což jistě nemusí být jen jejich vinou, ale mají bohužel velmi často tendenci ze systému získat nějaké finanční prostředky, a to zejména výplatou jak sociálních dávek, tak nemocenských či důchodových dávek. Vznik pojistného poměru a evidence v okruhu pojištěných osob[52] je jakousi zárukou toho, že jsou vytvořeny podmínky právě pro čerpání již zmíněných dávek.

Zcela jistě nelze takto smýšlet jen o romských občanech, mnozí lidé české, moravské, polské, aj. národnosti dokáží naši státní pokladnu také připravit o závratné částky a dokáží mnohdy nekorespondujícího systému zákonů využít ve svůj prospěch. (pozn. autora)

Je ale pravdou, že **podmínky pro zaměstnávání** romské populace nejsou zcela sjednoceny s ostatní populací. Mnohý ze zaměstnavatelů, právě vzhledem k předsudkům a zažitým stereotypům, raději zaměstná občana jiné národnosti, než romské, i když na příslušného uchazeče získá pozitivní reference. Prostě stále ve většině případů vítězí nedůvěra. Možná také negativní špatná osobní zkušenost nebo taková zkušenost někoho z okolí, prosté pomluvy, výmysly, mýty, již zmíněné předsudky, atd.

Další, velmi rozšířenou národností, je v České republice národnost vietnamská. Jsou to většinou pracovití lidé a pro své „rodáky“ dokáží zajistit pracovní umístění v mnoha případech sami. Někteří z nich si vyřídí živnostenská oprávnění, obvykle s výkonem činnosti nákup a prodej zboží a zaměstnají pak třeba příslušníky své rodiny, ale také občany české národnosti. Bohužel jsou to však většinou starobní důchodci,

[52] Zákon č. 187/2006 Sb. - O nemocenském pojištění; Zákon č. 262/2006 Sb. - Zákoník práce

čímž moc nepomohou snížit míru nezaměstnanosti, ale naopak ji ani oni sami nijak zvlášť nezvyšují. Nepodílejí se tak ani zvláštní měrou na příspěvcích na sociální zabezpečení a na státní politiku zaměstnanosti, ale ani na čerpání sociálních a nemocenských dávek.

Většina zaměstnanců vietnamské národnosti, což mohu sama potvrdit ze své vlastní zkušenosti zaměstnance oddělení nemocenského pojištění Okresní správy sociálního zabezpečení v Jeseníku, nečerpá nemocenské dávky, i když jsou do registru pojištěnců ČR řádně přihlášeni a podmínky pro jejich výplatu splňují[53]. (pozn. autora)

Takto bychom mohli jmenovat příslušníky dalších národností jako např. slovenské, polské, německé, kteří tvoří další část zaměstnanců v ČR, a to především v příhraničních oblastech těchto států. Se vstupem ČR do Evropské unie[54] vzrostla šance uchazečů o zaměstnání získat práci a rozšířili se také hranice možností výběru zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů.

Lze konstatovat, že **problematika konkurzního (výběrového, přijímacího) řízení** je bohužel citelným problémem dnešní společnosti, v mnoha případech je jen jakousi fraškou, což je samozřejmě negativně zapsáno i v povědomí veřejnosti. Zaměstnavatel splní povinnost vypsání tohoto řízení dle platných zákonů v dané oblasti, avšak často je předem jasné, komu bude pracovní pozice přidělena. Proto není divu, že lidé, kteří výběrová řízení absolvují, mají smíšené pocity a mnohdy se oprávněně rozčilují nad jednáním zaměstnavatelů. Tak zvané **„známosti“** a **bující korupce** nejsou v naší společnosti ničím neznámým.

Názory a pocity zaměstnavatelů, zaměstnanců, ale i uchazečů o zaměstnání na vliv faktorů, působících při přijímání žadatele o zaměstnání, se dozvíme v empirické části této práce na základě provedených anonymních dotazníkových šetření a analýz odpovědí na kladené výzkumné otázky.

[53] Zákon č. 187/2006 Sb. - O nemocenském pojištění

[54] Podrobněji kapitola 2.5 této bakalářské práce (pozn. autora)

2.4 Informovanost občanů o využití možností nabídek trhu práce, rekvalifikace a další vzdělávání

„Z pohledu jedince se práce spojuje s profesí. Připravujeme se pro jisté povolání spojené s určitou kvalifikací, která se samozřejmě může v průběhu života měnit. Aktuální zaměstnání pak nemusí využívat profesní zaměření či kvalifikační předpoklady pracovníka, profese se jeví jako trvalejší součást sociální pozice. Zároveň ji podstatným způsobem předurčuje: volba povolání představuje v dnešní společnosti pro mnoho lidí rozhodnutí o celé jejich další životní dráze.“[55]

Informovanost občanů o využití možností nabídek **trhu práce**, **rekvalifikací** a dalšího vzdělávání probíhá většinou prostřednictvím úřadů práce. Děje se tak na základě svolávání schůzek, na které jsou občané zváni příslušným úřadem práce, u kterého jsou v evidenci, ale i prostřednictvím úřadů práce těch oblastí, ve kterých by měli zájem o pracovní nabídky.

Každý **uchazeč o zaměstnání** má možnost se nahlásit prostřednictvím úřadu práce, u kterého je v evidenci dle místa pobytu i k evidenci o příslušné pracovní zařazení, dle kvalifikace, dostupnosti, apod., u jiných úřadů práce v ČR, které ho pak informují o nabídkách volných pracovních míst v rámci jím uvedených požadavků.

Pro uchazeče o zaměstnání jsou organizovány vstupní besedy, které probíhají v rámci služeb úřadů práce. Zde jsou „uchazečům“ sděleny **informace o jejich právech a povinnostech**, možnosti poradenských činností a rekvalifikací či dalšího vzdělávání. Dále jsou poučeni o možnosti získání dotací pro případného budoucího zaměstnavatele, kdyby některý chtěl zaměstnat člověka vedeného v evidenci úřadu práce.

Je zde nabízena i možná pomoc při zakládání vlastní výdělečné činnosti, např. jaké doklady, a kde, si má jako osoba samostatně výdělečně činná vyřídit, atd. Uchazečům o zaměstnání jsou poskytnuty informace o internetových stránkách, které by jim mohly pomoci při zdolání problému nezaměstnanosti a s opětovným zařazením do pracovního procesu.

[55] Buriánek, J.: Sociologie pro střední školy a vyšší odborné školy, Praha: Fortuna, 1996, 128 s.,ISBN 80-7168-304-3, s. 92

Na těchto informativních schůzkách jsou uchazečům o zaměstnání předneseny také nabídky o možnostech rekvalifikace a dalšího vzdělávání, které pak souvisejí s eventualitami zaměstnání anebo vzniku samostatné výdělečné činnosti. Tyto nabídky přicházejí nepravidelně a jsou uskutečňovány prostřednictvím vyhlášení veřejných zakázek.

Na úřady práce jsou nepravidelně zasílány informace o nabízených rekvalifikačních kurzech v jejich regionu. Tyto informace jsou vystaveny i na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí, respektive příslušného úřadu práce.

Informace se dělí pro zaměstnavatele a pro uchazeče o zaměstnání. Jde především o to, jaké druhy rekvalifikace existují, kde se konají, jak dlouho trvají.

Rekvalifikace nemusejí odpovídat dosaženému vzdělání uchazeče o zaměstnání. Právě proto jde o rekvalifikaci – získání nové kvalifikace, nové užitečné a využitelné dovednosti. Samozřejmě, že existují určité vstupní požadavky – např. i výše dosaženého vzdělání, trestní bezúhonnost, zdravotní stav, ale ne vždy, a tyto podmínky jsou vypsány jen u některých speciálních rekvalifikačních kurzů.

Žádost o specializaci, na kterou se chce uchazeč rekvalifikovat, si může podat u příslušného úřadu práce uchazeč sám. Na úřadech práce funguje skupina odborníků, kteří schvalují, zda umožnit tomuto uchazeči rekvalifikaci ve zvoleném oboru nebo ne. Jsou to odborníci z řad zaměstnanců daného úřadu práce, kteří mají dlouholeté zkušenosti s realizací rekvalifikačních kurzů a umísťováním uchazečů na trhu práce, a vědí, zda uchazeč se zvolenou rekvalifikací bude mít šanci se uplatnit na trhu práce.[56]

Agentury práce, EURES[57], Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí[58], to jsou některé z institucí, které se podílejí svými nabídkami na snížení nezaměstnanosti.

Institut trhu práce je podpůrný systém služeb zaměstnanosti, kde je možno nalézt údaje o situaci na trhu práce až do úrovně jednotlivých regionů členských států

[56] Informace jsou získány na základě sdělení odborných zaměstnanců oddělení trhu práce a referátu zprostředkování Úřadu práce v Jeseníku (pozn. autora)

[57] EURES (EURopean Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti) – evropský portál pracovní mobility, který nabízí veřejné služby zaměstnanosti všech členských států EU http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=cs [15. 8. 2011]

[58] Integrovaný portál MPSV - http://portal.mpsv.cz/sz [15. 8. 2011]

a seznam místně nejžádanějších profesí a zároveň i seznam nejhůře uplatnitelných povolání.[59]

Agentury práce, které dočasně přidělují své zaměstnance za účelem výkonu práce u uživatele, vznikly zatím pouze v některých oblastech. Musí totiž řešit problémy, které brání jejich vzniku, například s pojišťovnami, které s nimi nechtějí sjednat pojištění z různých důvodů. Agentura práce, která vykonává tzv. agenturní zaměstnávání, má podle novely zákona o zaměstnanosti[60] účinné od ledna roku 2011 povinnost mít sjednané pojištění proti úpadku. Agentury, které získaly povolení nově až po 1. lednu 2011, musí tuto povinnost splnit do dvou měsíců od nabytí právní moci rozhodnutí. Toto opatření má přispět k lepší ochraně zaměstnanců, kteří získávají práci přes agenturu.

Například na Jesenicku (oblast, ze které pocházím, a ve které žiji, pozn. autora) zatím vzniky dvě agentury práce, jejichž prostřednictvím je evidováno u zaměstnavatelů několik zaměstnanců, kteří mají sjednané zaměstnání přes tyto agentury práce.[61] Ve větších městech, jak je všeobecně známo, bývají příležitosti pro uchazeče o zaměstnání příznivější. (pozn. autora)

Ve zprávách o možnostech **volných pracovních míst na trhu práce**, zasílaných na úřady práce, přicházejí v rámci informovanosti, úřadům práce také nabídky z oblasti výkonu činnosti v EU. Jsou to většinou nabídky různých stáží, které se samostatně nezveřejňují a nenabízí je ani příslušný úřad práce, ale jsou vystaveny na internetových stránkách.

Uchazeč o zaměstnání nebo kdokoliv z občanů, se může na základě jejich zveřejnění a zájmu o danou činnost, dostavit na kterýkoliv úřad práce v ČR, kde mu budou sděleny anebo zjištěny podrobnější informace ohledně těchto nabídek.

Každý úřad práce má své **poradenské středisko**, které se zabývá poradenskou činností pro mládež. Jde o doporučení a rady při volbě budoucího povolání. Pořádají besedy pro žáky 8. a 9. tříd základních škol nebo přímo prezentace jednotlivých škol,

---

[59] http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/itp [21. 2. 2012]

[60] http://www.mpsv.cz/cs/10251 - § 14 odst. 1 písm. b) dle § 58a novely zákona č. 435/2004 Sb., v platném znění - O zaměstnanosti [21. 2. 2012]

[61] Informace pocházejí z pramenů Úřadu práce v Jeseníku (pozn. autora)

kde poskytují poradenskou činnost při volbě budoucího povolání a s tím souvisejícího budoucího vzdělávání, ať už na některém z učebních oborů, střední škole či gymnáziu.

Žáci mají k dispozici přehlednou brožuru s databází škol v České republice, dále brožuru souhrnu všech škol v kraji. Tyto brožury po jednom výtisku vždy obdrží zvolený zástupce třídy. Vychází ještě celostátně Katalog škol, který obsahuje informace o předmětech, vstupní údaje o škole, o přijímacím řízení, apod. Tento katalog je rozdělený na kraje, je barevně proveden a dostávají ho všechny základní školy v kraji ve 3 - 4 výtiscích. Příslušní výchovní poradci na školách pak přenášejí informace dále na žáky škol.

Stejně tak jako u žáků osmých a devátých tříd základních škol, organizují úřady práce přednášky pro studenty 4. ročníků středních škol a gymnázií, kde se dozví, co je čeká, kdyby se nedostali na vysokou školu, co mají dělat dál, jak postupovat, jak a kdy se přihlásit do evidence úřadu práce, v případě, že by se jim nepodařilo získat zaměstnání. Jaké povinnosti je na úřadu práce čekají, jaká mají práva.[62]

Pozici na trhu práce vylepšuje také **dosažené vzdělání**, které je možno i prostřednictvím rekvalifikace zvýšit. Dosažené vzdělání i každý certifikát o vykonání zkoušky vypovídající o nějaké naší dovednosti nebo schopnosti, doplňuje či zvyšuje naše vzdělání nebo kvalifikaci, ať už odborných fyzických či duševních znalostí, a dává tak větší šanci pro získání nového zaměstnání nebo povýšení v současném zaměstnání.

2.5 Možnosti výkonu činnosti v cizině v souvislosti se vstupem České republiky do EU, výhody a nevýhody zaměstnávání v cizině

„Zájem Československa o členství v Evropských společenstvích (ES) vyjádřilo už volební heslo Občanského fóra „Zpátky do Evropy". V prosinci 1990 zahájilo Československo s ES rozhovory o uzavření asociační dohody. O rok později ji Československo, spolu s Maďarskem a Polskem, podepsalo.“[63]

[62] Výše uvedené informace pocházejí z pramenů Úřadu práce v Jeseníku (pozn. autora)

[63] http://www.euroskop.cz/803/sekce/vstup-cr-do-eu/ [7. 3. 2012]

Dne **1. 5. 2004** vstoupila na základě dlouhodobých přípravných procesů Česká republika do Evropské unie a svým členstvím tak rozšířila společenství na 25 členských států. Nebyla sama, v roce 2004 šlo o největší rozšíření členství v historii Evropské unie vůbec, spolu s ní přistoupilo dalších 9 států.

Jedním ze základních principů Evropské unie (EU) je **právo na volný pohyb občanů**, z něhož vyplývá povinnost všech členských států zacházet s migrujícími občany států EU tak, aby nebyla omezena jejich možnost pracovat v rámci tohoto prostoru.

Mezi nejdůležitější právní předpisy v této oblasti patřila v době vstupu České republiky do EU tzv. koordinační nařízení č. 1408/71 a zároveň nařízení stanovující postup jejich provádění.[64] Tato koordinační nařízení se v průběhu let a v souvislosti s nutnými změnami právě vzhledem k rozšíření členské základny stále vyvíjela. Hlavním důvodem byla **různorodost sociálních systémů**, které jsou založeny na různých principech a na odlišném institucionálním uspořádání. Stávající předpisy byly již v mnoha ohledech nevyhovující, a proto od 1. 5. 2010 vstoupila v účinnost nová koordinační nařízení č. 883/2004 a s nimi zároveň i nová prováděcí pravidla.[65]

Nová koordinační nařízení lépe vystihují principy spolupráce a sjednocení členských států v oblasti volného pohybu osob. Platí zde čtyři základní principy, a to ***princip rovného zacházení***, ***princip aplikace právního řádu jediného státu***, ***princip sčítání dob pojištění*** a ***princip zachování nabytých práv***. Tato koordinační nařízení jsou základní, přímo závazné a nadnárodní právní předpisy, které koordinují systémy sociálního zabezpečení ve všech členských státech.

Zároveň se však i **po 1. 5. 2010** vztahují původní koordinační nařízení na některé státy Evropy a současně na občany třetích zemí, migrující v rámci vyjmenovaných států (Island, Lichtenštejnsko, Norsko, Švýcarsko a migrace občanů třetích zemí se vztahuje i na Velkou Británii). U osob migrujících za prací po státech EU, je nutné vědět, ve kterém státě budou pojištěny. *„Účast migrujícího pracovníka na systému sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění se řídí právními předpisy o sociálním zabezpečení toho členského státu, které byly určeny jako příslušné v souladu s nařízením. Podle*

[64] Nařízení Rady (EEC) č. 1408/71 - o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství;
Nařízení Rady (EEC) č. 574/72 - stanovující postup provádění Nařízení (EEC) 1408/71
[65] Nařízení EP a Rady (ES) č. 883/2004 - o koordinaci systémů sociálního zabezpečení;
Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla nařízení (ES) č. 883/2004

příslušných právních předpisů se odvádí pojistné a v souladu s nimi jsou vypláceny dávky.“[66]

Každý občan Evropské unie má tedy **právo výkonu pracovní činnosti v kterémkoliv státě EU**. Tuto činnost může vykonávat z různých titulů, např. jako zaměstnanec u zaměstnavatele v některém ze států EU, kde ho příslušný zaměstnavatel zároveň přihlásí k pojištění. Nebo jako zaměstnanec, který je za prací do jiného členského státu **vyslán**. Je dočasně vyslán svým zaměstnavatelem, aby tam pro něj a jeho jménem vykonával práci. Vyslaný zaměstnanec podléhá i nadále právním předpisům prvního, tj. vysílajícího členského státu, a to za splnění stanovených podmínek. Vyslána může být i osoba samostatně výdělečně činná, která za prací do cizího státu vysílá sama sebe, ale stále zůstává pojištěna v původním, vysílajícím státě.[67] Za určitých podmínek může dojít i k tzv. souběhu zaměstnání, tj. výkonu zaměstnání ve dvou nebo více členských státech EU, občan však podléhá pojištění pouze jednoho státu.[68]

Vzhledem k vysoké míře nezaměstnanosti[69] se čím dál častěji setkáváme s volbou občanů odchodu za prací do ciziny. **Pracovní mobilita** s sebou přináší jisté **výhody**, ale i **nevýhody**. Asi nejpodstatnějším důvodem odchodu za pracovní příležitostí do jiného členského státu EU, ale i dalších evropských a jiných států, je již zmíněná vysoká míra nezaměstnanosti a s ní spojená nemožnost získat zaměstnání jako prostředek k obživě, ale i nižší finanční ohodnocení za stejnou či podobnou práci v ČR a v cizině, zejména pak ve státech západní Evropy či ve skandinávských zemích.[70]

Pokud bychom chtěli provést **výčet výhod**, které plynou z pracovní mobility, pak kromě již zmíněné možnosti získání zaměstnání a vyššího výdělku, bychom zde mohli zahrnout také např. seznámení se či prohloubení znalosti jazyka cizí země či

---

[66] http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/urceni-statu-pojisteni/ [7. 3. 2012]

[67] http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/urceni-statu-pojisteni/urceni-statu-pojisteni-dle-novych-narizeni-883-2004-a-987-2009/vyslani-pracovnici.htm [7. 3. 2012]

[68] http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/zahranicni-zamestnanci.htm [7. 3. 2012]

[69] http://www.penize.cz/nezamestnanost [7. 3. 2012]

[70] http://www.penize.cz/interaktivni-grafiky/59172-kolik-byste-si-vydelali-ve-svete [7. 3. 2012]

zemí, do kterých za prací občané jezdí, s tím spojené dosažení vyšších znalostí, dovedností, případně i vzdělání, poznávání cizích krajů, jejich zvyků, společenských norem. Dále získání některých vlastností, jako je samostatnost, zodpovědnost, orientace v cizím prostředí. Také navázání nových kontaktů, ať už pracovních, osobních či dokonce nových přátelství.

Naproti tomu můžeme postavit **výčet nevýhod**, které z pracovní mobility také plynou, a to neustálé cestování (to může pro někoho být ale i přínosem), dojíždění třeba velkých vzdáleností v krátkých či denních časových intervalech, což je samozřejmě spojeno s časovou ztrátou, která by mohla být věnována jiným činnostem, např. volnočasovým, relaxačním aktivitám. Přizpůsobení se klimatickým podmínkám, vlivu prostředí, pracovnímu prostředí, právním normám, způsobu chování, návykům ostatních občanů, ale také kolegů v zaměstnání. Zejména lze vyzdvihnout otázku společného ubytování, které je často zajištěno na různých ubytovnách, hotelech různého typu, apod., a to především z pohledu hygienických návyků, trávení volného času a zájmů. Také cizí jazyk, který je výše popsán spíše jako výhoda, může být pro jiné velký problém, nemůže se zapojit do hovoru, pracovního kolektivu, apod. právě vzhledem k jazykové bariéře a necítí se pak dobře. Práce v zahraničí může mít také neblahý vliv na zdravotní stav i psychiku jedince. Podstatné je, že **dochází k odloučení od rodiny**, blízkých, přátel a známých a v mnoha případech k upuštění od svých odpočinkových aktivit.

Součástí analýzy odpovědí na položené výzkumné otázky v dotazníkovém šetření zaměstnanců (uchazečů o zaměstnání), je i zjištění názorů, jak se zaměstnanci (uchazeči o zaměstnání) staví k problému sociální mobility a případným dopadům na rodinu s dětmi.

3. Nezaměstnanost, vliv na životní úroveň, sociální a psychologické aspekty jako důsledky ztráty zaměstnání

3.1 Ztráta zaměstnání, nezaměstnanost, vliv na životní úroveň, sociální mobilita

„Nezaměstnanost představuje jeden ze sociálních problémů, který má jak funkční (pohotová rezerva pracovních sil), tak disfunkční stránku – vysoká nezaměstnanost zatěžuje státní rozpočet v oblasti sociálních dávek a podpor, vede k devastaci potenciálu ztrátou kvalifikace a motivace. Zejména dlouhodobá nezaměstnanost přináší jednotlivcům řadu negativních důsledků: ztrátu pozice a ekonomického statusu, prestiže, často i sociální identity.“[71]

Moderní otevřená společnost poskytuje mnohem více prostoru pro výběr životní dráhy a pro soutěžení na bázi výkonu a osobnostních kvalit jedince. Jistou nevýhodu představuje v ní trvale probíhající konkurs, v němž nevystupují jenom vítězové, ale také poražení. Soupeření o pozice vyvolává napětí.[72]

Ztráta zaměstnání může mít pro jednice, ale potažmo i pro jeho rodinu nemalé sociální důsledky. Její škála je velmi pestrá, vždy je však nutno posuzovat konkrétní okolnosti.

U každého jedince je vliv ztráty zaměstnání například na **pokles životní úrovně**, **psychických i somatických problémů**, vzdání se určitých aktivit, apod., jiný.

Je třeba především posoudit, za jakých podmínek ke ztrátě zaměstnání došlo, jaké jsou možnosti do budoucnosti.

„V momentě ztráty zaměstnání jde o hluboce individuální událost, která je pro většinu lidí dramatem, a to dokonce za situace, kdy je volných míst dostatek a stačí

[71] Buriánek, J.: Sociologie pro střední školy a vyšší odborné školy, Praha: Fortuna, 1996, 128 s., ISBN 80-7168-304-3, s. 93

[72] Buriánek, J.: Sociologie pro střední školy a vyšší odborné školy, Praha: Fortuna, 1996, 128 s.ISBN 80-7168-304-3, s. 47

někdy doslova „přejít přes ulici“ a začít pracovat jinde. Zřejmě pouze pro odolnější jedince je taková událost epizodou.“[73]

Jde-li například jen o **krátkodobou nezaměstnanost**, tzv. **frikční nezaměstnanost**, která je dočasná a dobrovolná a nevzniká v souvislosti s nedostatkem pracovních příležitostí, spočívá v přirozeném pohybu pracovních sil na trhu práce a její součástí je i nezaměstnanost sezónní.

Jde o krátkodobé přerušení práce, které může být spojeno s nástupem do nového zaměstnání, se stěhováním ať už osobního charakteru či spojeného s pozitivní pracovní mobilitou anebo také může jít o první zaměstnání absolventa školy, které však samozřejmě není spojeno se ztrátou zaměstnání. U takovéto ztráty zaměstnání **nemůžeme zpravidla hovořit o negativních důsledcích**, jelikož se většinou děje právě, jak je již výše uvedeno, na základě dobrovolného rozhodnutí a většinou s předpokladem kladného dopadu do budoucnosti.[74]

V případě, jde-li o **nezaměstnanost strukturální** neboli **systémovou**, jsou šance na získání nového zaměstnání omezeny nesouladem nabídky a poptávky na trhu práce. Obvykle jde přímo o práci v určitém oboru, kde může hrát svou roli i region, ve kterém osoba, která o práci přišla, žije. Pak se zde nabízí možnost již zmíněné pracovní rekvalifikace[75] anebo pracovní mobility, která nemusí však být v souladu s potřebami a výchovou v rodině. Tato nezaměstnanost **může nabýt dlouhodobého charakteru**, který pak v budoucnu ovlivňuje mnoho sociálních událostí v životě jedince, respektive i jeho rodiny.[76]

„Pracovní vztahy jsou navazovány a sjednávány v rámci trhu práce, který chápeme jako pomyslný prostor, v němž zaměstnavatelé hledají pracovní sílu (poptávka) a pracující ji nabízejí ve snaze obstarat si prostředky k obživě. Vzájemný poměr obou složek působí na cenu práce (mzdy) a souvisí i s mírou nezaměstnanosti.“[77]

---

[73] ŠTIKAR, J., RYMEŠ, M., RIEGEL, K., HOSKOVEC, J.: Psychologie ve světě práce. Praha: Karolinum, 2003, 461 s., ISBN 80-246-0448-5, s. 171

[74] http://business.center.cz/business/pojmy/p1657-frikcni-nezamestnanost.aspx [15. 10. 2011]

[75] Viz kapitola 2.4 této bakalářské práce (pozn. autora)

[76] http://business.center.cz/business/pojmy/p1658-strukturalni-nezamestnanost.aspx [15. 10. 2011]

[77] Buriánek, J.: Sociologie pro střední školy a vyšší odborné školy, Praha: Fortuna, 1996, 128 s.,ISBN 80-7168-304-3, s. 92

Nebudeme se zde však zabývat druhy nezaměstnanosti, jelikož toto není hlavní náplní této práce a nelze ani postihnout všechny oblasti vzniku nezaměstnanosti, jejichž škála, jak je již výše uvedeno, je opravdu velmi široká, šlo pouze o to, nastínit nejběžnější okolnosti, které mají vliv na ztrátu zaměstnání.

Nezaměstnanost i ztráta zaměstnání může však mít a většinou také má dopad na **životní úroveň** jak jedince samotného, tak celé jeho rodiny, v případě, že nějakou má.

Jde o změny v nukleární rodině, změny v osobním životě, finanční problematiku, změny zdravotního stavu daného jedince nebo jeho blízkých, změny pobytu i právní události.[78]

V rámci společnosti existují různé instituce, které jsou zaměřeny na **pomoc a podporu jednotlivým členům rodiny i rodině jako celku**, a na které je možno se v případě potřeby obrátit.

Jde především o prevenci sociálního vyloučení, kriminality či propadnutí nějaké závislosti anebo, v případě, že již bohužel došlo k nějakým patologickým jevům, tak o pomoc situaci zvládnout a nastolit novou kvalitu života. Jedná se např. o různá krizová centra, poradenské služby, právní poradny, pečovatelské služby, azylové domy, různá nízkoprahová zařízení, která poskytují pomoc a péči, jak „na ulici“, tak v různých klubech, stacionářích, denních centrech, apod.

Při ztrátě zaměstnání je samozřejmě nejvýhodnějším a prvním řešením, zaevidovat se na úřadu práce a z pozice uchazeče o zaměstnání hledat práci novou. Je tak zajištěno především to, že uchazeč má v rámci péče státu zajištěno jak zdravotní pojištění[79], tak sociální pojištění[80], musí ovšem plnit povinnosti dané uchazeči o zaměstnání, který je veden v evidenci úřadu práce. Při splnění určitých podmínek tomuto uchazeči vzniká **nárok na podporu v nezaměstnanosti**, která může být alespoň

[78] Buchtová, B. a kol.: Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002, 236 s., ISBN 80-247-9006-8, s. 132 - 133

[79] Zák. č. 592/1992 Sb., v platném znění – O pojistném na VZP

[80] Zákon č. 589/1992 Sb. - O pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

na určitou dobu „nálepkou“ na pokrytí základních potřeb uchazeče o zaměstnání, příp. i jeho rodiny.[81]

K řešení některých nárazových krizových situací může občan požádat o **dávky v hmotné nouzi**, které jsou poskytovány rodinám s nedostatečnými příjmy a jejichž celkové momentální sociální i majetkové poměry znemožňují uskutečnění uspokojení základních životních potřeb jejich členů. Jde o pomoc v životních situacích, které nelze řešit jinak, než okamžitou finanční pomocí státu.[82]

Sociální mobilita - znamená pohyb jednotlivců i skupin osob mezi pozicemi (postaveními, profesemi, apod.) v rámci sociálního systému.[83]

„Sociální mobilita je podporována také mobilitou prostorovou nebo profesní, vznikem nových profesí, přesuny pracovních sil. Vlivy se mohou křížit – zejména u nás není příliš obvyklé stěhovat se kvůli lepšímu zaměstnání. Z hlediska individuálního to lze pochopit, z celostního podhledu to však není právě ideální.“[84]

V souvislosti se získáním nového zaměstnání, může být, jak je již výše uvedeno, **sociální mobilita** buď **pozitivní** anebo může mít **negativní dopad**, a to především ve smyslu působení na rodinné příslušníky, zejména děti. Je zde nutno rozlišit, zda za prací dojíždíme denně a v rámci možností se alespoň večer rodině věnujeme a rodinné záležitosti řešíme osobně a přímo anebo je potřebný pobyt v místě výkonu zaměstnání, kdy přímý kontakt s rodinou není možný, nehledě na to, že může jít o práci v cizině, kdy dochází ke kontraktu s rodinou po delších intervalech, a tudíž i k jakémusi druhu odcizení těch nejbližších. Pokud jde o druhou variantu, pak dopad na vývoj dětí v rodině může být značný. **Výchova v rodině hraje velkou roli pro budoucí život jedince**. Působení rodiny, pokud k němu dochází v rámci norem a morálky společnosti, je velmi důležitým faktorem. **Sociální učení** v podobě imitace a identifikace rolí

[81] Zák. č. 435/2004 Sb., v platném znění – O zaměstnanosti

[82] Zák. č. 111/2006 Sb., v platném znění – O pomoci v hmotné nouzi

[83] http://slovnik-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/socialni-mobilita [15. 2. 2012]

[84] Buriánek, J.: Sociologie pro střední školy a vyšší odborné školy, Praha: Fortuna, 1996, 128 s., ISBN 80-7168-304-3, s. 51

s oběma rodiči, má nezastupitelnou úlohu a v budoucnu může rozhodnout o dalších potřebách, vzdělání, chování, apod., jedince, který jí byl ovlivněn.

„Ekonomické krize současného světa se stávají zdrojem problémů a různých následků, jedním z nich je prudký nástup často neočekávané nezaměstnanosti, nejistoty práce a podobně. Ztráta možnosti vykonávat zaměstnání nebo pracovat ve vlastní profesi může vést nejen ke ztrátě příjmu, ale také k narušení emoční pohody, rodinné rovnováhy, sociálních vztahů, kvality života, a dokonce i zdraví.“[85]

3.2 Sociální, ekonomické, psychické a další zdravotní problémy jako důsledek nezaměstnanosti

„Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle pozná, až když ji ztratí. Nedobrovolné vyřazení práce z osobního života člověka má totiž podle našich i zahraničních poznatků průkazné negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky.“[86]

Těmi nejzávažnějšími **důsledky nezaměstnanosti** jsou **zdravotní problémy**, **alkoholismus a jiné závislosti, kriminalita, ztráta kvalifikace a pracovních návyků a dovedností, sociální vyloučení**.

Člověk si ukládá denně množství povinností, s nimiž jdou ruku v ruce i ty pracovní. Ztrátou zaměstnání může dojít k nabourání každodenního „rituálu“, jenž z počátku nemusí na člověka působit negativně, ale pokud, je ztráta těchto „rituálů“ dlouhodobá a člověk ztrácí smysl života, dochází obvykle nejen k psychickým problémům, ale v důsledku těchto potíží i k problémům somatickým.

„Mezi nezaměstnanými je více nemocných, méně adjustovaných a méně šťastných lidí, než mezi zaměstnanými."[87]

---

[85] Buchtová, B. a kol.: Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002, 236 s., ISBN 80-247-9006-8, s. 129

[86] Buchtová, B. a kol.: Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002, 236 s., ISBN 80-247-9006-8, s. 76

[87] ŠTIKAR, J., RYMEŠ, M., RIEGEL, K., HOSKOVEC, J.: Psychologie ve světě práce. Praha: Karolinum, 2003, 461 s., ISBN 80-246-0448-5, s. 172

Následný negativní dopad na jedince a zhoršení jeho tělesného zdraví byl doložen nejen přítomností tělesných příznaků, ale i zvýšeným využíváním zdravotnických služeb nezaměstnanými (Kraut, A., 2000). Dlouhodobé vlivy nezaměstnanosti zahrnují vyšší riziko rozvoje jednak kardiovaskulárních onemocnění, bronchiálních poruch, vysokých hodnot cholesterolu, vysokého krevního tlaku, ale i vyšší úmrtnosti (Joshi, T. K., 1999). Duševními následky nezaměstnanosti jsou např. deprese, alkoholismus, poruchy chování, sebevražedné pokusy, sebevraždy, domácí násilí, aj. (Claussen, B., 1999).[88]

„Zhoršení duševního zdraví bylo doloženo také subjektivními doklady a zvýšeným využitím psychiatrických zařízení. Nálezy zahrnují sníženou sebeúctu, mizí obvykle pocit zdraví a uspokojení, přibývá depresivní symptomatologie a psychosomatických onemocnění, zvyšuje se hostilita a úzkost, je zhoršena kvalita života (Ytterdahl, T., Fugelli, P., 2000 a jiní).“[89]

„Mnoho studií referuje o změnách v sebepojetí a identitě nezaměstnaných. Rozvíjí se apatie, deprese, fatalistické postoje, rezignace a sebepochybování, snižuje se sebehodnocení. Sebepojetí je schéma, které začleňuje jedince do sociálního prostředí a vyhraňuje jeho interakci s ním. Ztráta zaměstnání tedy působí psychickou dislokaci a dezorientaci, která vede k modifikaci sebepojetí.“[90]

Jednou z forem, kdy může také dojít nejen ke ztrátě zaměstnání, ale právě zejména ke **zdravotním problémům** a **potažmo k problémům ekonomickým a sociálním**, je tzv. **syndrom vyhoření**, k jehož hlavním projevům patří právě především psychické problémy, jako jsou deprese, lhostejnost, cynismus, stažení se z kontaktu, ztráta sebedůvěry, ale také časté nemoci a tělesné potíže.

Syndromem vyhoření rozumíme stav, kdy nemáme žádné zdroje radosti v životě, nejsme dobře „zakotveni“ ve svém těle a naše energetická bilance je dlouhodobě záporná. Vždy jde o otázku smyslu vlastní práce.

---

[88] Buchtová, B. a kol.: Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002, 236 s., ISBN 80-247-9006-8, s. 130

[89] Buchtová, B. a kol.: Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002, 236 s., ISBN 80-247-9006-8, s. 130

[90] ŠTIKAR, J., RYMEŠ, M., RIEGEL, K., HOSKOVEC, J.: Psychologie ve světě práce. Praha: Karolinum, 2003, 461 s., ISBN 80-246-0448-5, s. 173 - 174

K syndromu vyhoření dochází několika cestami, např. **„ztrátou ideálů“**, zpočátku je práce zábavou, zdá se být smysluplná, postupně narůstají potíže a mnohé z cílů se oddalují a zdají se být nedosažitelnými, zdá se, že k žádným závratným změnám již nemůže dojít, dochází ke ztrátě důvěry ve vlastní schopnosti a smysluplnosti práce samé.

Další cestou je **„teror příležitostí“**, kdy nám roste práce přímo pod rukama, ale ne proto, že bychom tak pomalu pracovali, ale proto, že s každým úkolem, který přijmeme, se nám po čase objeví několik dalších, které představují lákavé příležitosti, jak na výchozí úkol navázat, až na to, že časem se začíná ukazovat, že nelze dostát všem závazkům ze všech rozpracovaných příležitostí, a že nám práce zabírá veškerý čas i energii. Jde o tzv. chybný odhad toho, co bude stát kolik času, o nedostatek řádu v životě.

K syndromu vyhoření dochází překvapivě i na základě **workaholismu**, závislosti na práci, kdy jde o nutkavou vnitřní potřebu hodně pracovat, až může dojít nejen k úplnému vyčerpání, ale i k dalším důsledkům, tak jako u jiných závislostí. Jsou jimi ztráta nejen volného času, přátel, ale v mnoha případech i rodiny a sociálního zázemí.

U syndromu vyhoření nikdy nejde jen o obyčejnou únavu, ani o přechodnou krizi, u které můžeme věřit, že čas momentální depresi vyléčí. Tento vývoj je dlouhodobý a o to horší dopady na zdravotní stav jedince může mít.[91]

Při ztrátě zaměstnání většinou dochází k ekonomicky negativním dopadům nejen na jedince, který o práci přišel, ale zejména na jeho rodinu. Podpora v nezaměstnanosti ani případné dávky pomoci v hmotné nouzi[92], nemohou rodinu zabezpečit v takové míře, jako při příjmu ze zaměstnání.

„Problém propouštění je nejen otázkou psychologickou, ale i právní, administrativní a etickou, je otázkou aktivity, kulturnosti a strategie odborů, otázkou rodiny dotčených pracovníků a jejich sociálního prostředí atd. Zkrátka jde o problém

[91] Kopřiva, K.: Lidský vztah jako součást profese. Praha: Portál, 1997, 152 s., ISBN 80-7178-150-9, s. 101 - 102

[92] viz kapitola 3.1 této práce (pozn. autora)

výrazně systémové povahy, jehož každá redukce ohrožuje pochopení všech souvislostí a tedy i jeho řešení. Emocionální zátěž zde může být extrémní, stres a šok snadno mohou vést k neobjektivnímu vidění světa, frustraci a tedy k iracionálnímu chování.“[93]

3.3 Sociální exkluze, kriminalita a její dopady

Sociální exkluze

„Vnější svět, ve kterém žijeme, je jeden a je pro všechny lidi společný. Vnější svět se v každém člověku zobrazuje jinak. Tento obraz světa, kterému budeme říkat vnitřní svět, je jedinečný, nemá ve světě dvojníka. A plný přístup nemá k němu nikdo kromě dotyčného člověka samého.“[94]

Sociální exkluze – vyloučení některých jedinců nebo i skupin obyvatelstva na okraj společnosti, a to především z trhu práce[95]

Resocializace – znovuzavedení do společnosti, znovuzakotvení ve společnosti, znovu začlenění jedince do normální společnosti[96]

„Sociální exkluze a dlouhodobá nezaměstnanost se týká různých skupin lidí v různé míře. Navíc to jsou stále více stabilní, nikoliv jen přechodné stavy. Podobně je tomu v případě neplnohodnotných forem práce nebo v případě závislosti bezmocných a chudých starých lidí.“[97]

Sociální exkluze, nebo-li **sociální vyloučení** je jedním z nejzávažnějších důsledků nezaměstnanosti. Základní charakteristikou propadu na sociální dno je nashromáždění důvodů, které vedou k životní krizi. **Mezi primární důsledky absolutní**

[93] ŠTIKAR, J., RYMEŠ, M., RIEGEL, K., HOSKOVEC, J.: Psychologie ve světě práce. Praha: Karolinum, 2003, 461 s., ISBN 80-246-0448-5, s. 171

[94] Kopřiva, K.: Lidský vztah jako součást profese. Praha: Portál, 1997, 152 s.,ISBN 80-7178-150-9, s. 31

[95] http://slovnik-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/socialni-exkluze [21. 2. 2012]

[96] http://slovnik-cizich-slov.abz.cz/web.php/hledat?typ_hledani=prefix&cizi_slovo=resocializace [12. 3. 2012]

[97] KELLER, J.: Soumrak sociálního státu. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009, 157 s., ISBN 978-80-7419-017-9, s. 97

chudoby lze řadit mnoho faktorů. Patří mezi ně např. ztráta zaměstnání, nízké příjmy a na ně se nabalující ekonomické problémy jako je např. platební neschopnost a v důsledku toho ztráta bydlení, nízká úroveň vzdělání, diskriminace, nemoci, apod. Sociálně vyloučení lidé obvykle stojí před **komplexem problémů** s postupným propadáním se až na okraj společnosti. Dostávají se tak do začarovaného kruhu, kdy jim není jasné, který problém řešit jako první a jestli je řešení těchto problémů ještě vůbec nějak možné.

Bývají odříznuti od institucí, sociálních sítí, služeb, kultury, vzdělání i možnosti pracovních příležitostí. Získávají většinou „nálepku" nepracovitých a nepřizpůsobivých lidí. Jsou ostatními zahrnuti do skupiny lidí „jim podobných", aniž by se někdo zajímal, co bylo primární příčinou jejich propadu a jaké jsou jejich schopnosti a dovednosti, které by bylo možné využít pro jejich inkluzi do společnosti. Většina lidí se od nich distancuje.[98]

Z výsledků pohovoru s lidmi, kteří ztratili práci, vyplynulo, že vysoce aktuálním úkolem je se naučit odpovědně jednat sám za sebe. Stát se sice snaží důsledky ztráty zaměstnání zmírnit různými prostředky, ale ty bohužel nepomáhají zmírnit nebo zabránit psychosociálním a zdravotním důsledkům dlouhodobé ztráty práce.

Nevhodná jsou také různá tvrzení o všeobecném dostatku pracovních míst, tj. např. formulace, že ten, kdo chce, si vždycky práci najde. U mnoha lidí vyvolávají tato prohlášení ještě silnější pocit vlastní neschopnosti si nové zaměstnání najít. Pocity sebeobviňování a upadání do depresí se dostaví nejen při vlastním neúspěchu v hledání nové práce, ale i v důsledku neschopnosti, osvojit si složité postupy při jejím hledání.[99]

„Zkušenosti z terénního šetření ukázaly, že lidé reagují na ekonomické a sociální podmínky tržního hospodářství velice diferencovaně."[100]

Velké skupiny lidí podléhají nejistotě, depresi, nezájmu až neschopnosti měnit stereotypy chování, naučené z minulých ekonomických vztahů, jejich **pracovní**

[98] http://www.clovekvtisni.cz/index2.php?id=119 [10. 3. 2012]

[99] Buchtová, B. a kol.: Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002, 236 s., ISBN 80-247-9006-8, s. 93

[100] Buchtová, B. a kol.: Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002, 236 s., ISBN 80-247-9006-8, s. 93

pasivita, spojená s kritikou změn tak často vede k defenzivní životní strategii. *„Záleží na obranných reakcích jedince, na jeho vnitřní odolnosti, na sociálním zázemí, na tom, zda a v jaké míře jsou postiženy jednotlivé složky psychického života.“*[101]

Pomoc při začleňováni do společnosti, která s sebou nese následnou **resocializaci** jedince, není vůbec jednoduchou záležitostí. Sociální vyloučení je spojeno s mnoha různorodými příčinami, které je někdy velmi obtížné identifikovat. Nabízejí ji různé organizace, často jde o práci dobrovolnickou. Jde především o výchovné působení, kde právě sociální pedagogika zaujímá se svým transdisciplinárním pojetím[102] významné místo. Jedná se o práci v různých komunitách, minoritních skupinách, rizikových skupinách (různé druhy závislostí, kde je velké riziko vzniku nemocí a nakažlivosti těmito chorobami).

Jedna z forem jak dosáhnout opětovné **inkluze**, je pomocí např. terénních pracovníků. Jedná se právě o profesi sociálního pedagoga, sociálního pracovníka, odborníka na sociální práce anebo dalších odborníků pomáhajících profesí.

*„**Hlavní funkce sociálního pedagoga lze v zásadě charakterizovat dvěma oblastmi**: **činnosti integrační a činnosti rozvojové**. Jde-li o **funkci integrační**, pak se tyto činnosti týkají osob, jež potřebují odbornou pomoc a podporu. Jde o osoby, které se nacházejí v krizových situacích, v psychickém, sociálním či psychosociálním ohrožení a stávají se pro okolí překážkou. Mohli bychom je označit jako klienty.*

*Stojí-li v popředí **funkce rozvoje**, pak nejde o žádné specifické situace, ale o zajištění žádoucího rozvoje osobnosti ve směru správného životního stylu, hodnotného a užitečného naplnění volného času, což v sobě zahrnuje moment prevence a týká se prakticky celé populace (dětí a mládeže především).“*[103]

Významnou roli hraje práce např. tzv. **streetworkerů**, kteří pracují s cílovými skupinami přímo v daných lokalitách. Nabízejí pomoc různými formami. Jde především o pomoc při řešení různých problémů, doprovod na úřady, s vyplněním různých tiskopisů a další odborná pomoc při zvládání jejich krizové situace.

---

[101] Buchtová, B. a kol.: Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002, 236 s., ISBN 80-247-9006-8, s. 93 - 94

[102] viz kapitola 2.1 (pozn. autora)

[103] Kraus B., Poláčková, V. et al.: Člověk, prostředí, výchova. Brno: Paido, 2001, 199 s., ISBN 80-7315-004-2, s. 34

Streetworker je sociálním pracovníkem, jehož "kanceláří" je přirozené prostředí klientů - ulice, parky, kluby, herny, nádraží aj. Tedy místa, kde se potenciálně potřební pohybují. Jeho úkolem je vyhledávat a kontaktovat skupiny a jednotlivce, kteří jsou stylem svého života a nebo trávení volného času více ohroženi negativními sociálními jevy a následně jim nabídnout, nebo zprostředkovat pomoc. Jde především o ty jednotlivce, kteří sami nejsou ochotni pomoc vyhledat, nebo to nedokáží.“[104]

Mezi sociálně vyloučenými občany nejsou pouze lidé z různých etnických či marginálních skupin společnosti, ale také velmi často lidé, kteří propadli v důsledku sociálních, ekonomických, psychických či jiných faktorů nějaké závislosti. Velmi často se jedná o závislost na alkoholu nebo jiných omamných či psychotropních látkách.

V poslední době se rozrůstá fenomén závislosti na hracích automatech, který bez odborné pomoci (jako každou závislost) nelze zvládnout. Tito lidé se většinou dostanou do ekonomických obtíží, které je postupně vyřadí z běžného společenského života.

Přibývá mnoho lidí, kteří mají různé **exekuce**, které se jim hromadí, a které nedokáží svými prostředky uspokojit, přicházejí tak často o veškerý majetek, ale také o rodinu, blízké a přátele.

Někteří sociálně vyloučení odmítají sociální inkluzi a s ní související resocializaci, jsou již v tak **zbídačeném stavu**, např. vlivem různých závislost vytvářejících látek, že si myslí, že život, který žijí, je pro ně normálním a nejvíce vyhovujícím. Nemají zájem ani o to, najít si nějakou práci a bydlení, jsou to často **bezdomovci, lidé bez přístřeší**.

Sociálně vyloučení mohou využít např. služeb, které nabízejí různá **nízkoprahová denní centra**, která poskytují ambulantní, popřípadě terénní služby pro osoby bez přístřeší. Náplní těchto center je pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu, poskytnutí stravy nebo pomoc při zajištění stravy, pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a obstarávání osobních záležitostí. Také zde mohou nalézt pomoc a podporu při dalších aktivitách podporujících sociální začleňování osob do společnosti.[105]

---

[104] http://streetwork.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=184 [9. 11. 2011]

[105] http://www.socialnisluzby-ipjmk.cz/Folders/359-1-Nizkoprahova+denni+centra+.aspx [12. 3. 2012]

Výchovné metody, uplatňované v rámci resocializace sociálně vyloučených osob, je třeba přizpůsobit podmínkám okolního prostředí.

„Prostředí takto spontánně ovlivňující utváření osobnosti může působit v zásadě pozitivně (ve smyslu společensky žádoucích norem, vzorců jednání) nebo negativně. Výsledný stav, celkový charakter dané osobnosti, je pak třeba vidět v plné složitosti tohoto procesu socializace.“[106]

Sociálně vyloučený by měl v minimální míře pocítit působení určitého nátlaku ho převychovat. Požadavky kladené na „vychovávajícího“ nejsou přitom vůbec jednoduché. Důležitá je organizace práce, znalost prostředí, maximální využití času, cílevědomé stanovení určitého řádu a další podmínky.

Kriminalita a její dopady

„V teoriích o vzniku deviací se můžeme setkat jak s přístupem zdůrazňujícím např. i biologickou (genetickou) podmíněnost zločinného jednání (Lombrosova teorie), tak i se sociologizujícím přístupem, hledajícím chyby ve struktuře společnosti, v nedostatečném působení jejího hodnotového systému a dalších integračních a kontrolních mechanismů.“[107]

Kriminalita = zločinnost, trestná činnost

Bezpráví a zločin nás obklopují již od pradávna a provázejí nás až do dnešních dnů. **Vztah kriminality a nezaměstnanosti je velmi často diskutovaným problémem**.

V návaznosti na **ztrátu zaměstnání**, **dlouhodobou nezaměstnanost** a potažmo **chudobu**, často dochází zejména k **majetkové trestné činnosti**. Osoby, které nemají zaměstnání, mají minimální nebo žádný příjem, jsou nuceni si obstarávat prostředky obživy společensky nepřijatelným, patologickým jednáním. Nejčastějšími

[106] Kraus B., Poláčková, V. et al.: Člověk, prostředí, výchova. Brno: Paido, 2001, 199 s., ISBN 80-7315-004-2, s. 105

[107] Buriánek, J.: Sociologie pro střední školy a vyšší odborné školy, Praha: Fortuna, 1996, 128 s., ISBN 80-7168-304-3, s. 121

majetkovými delikty jsou krádeže v supermarketech. Takto si tito lidé zajišťují alespoň základní prostředky k přežití.

Zejména u mladých lidí, pak dochází k přestupkům, hůře trestným činům z důvodu „opatření si“ věcí, na které svými příjmy nemohou dosáhnout, a které by chtěli, proto se uchýlí k nežádoucímu chování.

Jiné důvody mohou mít mladí lidé, kteří jsou sice také bez práce, většinou v evidenci úřadu práce. Práci ale nemají zájem sehnat, protože je „živí“ většinou jejich rodiče a na pokraji chudoby se neocitli. Tito lidé, protože jsou velmi často organizováni v nějaké skupině, komunitě, spolku, partě, apod., pak z důvodu nudy anebo proto, že to tak jejich „společenství“ vyžaduje, **mají sklony k různým formám násilí, výtržnictví, poškození cizí věci, podvodům, týrání zvířat, hanobení národa, rasy, etnické nebo jiné skupiny osob nebo bezdůvodnému napadání ostatních občanů.**

Často bohužel u těchto mladých lidí dochází také k různým **závislostem**. Pomineme-li závislost na hracích automatech (gamblerství) a podobné psychické závislosti, také alkoholismus, dostáváme se až k závislosti drogové, která může mít základy právě v dlouhodobé nezaměstnanosti.

„Výrazné sociální pozadí mívá a těžké individuální dopady přináší pasivní snaha o únik ze stresových nebo frustračních situací (k nimž přispívá např. pocit opuštěnosti, nudy). Potíž je v tom, že některé formy úniku a odreagování jsou kulturou až do jistého stupně přijímány (viz např. u nás poměrně tolerantní vztah k alkoholu), ritualizují se a plní určité sociální funkce. Po překročení jistých hranic už vlastně není možný návrat k původnímu stavu (plná resocializace) – týká se to například těžších typů drogové závislosti.“[108]

Právě drogová závislost a obstarávání drog je spojeno se značnými náklady a snadno může vést k trestné činnosti.

Dopady kriminality jsou široké, mnohdy nedostatkem prostředků netrpí pouze jedinec, ale celá rodina. Dochází tak často v důsledku trestné činnosti anebo právě

[108] Buriánek, J.: Sociologie pro střední školy a vyšší odborné školy, Praha: Fortuna, 1996, 128 s., ISBN 80-7168-304-3, s. 122

různých závislostí k rozpadu rodin, kdy má tato situace největší dopad na **blaho dítěte a jeho výchovu**. Jde také o předání vzorů do budoucího života. Bohužel se tak často děje na primárním základě dlouhodobé nezaměstnanosti, poté upadnutí až do **absolutní chudoby** a následnému **sociálnímu vyloučení**.

„Každý výchovný pracovník by měl znát nejen osobnost vychovávaného, ale současně také prostředí, v němž se dotyčná osobnost nachází, podmínky, v nichž žije. Jedině za tohoto předpokladu je možný účinný výchovný přístup.“[109]

[109] Kraus B., Poláčková, V. et al.: Člověk, prostředí, výchova. Brno: Paido, 2001, 199 s., ISBN 80-7315-004-2, s. 113

II. Část empirická

4. Podmínky zaměstnanosti a možnosti využití získaných poznatků v sociální pedagogice

4.1 Cíl, hypotézy, výzkumné otázky sociologického výzkumu

Cílem sociologického dotazníkového výzkumu bylo zjistit, na základě odpovědí respondentů (zaměstnavatelé, zaměstnanci či uchazeči o zaměstnání), jejich postoje k podmínkám zaměstnávání. Položky v dotaznících byly sestaveny tak, aby testovaly názory zaměstnavatelů i zaměstnanců (uchazečů o zaměstnání) při přijímání do zaměstnání, přičemž výsledky ze stanovených hypotéz vycházejí z odpovědí v jednotlivých dotaznících i ze srovnání dat z obou dotazníků. Otázky byly zaměřeny zejména na zjištění, zda je pro zaměstnavatele rozhodující pohlaví, věk, vzdělání, národnost, sociální status, praxe v oboru, zdravotní stav uchazeče, zda je upřednostňován uchazeč kuřák či nekuřák, co je příčinou úspěchu anebo naopak neúspěchu žadatelů o zaměstnání.

Dále měly výzkumné otázky za úkol informovat o tom, jestli by měli respondenti zájem o návrat k výchově a vzdělávání tzv. „svých odborníků“ na základě smluvně zajištěného vzdělávání, jaký počet z dotazovaných uchazečů o zaměstnání má zkušenost s evidencí na úřadech práce a jaká je četnost těchto evidencí. Dále např., kolik z dotazovaných uchazečů prošlo přijímacím pohovorem uskutečněným na základě konkurzního (výběrového) řízení. Zda je např. vysokoškolský titul výhodou pro získání zaměstnání, zda mají zaměstnavatelé zájem o zaměstnávání cizinců a zaměstnanců jiných národností. Jaký názor obecně převažuje na otázku práce žen v době rodičovské dovolené, a v neposlední řadě zjistit, co si představují respondenti pod pojmem „právo na práci“ a zda by vzorek dotazovaných měl zájem o znovuzavedení povinnosti pracovat.

Hypotézy sociologického výzkumu:

H/1: Podmínky pro získání zaměstnání jsou výhodnější pro muže, než pro ženy.

H/2: Výše dosaženého vzdělání je pro zaměstnavatele rozhodujícím faktorem pro přijetí uchazeče do zaměstnání.

H/3: Pro zaměstnavatele je důležité, zda je žadatel o zaměstnání kuřák či nekuřák.

H/4: Většina respondentů by měla zájem o to, aby byla znovu zavedena do praxe možnost zajištěného (smluvního) vzdělávání a výchovy s příslušnými vzdělávacími ústavy, tzv. „svých odborníků“.

H/5: Většina respondentů si myslí, že by měla být znovu zavedena povinnost pracovat.

Pozn.: „většina“ – myšleno více jak 50% respondentů

Výzkumné otázky, které nebyly využity pro verifikaci či falzifikaci hypotéz, byly rovněž analyzovány a jejich výsledky zpracovány a vyhodnoceny.

Úplná znění otázek strukturovaných dotazníků (viz příloha č. 3 a příloha č. 4)

4.2 Metody sociologického výzkumu

K výzkumu byla zvolena metoda kvantitativního výzkumu - dotazníkového šetření, které bylo provedeno na základě sestavených dotazníků (viz příloha č. 1 a příloha č. 2), které byly určeny pro zaměstnavatele a pro zaměstnance (uchazeče o zaměstnání). Dotazníky byly předány osobně, prostřednictvím dalších osob i prostřednictvím výpočetní techniky (e-mail).

Dotazníkové šetření zaměstnavatelů je zaměřeno na monitoring podmínek pro přijetí do zaměstnání. Dotazník je rozdělen na dvě části, první část obsahuje základní údaje o zaměstnavateli.

V části druhé, která je samotným monitoringem podmínek pro přijetí do zaměstnání, obsahuje dotazník 12 otázek, z nichž u 8 je dána možnost alternativních

odpovědí ANO/NE (u 3 položek je ještě možnost specifikace odpovědi) a 4 položky jsou škálové, u nichž jsou odpovědi odstupňovány podle významnosti od 1 do 5 (přičemž 1 = nejméně důležité, 2 = méně důležité, 3 = důležité, 4 = více důležité a 5 = nejvíce důležité).

Dotazníkové šetření zaměstnanců (uchazečů o zaměstnání) je zaměřeno na monitoring podmínek pro přijetí do zaměstnání a monitoring názorů a faktorů ovlivňujících současně vykonávané pracovní zařazení. Dotazník je rozdělen na dvě části, první část obsahuje základní údaje o zaměstnanci (uchazeči o zaměstnání) jako jsou věk, pohlaví, nejvyšší dosažené vzdělání.

Část druhá je samotný monitoring výše uvedených podmínek, obsahuje 12 otázek, z nichž u 9 je dána možnost alternativních odpovědí ANO/NE (u 3 položek je ještě možnost specifikace odpovědi), 2 položky jsou škálové, u nichž jsou odpovědi odstupňovány podle významnosti od 1 do 5 (přičemž 1 = nejméně důležité, 2 = méně důležité, 3 = důležité, 4 = více důležité a 5 = nejvíce důležité) a 1 otázka je otevřená a ptá se respondentů na jejich názor – co si představují pod pojmem „právo na práci“, mají zde možnost vyjádřit svůj názor vlastními slovy.

Reliabilita této výzkumné metody je dána zvoleným výzkumným vzorkem.

4.3 Výzkumný vzorek

Výzkumný vzorek tvoří zaměstnavatelé různé právní formy a typu a zaměstnanci (uchazeči o zaměstnání) různého pohlaví, věku a vzdělání. Šetření bylo zasazeno do prostředí malého okresu s cca 42 000 obyvateli.

Do oběhu bylo dáno celkem 30 dotazníků zaměstnavatelům, z nichž 26 bylo vyplněných vráceno. Ze zpracování nebyl vyloučen žádný z dotazníků, všechna požadovaná data byla řádně vyplněna, a 80 dotazníků (40 ženám a 40 mužům) bylo postoupeno zaměstnancům (uchazečům o zaměstnání), přičemž z nich bylo 74 vyplněných vráceno. Ze zpracování bylo z tohoto počtu vyloučeno 5 dotazníků, a to z důvodu neúplně vyplněných požadovaných dat.

4.4 Analýza a vyhodnocení zjištěných výsledků

V první fázi zpracování údajů jsou vyhodnocena základní fakta z I. části dotazníků – základní údaje o zaměstnavateli; základní údaje o zaměstnanci, uchazeči o zaměstnání.

Druhá fáze analyzuje údaje, zkoumané ve II. části dotazníků – monitoring podmínek pro přijetí do zaměstnání a monitoring názorů a faktorů ovlivňujících současně vykonávané pracovní zařazení a je zaměřena na vyhodnocení odpovědí ve vazbě na stanovené hypotézy H/1, H/2, H/3, H/4, H/5. Nejprve jsou vyhodnoceny odpovědi zaměstnavatelů, poté odpovědi zaměstnanců (uchazečů o zaměstnání), přičemž tyto jsou zpracovány, nejdříve rozdělené na odpovědi žen a odpovědi mužů, s následným zpracováním do celkového výsledku, a na závěr jsou odpovědi zaměstnavatelů i zaměstnanců (uchazečů o zaměstnání) srovnávány. Tímto postupem jsou jednotlivé hypotézy verifikovány nebo falzifikovány a je stanovena jejich validita. Následuje rozbor zjištěných výsledků.

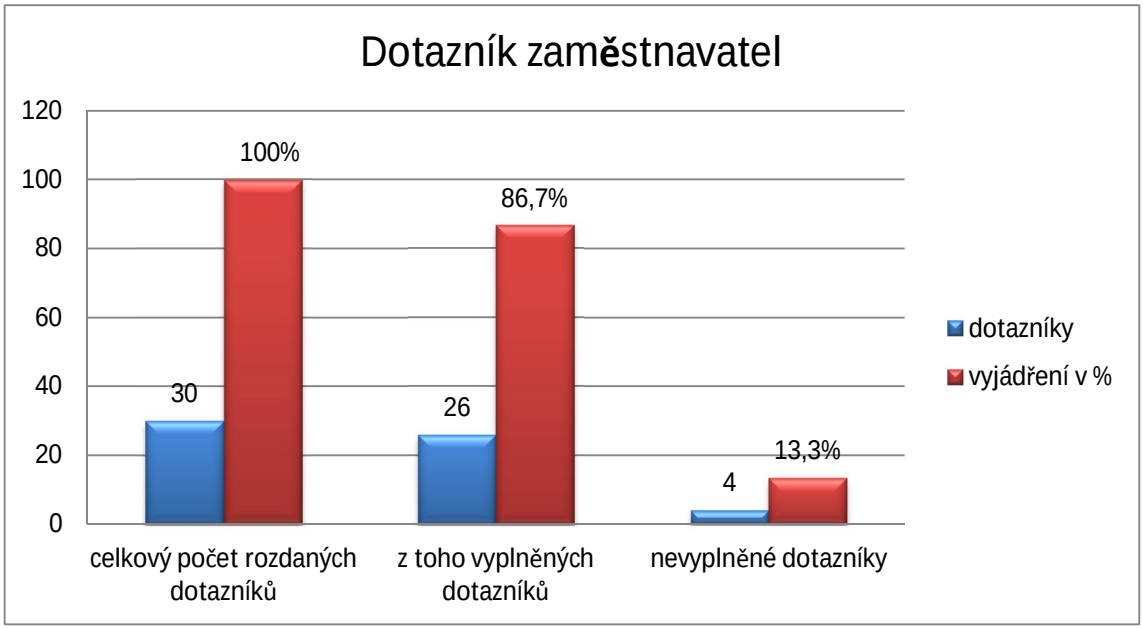
Ve třetí fázi jsou vyhodnoceny odpovědi na otázky, které nebyly využity pro komparaci dat ve vztahu k vysloveným hypotézám.

Vyhodnocení I. části dotazníků

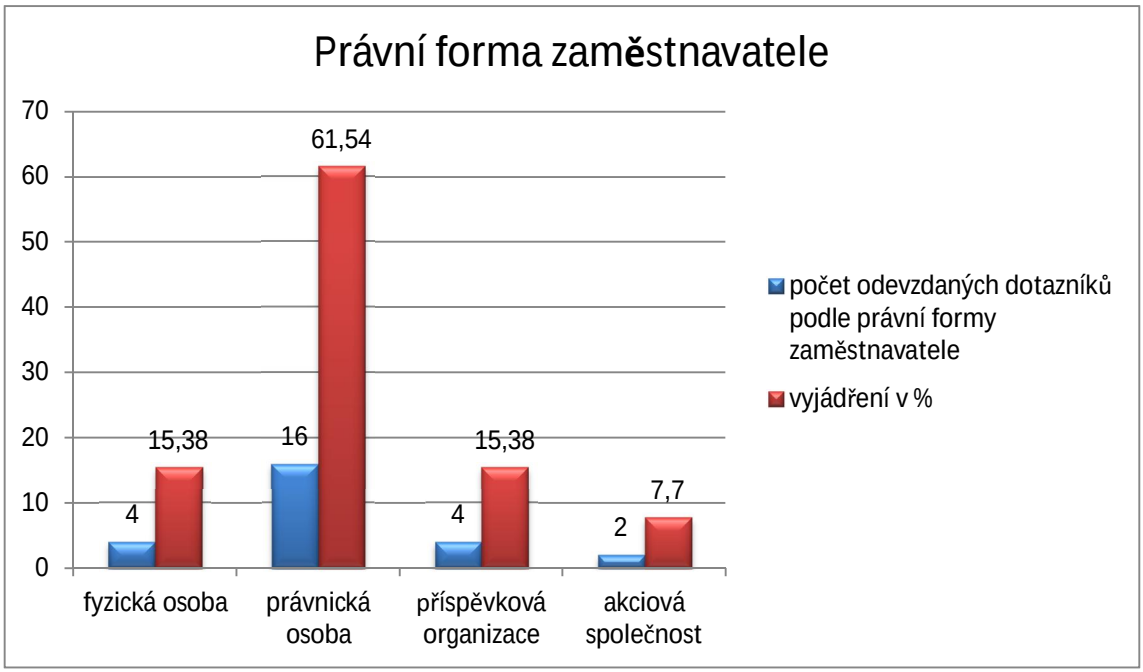
Dotazník zaměstnavatel:

Výzkumu se zúčastnilo **26** zaměstnavatelů z **30** oslovených, což představuje **86,7 %**. Byli osloveni zaměstnavatelé různé právní formy a typu.

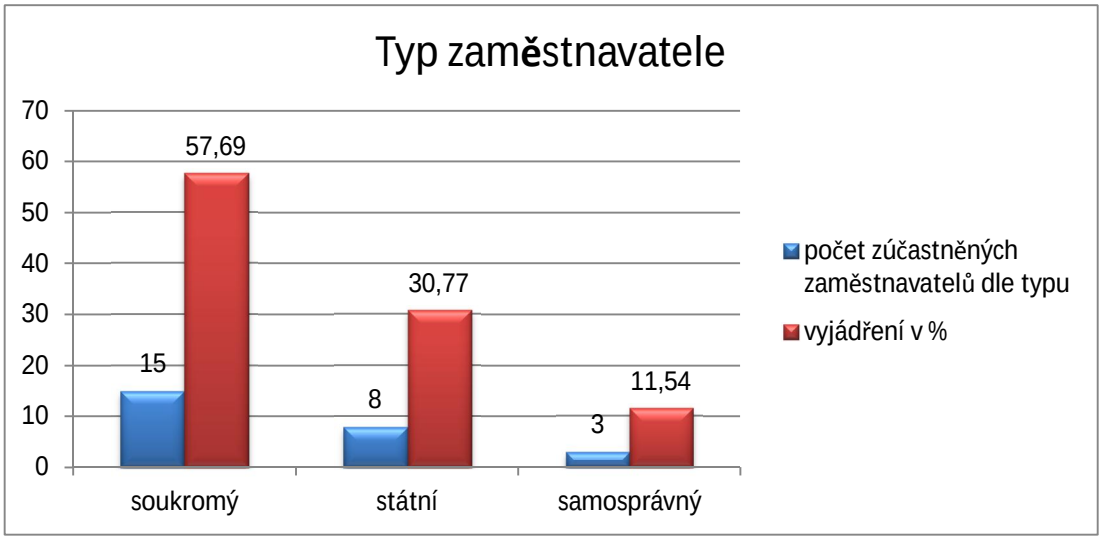
Vyplněné dotazníky doložili zaměstnavatelé těchto právních forem: **4** fyzické osoby (15,38 % z 26 zaměstnavatelů), **16** právnických osob (61,54 % z 26 zaměstnavatelů), **4** příspěvkové organizace (15,38 % z 26 zaměstnavatelů) a **2** akciové společnosti (7,7 % z 26 zaměstnavatelů). Z toho bylo **15** soukromých (57,69 %), **8** státních (30,77 %) a **3** samosprávní zaměstnavatelé (11,54 %)



Graf č. 1 – dotazník zaměstnavatel, přehled dotazníků



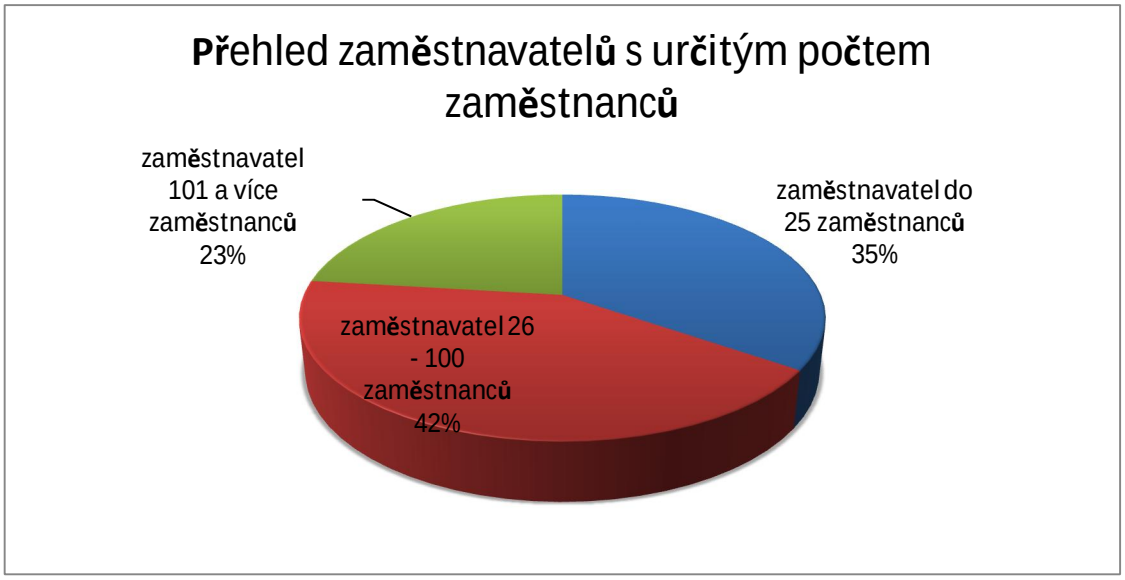
Graf č. 2 – dotazník zaměstnavatel - právní forma zaměstnavatele



Graf č. 3 – dotazník zaměstnavatel - dle typu organizace

<u>Přehled počtu zaměstnanců u výzkumného vzorku zaměstnavatelů</u>:

Zaměstnavatelé v dotazníku uváděli jejich celkový počet zaměstnanců, který pak dělili na počty zaměstnaných žen a počty zaměstnaných mužů. Toto dělení bylo dále ještě specifikováno na počet zaměstnaných žen a mužů nad 50 let. Pro lepší přehled jsou v grafu znázorněny v procentech zaměstnavatelé s určitým počtem zaměstnanců (tento údaj nebyl přímo obsahem dotazníku).



Graf č. 4 – dotazník zaměstnavatel - přehled zaměstnavatelů s určitým počtem zaměstnanců

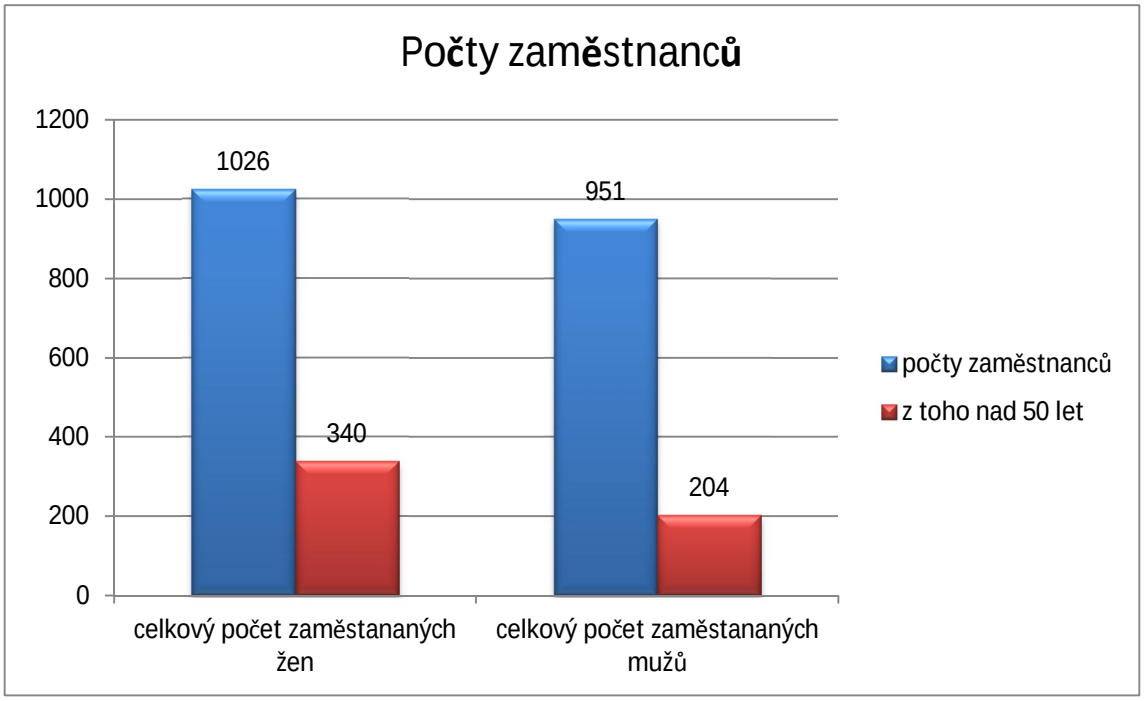
Výzkumu se zúčastnilo **9** zaměstnavatelů do 25 zaměstnanců, **11** zaměstnavatelů od 26 do 100 zaměstnanců a **6** zaměstnavatelů nad 100 zaměstnanců.

Počty zaměstnanců:

Celkový počet zaměstnaných žen: **1026**, tj. 51,9 % (z toho nad 50 let **340**, tj. 62,5 %)
Celkový počet zaměstnaných mužů: **951**, tj. 48,1 % (z toho nad 50 let **204**, tj. 37,5 %)
Celkový počet zaměstnanců: **1977** (z toho nad 50 let **544**, tj. 27,52 %)

Tabulka č. 1 – počty zaměstnanců u výzkumného vzorku zaměstnavatelů

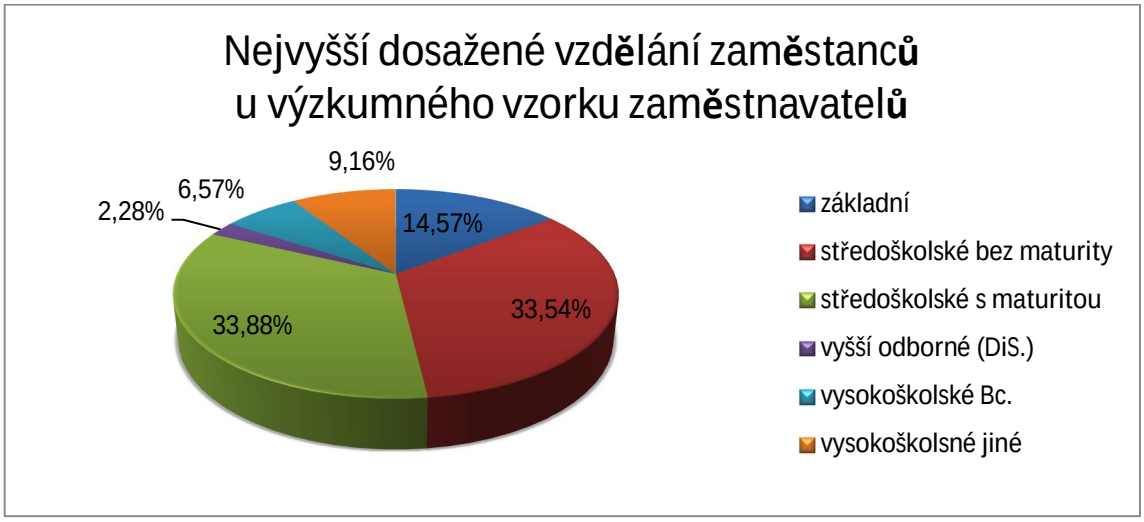
Pořadové č. zaměstnavatele	Počet zaměstnanců u zaměstnavatele	počet zaměstnaných žen	počet zaměstnaných mužů	z toho ženy nad 50 let	z toho muži nad 50 let
1	87	18	69	4	33
2	25	1	24	0	2
3	35	0	35	0	0
4	46	12	34	4	8
5	240	168	72	49	28
6	281	56	225	11	38
7	38	26	12	10	6
8	65	38	27	14	18
9	20	16	4	6	1
10	225	156	69	80	17
11	82	63	19	19	13
12	5	1	4	1	0
13	10	9	1	2	0
14	82	32	50	3	11
15	11	9	2	0	0
16	101	19	82	0	13
17	136	81	55	25	11
18	24	22	2	2	1
19	16	10	6	2	0
20	23	4	19	0	3
21	35	24	11	13	2
22	58	45	13	9	7
23	35	33	2	17	1
24	69	2	67	0	0
25	218	172	46	68	19
26	10	9	1	1	0
Celkové počty zaměstnanců	1977	1026	951	340	204



Graf č. 5 – dotazník zaměstnavatel - počty zaměstnanců u výzkumného vzorku zaměstnavatelů

<u>Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců</u>:

Z celkového výzkumného vzorku **1977** zaměstnanců má základní vzdělání **288**, středoškolské bez maturity **663**, středoškolské s maturitou **670**, vyšší odborné (DiS.) celkem **45**, vysokoškolské bakalářského typu **130** a vysokoškolské ostatní dosažené tituly **181** zaměstnanců.



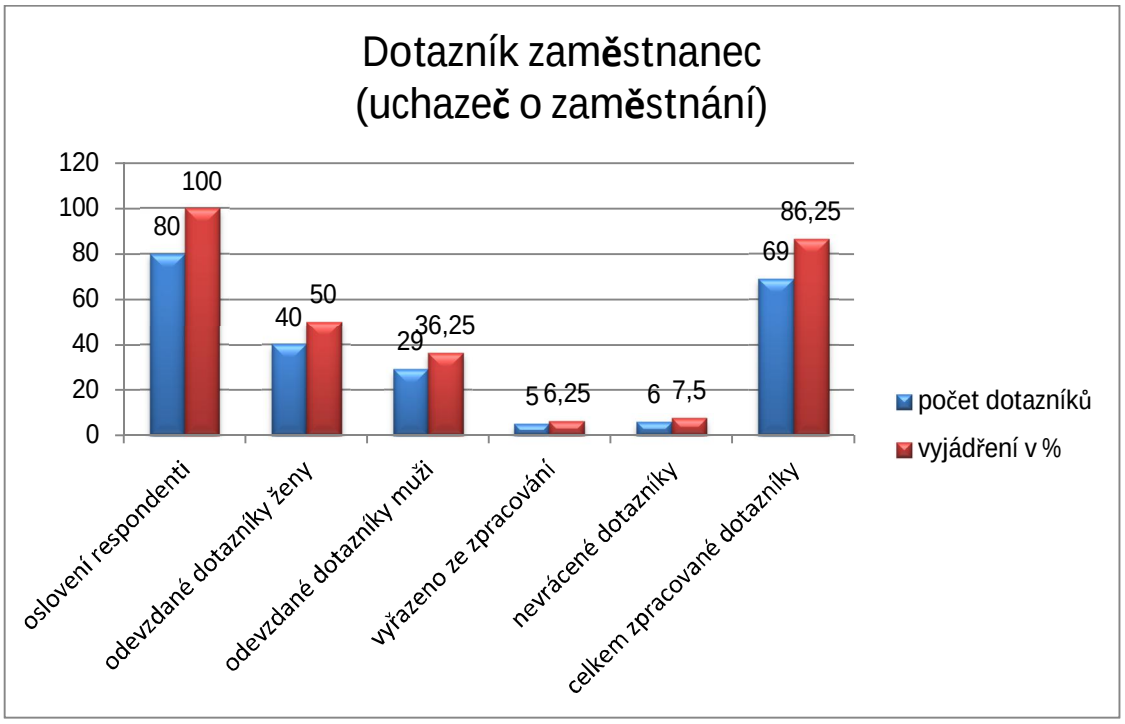
Graf č. 6 – dotazník zaměstnavatel – nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců

Tabulka č. 2 – počty zaměstnanců dle nejvyššího dosaženého vzdělání u výzkumného vzorku zaměstnavatelů

	Počet zaměstnanců dle typu dosaženého vzdělání					
Pořadové č. zaměstnavatele	základní	SŠ bez maturity	SŠ s maturitou	vyšší odborné	VŠ Bc.	VŠ jiné
1	3	46	18	2	4	14
2	3	18	3	0	0	1
3	34	0	1	0	0	0
4	1	21	16	2	6	0
5	46	60	92	7	12	23
6	10	187	78	1	4	1
7	1	5	9	0	20	3
8	3	12	39	0	9	2
9	1	6	7	0	5	1
10	54	74	87	3	2	5
11	4	24	42	2	2	8
12	0	1	3	0	0	1
13	0	0	8	0	0	2
14	3	31	28	0	12	8
15	0	8	1	0	0	2
16	26	53	20	0	0	2
17	0	8	66	2	17	43
18	18	0	5	0	0	1
19	2	6	7	0	1	0
20	1	18	3	0	0	1
21	0	1	2	20	11	1
22	0	0	36	2	5	15
23	2	18	11	0	2	2
24	66	0	2	0	0	1
25	10	63	81	4	18	42
26	0	3	5	0	0	2
Celkové počty zaměstnanců	288	663	670	45	130	181

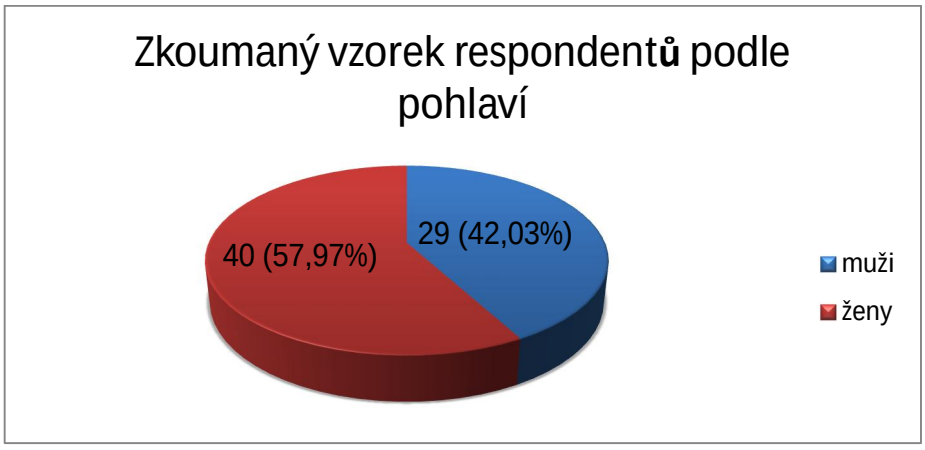
Dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání):

Výzkumu se zúčastnilo celkem **74** respondentů z oslovených **80**, ale pro neúplně vyplněné údaje v dotaznících, muselo být z výzkumu **5** dotazníků vyřazeno, tudíž celkové hodnocení a analýza vychází z počtu **69** respondentů.



Graf č. 7 – dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) – přehled zpracovaných dotazníků

Z celkového počtu 69 respondentů je **40 žen** a **29 mužů**.



Graf č. 8 – dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) - struktura zkoumaného vzorku respondentů dle pohlaví

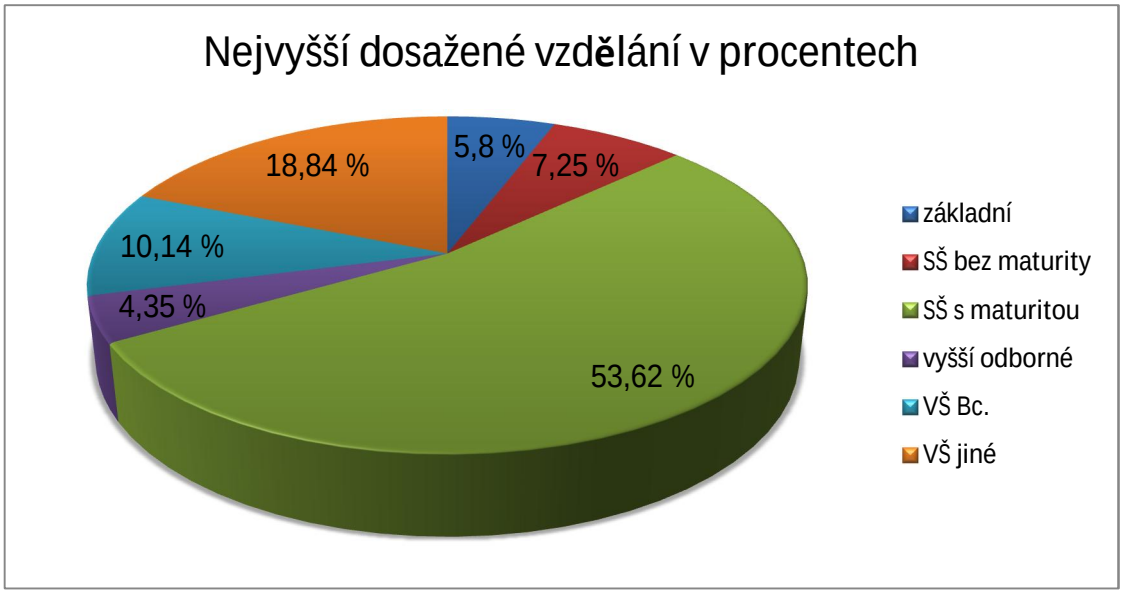
Součástí zkoumaných dat u výzkumného vzorku respondentů bylo uvedení jejich věku dle stanovených věkových skupin a uvedení nejvyššího dosaženého vzdělání.

Tabulka č. 3 – dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) – přehled respondentů podle věku

Rozdělení podle věku	ženy	muži	celkem respondentů
do 25 let	4	4	8
26 - 30 let	4	2	6
31 - 40 let	12	8	20
41 - 50 let	8	9	17
51 - 60 let	9	3	12
60 let a více	3	3	6
Součet respondentů	40	29	69

Tabulka č. 4 – dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) - nejvyšší dosažené vzdělání respondentů dle věku

	Nejvyšší dosažené vzdělání											
	základní		SŠ bez maturity		SŠ s maturitou		vyšší odborné		VŠ Bc.		VŠ jiné	
Rozdělení podle věku	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
do 25 let	0	0	0	0	3	4	0	0	1	0	0	0
26 - 30 let	0	0	0	0	1	1	2	0	0	1	1	0
31 - 40 let	0	0	0	1	7	2	1	0	1	1	3	4
41 - 50 let	1	0	2	1	4	5	0	0	1	1	0	2
51 - 60 let	1	0	0	1	4	2	0	0	1	0	3	0
60 let a více	1	1	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0
Součet	3	1	2	3	21	16	3	0	4	3	7	6
Celkem ženy i muži	4		5		37		3		7		13	



Graf č. 9 – dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) – nejvyšší dosažené vzdělání vzorku respondentů, vyjádřené v procentech

Z výše uvedeného vyplývá, že výzkumný vzorek zaměstnanců (uchazečů o zaměstnání) se z největší části skládá ze zaměstnanců (uchazečů o zaměstnání) s dokončeným středoškolským vzděláním s maturitou.

Vyhodnocení II. části dotazníků ve vazbě na stanovené hypotézy

Ve II. části dotazníků - monitoring podmínek pro přijetí do zaměstnání a monitoring názorů a faktorů ovlivňujících současně vykonávané pracovní zařazení, jsou stanoveny výzkumné otázky, které slouží jako podklad pro vyhodnocení stanovených hypotéz a k další analýze.

H/1: Podmínky pro získání zaměstnání jsou výhodnější pro muže, než pro ženy.

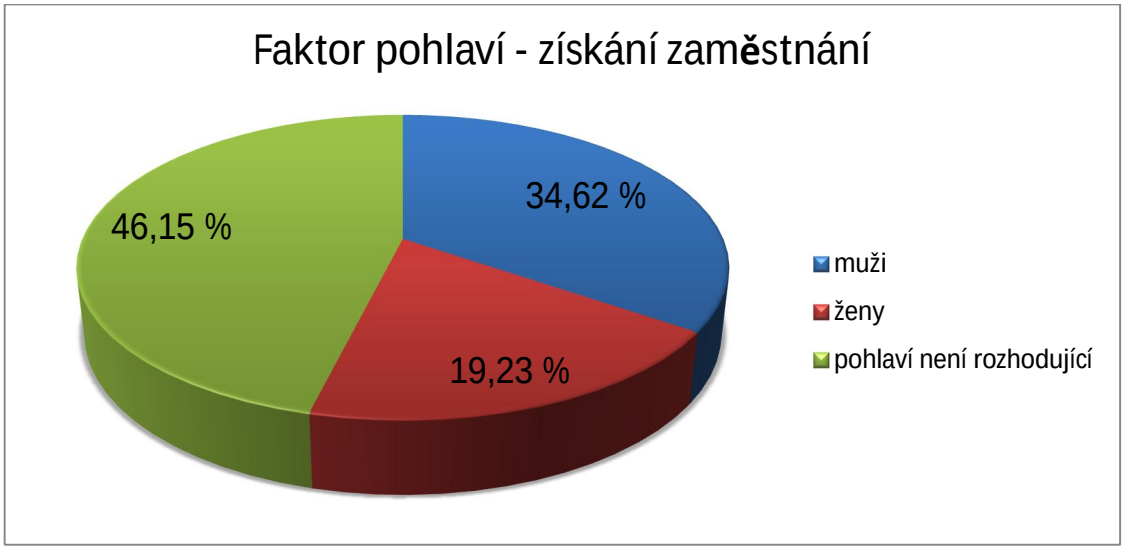
U dotazníku zaměstnavatel se vycházelo z dat uvedených v otázce č. 2 – ***Upřednostňuje Vaše organizace zaměstnance některého pohlaví?***

Zaměstnavatelé byli upozorněni na to, že se nejedná o otázku diskriminace a byli vyzváni, aby napsali stručné vysvětlení v případě, že zaměstnance některého pohlaví upřednostňují. Měli možnost si v této otázce vybrat ze tří odpovědí:

ANO – muže; ANO – ženy; NE – není to rozhodující

Tabulka č. 5 – dotazník zaměstnavatel – vyjádření vlivu pohlaví na přijetí do zaměstnání

možnost odpovědi	počet	globálně
ANO - muže	9	34,62%
ANO - ženy	5	19,23%
Ne - není to rozhodující	12	46,15%



Graf č. 10 – dotazník zaměstnavatel – přehled upřednostnění zaměstnance některého pohlaví

Z výzkumu provedeného u zaměstnavatelů bylo zjištěno, že pro většinu respondentů není pohlaví žadatele o zaměstnání rozhodující. Ti, kteří uvádějí, že **upřednostňují muže před ženami**, uvádějí pro to důvody jako:

- *práce v provozu*
- *stavební práce*
- *těžká fyzická práce na stavebních zakázkách*
- *společnost zabývající se strojírenskou výrobou*
- *výroba kotlů, těžká strojírenská zařízení*
- *práce v tunelech a výkopové práce, apod.,*

Z těchto důvodů je zřejmé, že tato zaměstnání nejsou vhodná pro ženy. Naopak, zaměstnavatelé, kteří uvádějí, že **upřednostňují žadatelky ženy**, uvádějí tyto důvody:

- *hotelový provoz, vhodnější práce a množství pracovních pozic pro ženy*
- *státní správa*
- *ošetřovatelská a pečovatelská služba, větší empatie u žen*
- *sociální služby – pro matky s dětmi, apod.*

Jde o zaměstnání, kde se lépe uplatní ženy, ale i o zaměstnání, která nejsou často placena tak, že by vyhovovala mužům jako „živitelům rodin".

Z výpočtů dat získaných výzkumem vyplývá, že výzkumný vzorek zaměstnavatelů byl spíše složen ze zaměstnavatelů, kteří upřednostňují muže, a to právě vzhledem k činnosti, kterou vykonávají (regionální jev – složení výzkumného vzorku, pozn. autora). Zaměříme-li se však na celkový výsledek odpovědí na tuto otázku, vyplývá z něj stanovisko zaměstnavatelů, že **u většiny zaměstnanců není pro zaměstnavatele pohlaví rozhodující.**

U dotazníku zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) byly zjištěny výsledky z dat uvedených v otázce č. 2 – ***Posuzují (posuzovali) zaměstnavatelé, u kterých jste byli žádat o zaměstnání tyto faktory – zda jste muž či žena (****za předpokladu, že tuto práci mohou vykonávat obě pohlaví****)?*** Možnost odpovědí – ANO/NE.

Tabulka č. 6 – dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) – odpověď respondentů na otázku, zda zaměstnavatelé při pohovoru posuzují pohlaví žadatele

pohlaví	ANO	vyjádření v %	NE	vyjádření v %
ženy	18	45%	22	55%
muži	11	37,93%	18	62,07%
celkem	29	42,03%	40	57,97%

Z uvedené tabulky vyplývá, že zaměstnanci vnímají postup zaměstnavatelů tak, že **zaměstnavatelé většinou** (u více než 50 % respondentů) **pohlaví neposuzují a nepřijímají dle něj zaměstnance do zaměstnání**.

Tato otázka byla dále rozvedena do 4 podbodů – a), b), c), d), týkajících se pouze odpovědí žen na otázky, které jim mohou být zaměstnavateli kladeny při pohovoru k získání zaměstnání, a které by ženy mohly z jejich pohledu vnímat jako diskriminující:

a) Zajímají se většinou zaměstnavatelé o to, zda máte děti?

b) Jestliže děti máte, zajímá je jejich věk?

c) Jestliže děti nemáte, zajímá je, zda děti mít chcete a případně kdy?

d) Pociťujete z pohledu zaměstnavatele diskriminační jednání vzhledem k tomu, že máte děti nebo je plánujete mít? *(myšleno tak, že Vás do zaměstnání z tohoto důvodu nepřijmou, i když splňujete všechny požadavky na uvedené pracovní místo).*

Možnost odpovědí ke každému bodu jednotlivě – ANO/NE.

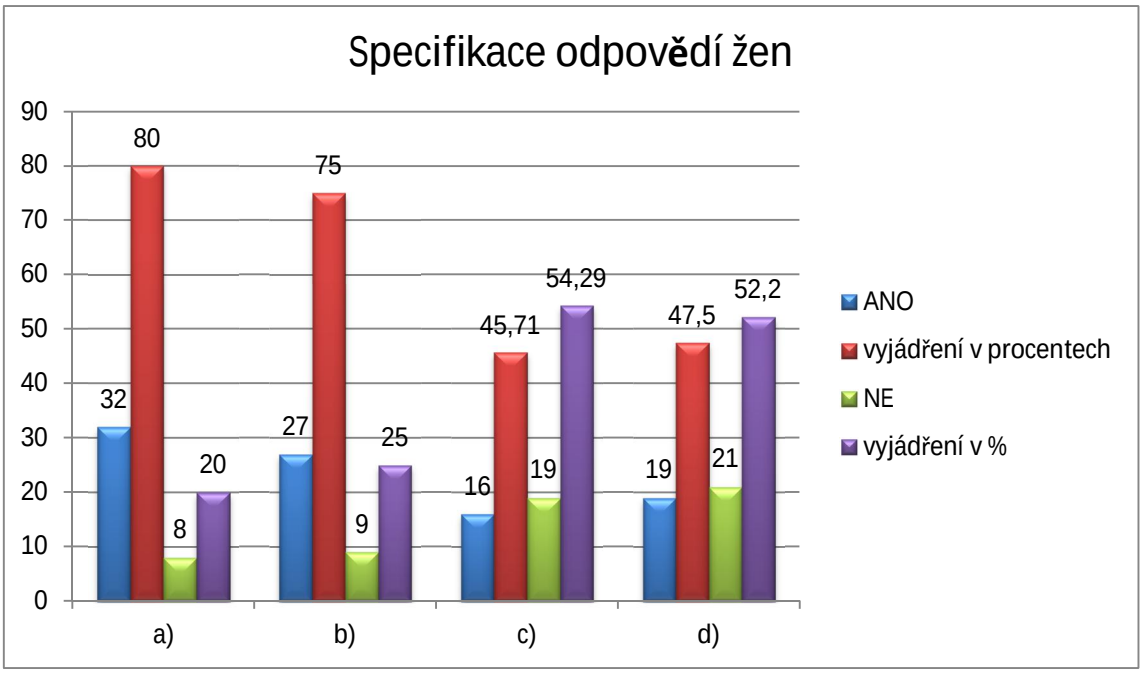
Tabulka č. 7 – dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) – odpovědi žen na specifické otázky (viz výše) **při pohovoru k získání zaměstnání**

odpověď	počet odpovědí	ANO	vyjádření v %	NE	vyjádření v %
a)	40	32	80%	8	20%
b)	36	27	75%	9	25%
c)	35	16	45,71%	19	54,29%
d)	40	19	47,50%	21	52,50%

Některé ženy neodpověděly na dotazy v bodech b) a c), a to zřejmě z hlediska toho, že zatím děti nemají anebo už děti mít nebudou.

Ze stanovisek žen vyplynulo, že se zaměstnavatelé většinou o to, zda mají děti nebo ne, zajímají, zajímá je také věk dětí. To, zda má vliv na přijetí ženy do zaměstnání, jestli plánuje mít v budoucnu děti a případně kdy, posuzuje více než 45 % zaměstnavatelů. Z předchozích odpovědí bychom tedy mohli vyvodit, že ženy jsou v tomto ohledu diskriminovány. Ovšem, v odpovědi na to, zda ženy pociťují od zaměstnavatelů v souvislosti s výše uvedenými otázkami diskriminující jednání ve smyslu nepřijetí do zaměstnání, odpovědělo více jak 52 % žen, že ne. Lze v konečném

výsledku tedy konstatovat, že **výše uvedené otázky nemají ve většině případů vliv na přijetí žen do zaměstnání.**



Graf č. 11 – dotazník zaměstnavatel – přehled odpovědí žen na specifické otázky u přijímacího pohovoru do zaměstnání (otázky viz výše)

Ze souhrnu zkoumaných otázek u výzkumného vzorku respondentů ke stanovené **hypotéze č. 1** vyplynulo, že zaměstnavatelé při přijímání zaměstnanců do zaměstnání neupřednostňují žádné z pohlaví. Větší procento upřednostnění mužů před ženami je pouze ve specifických oborech (viz výše).

Hypotéza byla falzifikována (nebyla potvrzena).

H/2: Výše dosaženého vzdělání je pro zaměstnavatele rozhodujícím faktorem pro přijetí uchazeče do zaměstnání.

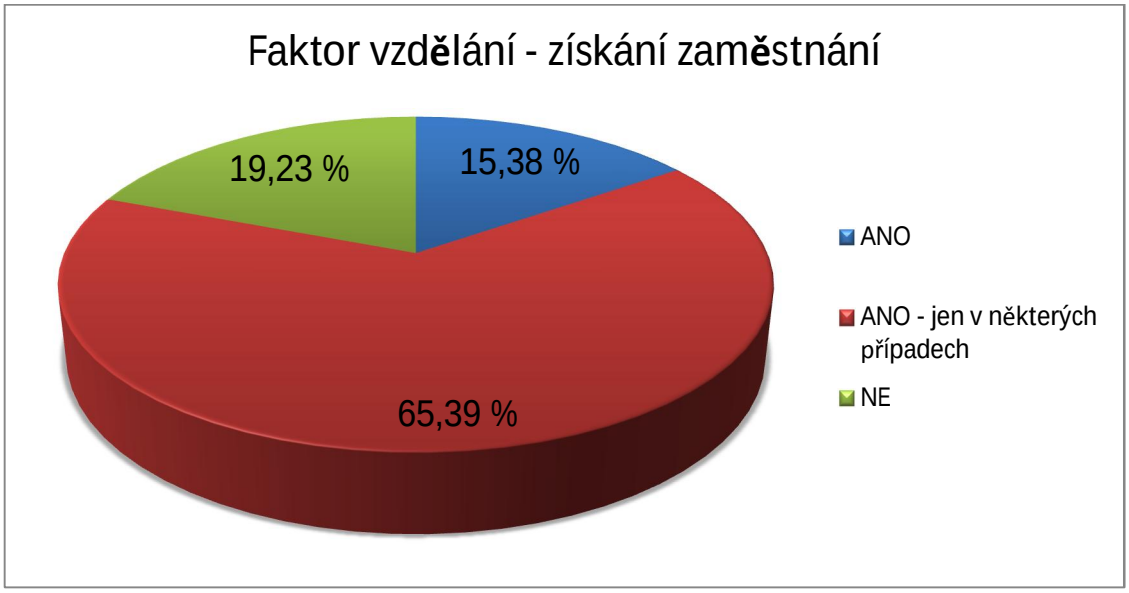
U dotazníku zaměstnavatel se vycházelo z dat uvedených v otázce č. 3 – ***Je pro Vás při přijímání nového zaměstnance rozhodující vzdělání žadatele?***

Zaměstnavatelé měli možnost si v této otázce vybrat ze tří odpovědí:

ANO; ANO – ale jen v některých případech, kdy je určité vzdělání nutné pro příslušnou pracovní pozici; NE

Tabulka č. 8 – dotazník zaměstnavatel – vyjádření vlivu vzdělání žadatele o zaměstnání na přijetí do zaměstnání

možnost odpovědi	počet	globálně
ANO	4	15,38%
ANO - jen v některých případech	17	65,39%
NE	5	19,23%



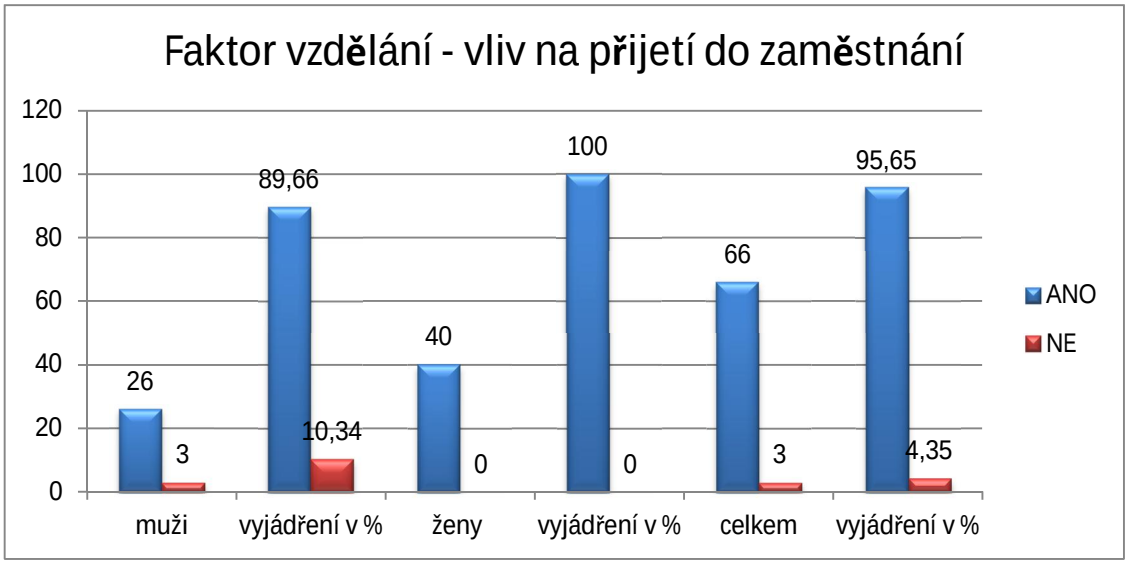
Graf č. 12 – dotazník zaměstnavatel – přehled vlivu faktoru vzdělání na přijetí do zaměstnání

Z výzkumu provedeného u zaměstnavatelů bylo zjištěno, že **vzdělání je pro zaměstnavatele rozhodujícím faktorem** pro přijetí uchazeče do zaměstnání. Pro více jak 80 % zaměstnavatelů hraje vzdělání buď rozhodující roli pro přijetí uchazeče do zaměstnání anebo je určité vzdělání pro danou pozici předepsané, proto jej uchazeči musí splňovat.

U dotazníku zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) byly zjištěny výsledky z dat uvedených v otázce č. 2 – ***Posuzují (posuzovali) zaměstnavatelé, u kterých jste byli žádat o zaměstnání tyto faktory – Jaké je Vaše vzdělání?*** Možnost odpovědí – ANO/NE.

Tabulka č. 9 – dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) – odpověď respondentů na otázku, zda zaměstnavatelé při pohovoru posuzují jaké je jejich vzdělání

pohlaví	ANO	vyjádření v %	NE	vyjádření v %
ženy	40	100%	0	0%
muži	26	89,66%	3	10,34%
celkem	66	95,65%	3	4,35%



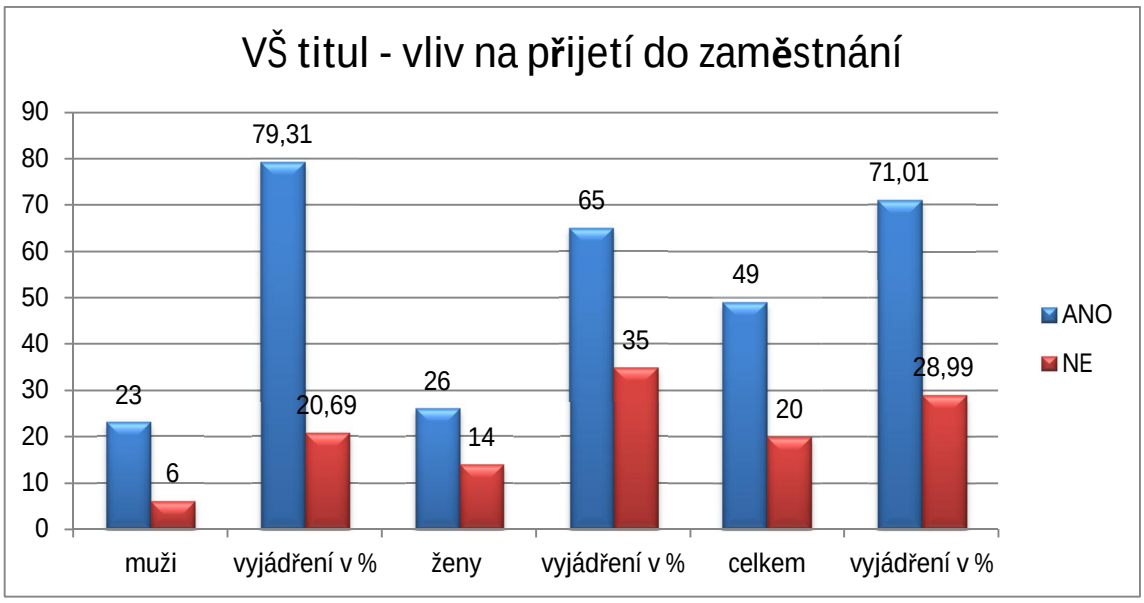
Graf č. 13 – dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) – přehled vlivu faktoru vzdělání na přijetí do zaměstnání

Z výzkumu vyplývá, že **zaměstnavatelé se u více jak 95 % žadatelů o zaměstnání, zajímají o jejich vzdělání**, které má následně vliv na přijetí do zaměstnání. Ženy na tuto otázku odpověděli 100 % shodou, u všech žen – respondentů výzkumu se při pohovorech o přijetí do zaměstnávání zaměstnavatelé zajímali o jejich nejvyšší dosažené vzdělání.

V návaznosti na výše položené otázky, byla v dotazníku zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) položena také otázka č. 3 – ***Myslíte si, že je v současné době vysokoškolský titul výhodou pro získání zaměstnání?*** Možnost odpovědí – ANO/NE

Tabulka č. 10 – dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) – přehled odpovědí – výhoda VŠ titulu pro získání zaměstnání

pohlaví	ANO	vyjádření v %	NE	vyjádření v %
ženy	26	65%	14	35%
muži	23	79,31%	6	20,69%
celkem	49	71,01%	20	28,99%



Graf č. 14 – dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) – vyjádření vlivu dosaženého vysokoškolského vzdělání na získání zaměstnání

Z výzkumu vyplývá, že **více jak 71 % respondentů** - zaměstnanců (uchazečů o zaměstnání) **si myslí, že vysokoškolský titul je výhodou pro získání zaměstnání**.

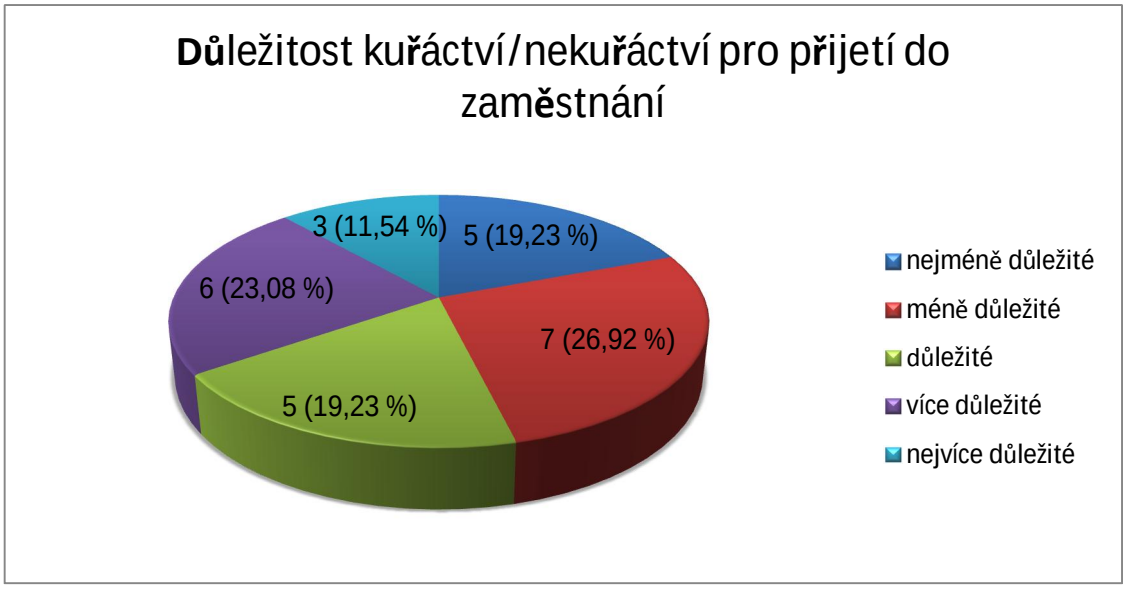
Ze souhrnu zkoumaných otázek u výzkumného vzorku respondentů ke stanovené **hypotéze č. 2** vyplynulo, že **výše dosaženého vzdělání je pro zaměstnavatele rozhodujícím faktorem** pro přijetí uchazeče do zaměstnání.

Hypotéza byla verifikována (byla potvrzena).

H/3: Pro zaměstnavatele je důležité, zda je žadatel o zaměstnání kuřák či nekuřák.

U dotazníku zaměstnavatel se vycházelo z dat uvedených v otázce č. 11 – ***Jak je pro Vás důležité, zda je Váš zaměstnanec kuřák či nekuřák?***

Zaměstnavatelé měli v té otázce možnost škálových odpovědí: 1 = nejméně důležité; 2 = méně důležité; 3 = důležité; 4 = více důležité; 5 = nejvíce důležité.



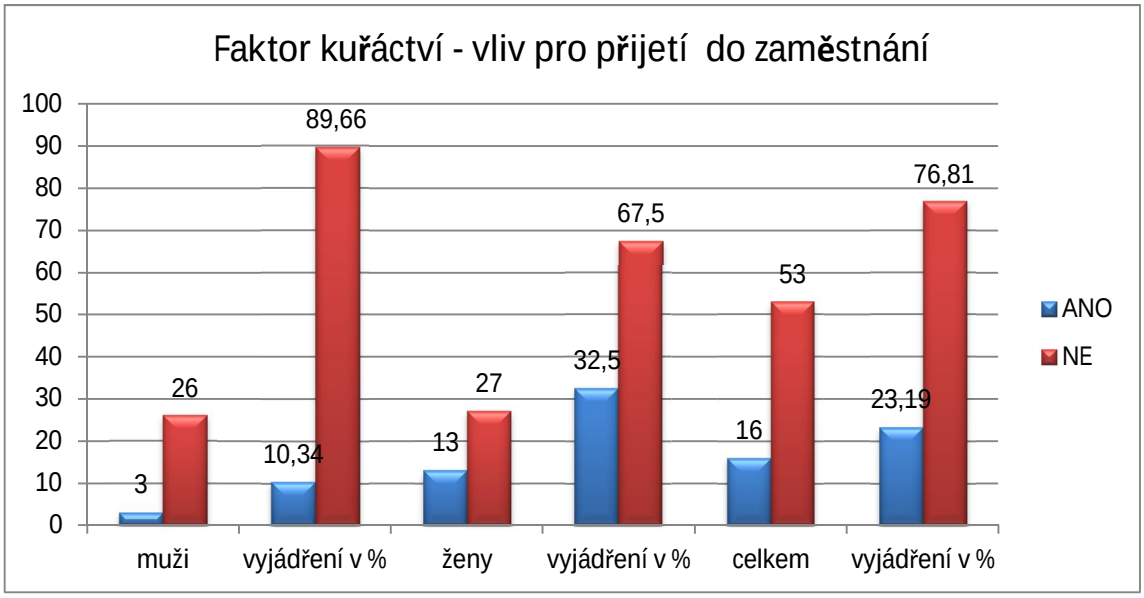
Graf č. 15 – dotazník zaměstnavatel – vyjádření důležitosti kuřáctví/nekuřáctví pro přijetí do zaměstnání

Z výzkumu provedeného u zaměstnavatelů bylo zjištěno, v návaznosti na možnou škálu odpovědí, že to, zda je žadatel o zaměstnání kuřák či nekuřák, **je pro zaměstnavatele důležité.** Výsledky jsou sice velmi vyrovnané, ale vzhledem k tomu, že na možné stupnici důležitosti znamená již č. 3, že je to důležité, uvádí tak asi 54 % zaměstnavatelů, že je pro ně tento faktor důležitý.

U dotazníku zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) byly zjištěny výsledky z dat uvedených v otázce č. 2 – ***Posuzují (posuzovali) zaměstnavatelé, u kterých jste byli žádat o zaměstnání tyto faktory – Zda jste kuřák (kuřačka) či nekuřák (nekuřačka)?*** Možnost odpovědí – ANO/NE.

Tabulka č. 11 – dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) – odpověď respondentů na otázku, zda zaměstnavatelé při pohovoru posuzují, zda je žadatel kuřák či nekuřák

odpovědi	ANO	NE
muži	3	26
vyjádření v %	10,34	89,66
ženy	13	27
vyjádření v %	32,5	67,5
celkem	16	53
vyjádření v %	23,19	76,81



Graf č. 16 – dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) – přehled odpovědí respondentů na to, zda zaměstnavatelé při pohovoru k přijetí do zaměstnání posuzují žadatele podle faktoru kuřáctví

Z výzkumu vyplývá, že **více jak 76 % respondentů** - zaměstnanců (uchazečů o zaměstnání) uvádí, že se u pohovorů zaměstnavatelé o to, zda jsou kuřáci či nekuřáci nezajímají, tedy, že **faktor kuřáctví nemá vliv pro získání zaměstnání**.

Ze souhrnu zkoumaných otázek u výzkumného vzorku respondentů ke stanovené **hypotéze č. 3** vyplynulo, že otázka kuřáctví versus nekuřáctví u zaměstnanců je velmi ošidná a velmi záleží na vybraném výzkumném vzorku respondentů.

V některých profesích bývají zaměstnanci kuřáci „trpěni“ více než v jiných, např. u dělníků na stavbách a v podobných profesích, které jsou tzv. „venkovní“, je kuřáctví více běžné a ani zaměstnavatelé tento faktor nezohledňují, naopak např. u zaměstnanců v kancelářích, apod. (v uzavřených prostorech), není většinou kuřáctví žádoucí a zaměstnanec kuřák může ostatní zdržovat od práce anebo „odpracovat“ méně, jelikož má v práci častější přestávky, věnované kouření. Lze ovšem konstatovat, jak je vidět i u výzkumného vzorku respondentů, že otázka kuřáctví či nekuřáctví začíná být v naší společnosti aktuální a velmi diskutovaná a není už přehlížena jako dříve.

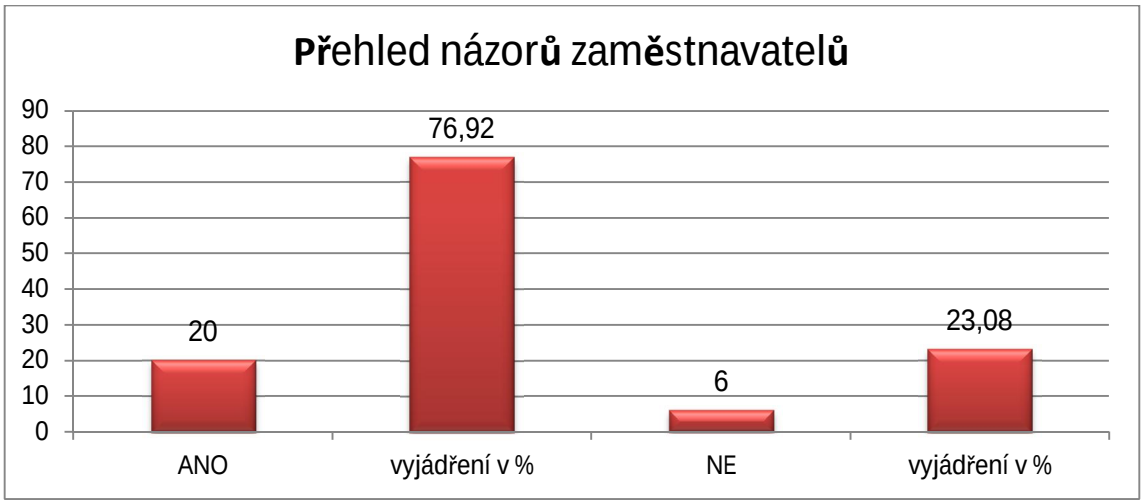
Vzhledem k rozdílným výsledkům u výzkumného vzorku zaměstnavatelů a u výzkumného vzorku zaměstnanců (uchazečů o zaměstnání) **nebyla stanovená hypotéza ani verifikována (potvrzena), ani falzifikována (vyvrácena).**

Pro další ověření validity a reliability této hypotézy by bylo nutné výzkum zopakovat např. s větším nebo jiným vzorkem respondentů a provést pak komparaci zjištěných dat.

H/4: Většina respondentů by měla zájem o to, aby byla znovu zavedena do praxe možnost zajištěného (smluvního) vzdělávání a výchovy s příslušnými vzdělávacími ústavy, tzv. „svých odborníků“.

U dotazníku zaměstnavatel se vycházelo z dat uvedených v otázce č. 8 – ***Jaký je Váš názor na výchovu a vzdělávání „svých odborníků“, tak, jak to bývalo běžné v nedávno minulé době, kdy si firmy „vychovávaly“ na základě tzv. zajištěného (smluvního) vzdělání (dohody s učilištěm či školou) své budoucí zaměstnance? Byl by dle Vašeho názoru návrat k této praxi zárukou umístění absolventa a pro zaměstnavatele odborně vzdělaného zaměstnance vhodný?***

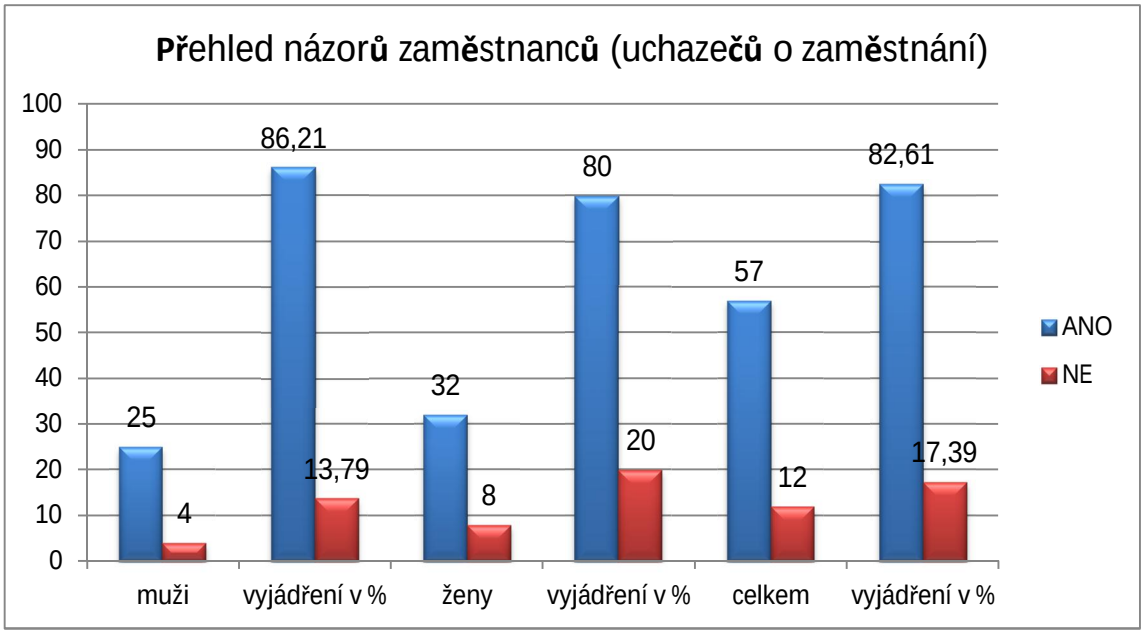
Možnost odpovědí – ANO/NE.



Graf č. 17 – dotazník zaměstnavatel – vyjádření názorů zaměstnavatelů na výchovu a vzdělávání „svých odborníků“

Z výzkumu vyplývá, že **většina zaměstnavatelů, skoro 77 %, by měla zájem** o to, aby byla znovu zavedena do praxe možnost zajištěného (smluvního) vzdělávání a výchovy tzv. „svých odborníků“.

U dotazníku zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) byly zjištěny výsledky z dat uvedených v otázce č. 6 – ***Jaký je Váš názor na výchovu a vzdělávání tzv. „svých odborníků“, které si dříve firmy „vychovávaly“ na základě zajištěného (smluvního) vzdělávání? Myslíte si, že by byl vhodný případný návrat k této praxi, který by mohl být zárukou umístění absolventa, s tím, že příslušný zaměstnavatel by měl jistotu odborně vzdělaného zaměstnance?*** Možnost odpovědí – ANO/NE.



Graf č. 18 – dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) – vyjádření názorů na výchovu a vzdělávání tzv. „svých odborníků“ pro zaměstnavatele

Z výzkumu vyplývá, že **většina respondentů, skoro 83 %, si myslí, že by měla být znovu zavedena** do praxe výchova a vzdělávání tzv. „svých odborníků“.

Ze souhrnu zkoumaných otázek u výzkumného vzorku respondentů ke stanovené **hypotéze č. 4** vyplynulo, že **o znovuzavedení možnosti zajištěného (smluvního) vzdělávání a výchovy tzv. „svých odborníků“ do praxe, by měla většina respondentů zájem**.

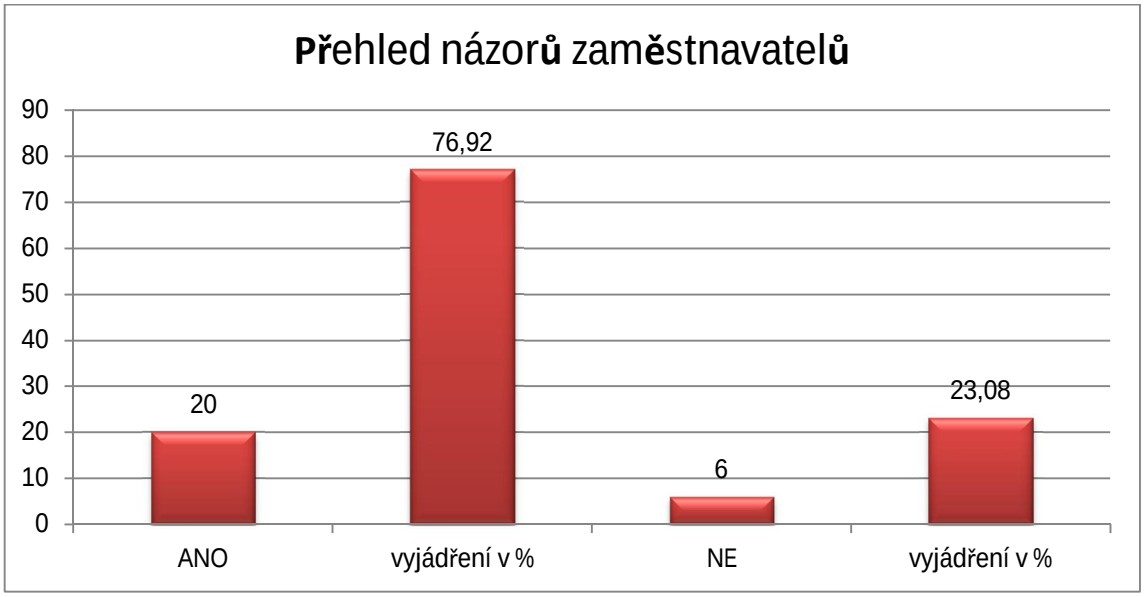
Tento zájem zřejmě pramení z vysoké míry nezaměstnanosti a uplatnění absolventů učilišť, odborných středních škol i vysokých škol na trhu práce. Šlo by o dvoustranný závazek, ze kterého by plynula určitá jistota pro obě smluvní strany. Bohužel, v současnosti není jisté, zda by zaměstnavatel, který sjednal takovou smlouvu se studentem (příp. jeho zákonnými zástupci) ještě v době po absolvování daného studenta, existoval. Dnes je velmi obtížné určit podmínky na delší dobu do budoucna, a to zejména u menších zaměstnavatelů, především s ohledem na hospodářskou krizi.

Hypotéza byla verifikována (byla potvrzena).

H/5: Většina respondentů si myslí, že by měla být znovu zavedena povinnost pracovat.

U dotazníku zaměstnavatel se vycházelo z dat uvedených v otázce č. 12 – ***Myslíte si, že by měla být znovu zavedena povinnost pracovat?***

Možnost odpovědí – ANO/NE.

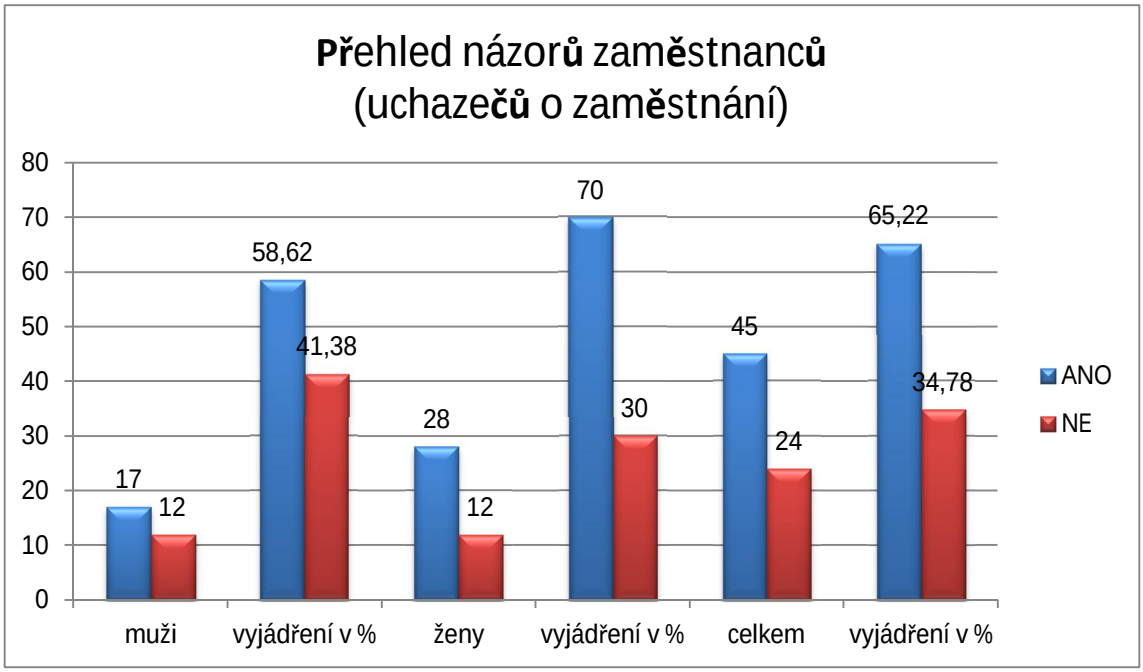


Graf č. 19 – dotazník zaměstnavatel – vyjádření názorů zaměstnavatelů na otázku opětovného zavedení povinnosti pracovat

Z výzkumu vyplývá, že **většina zaměstnavatelů, skoro 77 %, by měla zájem** o to, aby byla znovu zavedena povinnost pracovat.

U dotazníku zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) byly zjištěny výsledky z dat uvedených v otázce č. 12 – ***Myslíte si, že by měla být znovu zavedena povinnost pracovat?***

Možnost odpovědí – ANO/NE.



Graf č. 20 – dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) – vyjádření názorů na otázku opětovného zavedení povinnosti pracovat

Z výzkumu vyplývá, že **většina respondentů, asi 65 %, si myslí, že by měla být znovu zavedena povinnost pracovat**.

Ze souhrnu zkoumaných otázek u výzkumného vzorku respondentů ke stanovené **hypotéze č. 5** vyplynulo, že **většina respondentů si myslí, že by měla být znovu zavedena povinnost pracovat**.

Tato povinnost v dnešní době neexistuje, vylučuje ji současné zřízení (systém) státu, které tuto povinnost nepodporuje, neboť pro ni nejsou vytvořeny reálné podmínky, ani možnosti na to, zaměstnat všechny občany. Nelze vytvářet umělou zaměstnanost a zaručit tak práci všem. Existuje také svobodné rozhodování, zda člověk pracovat chce nebo ne, tato svoboda by ztratila smysl. Bylo by to v rozporu s právy demokratické společnosti. Právo na práci má každý občan. Respondenti daného výzkumného vzorku by měli zájem o znovuzavedení povinnosti pracovat zřejmě z důvodu vymýcení nezaměstnanosti a patologických důsledků ve společnosti, které nezaměstnanost s sebou přináší.

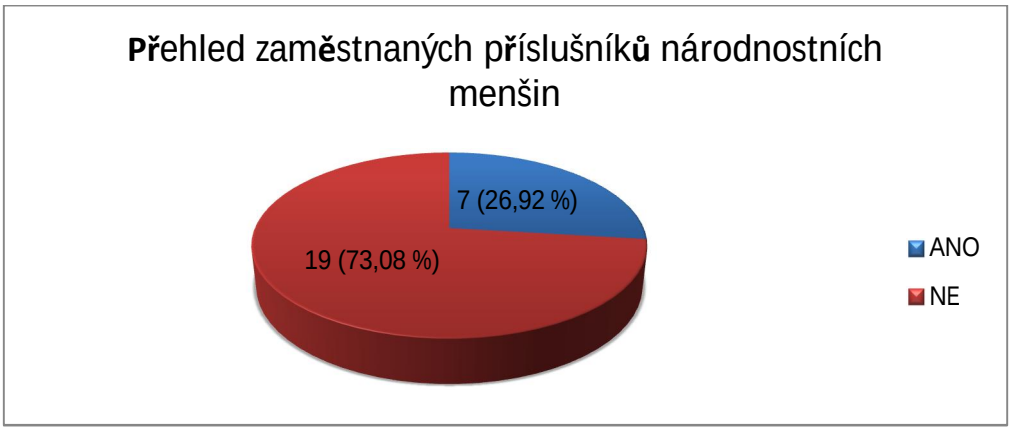
Hypotéza byla verifikována (byla potvrzena).

Vyhodnocení dalších výzkumných otázek

Další výzkumné otázky, které nebyly použity pro komparaci dat ve vztahu k vysloveným hypotézám, jsou uvedeny níže a znázorněny v grafech.

Dotazník zaměstnavatel

Otázka č. 4 – **Jsou u Vás zaměstnáni příslušníci národnostních menšin, žijících v ČR?**

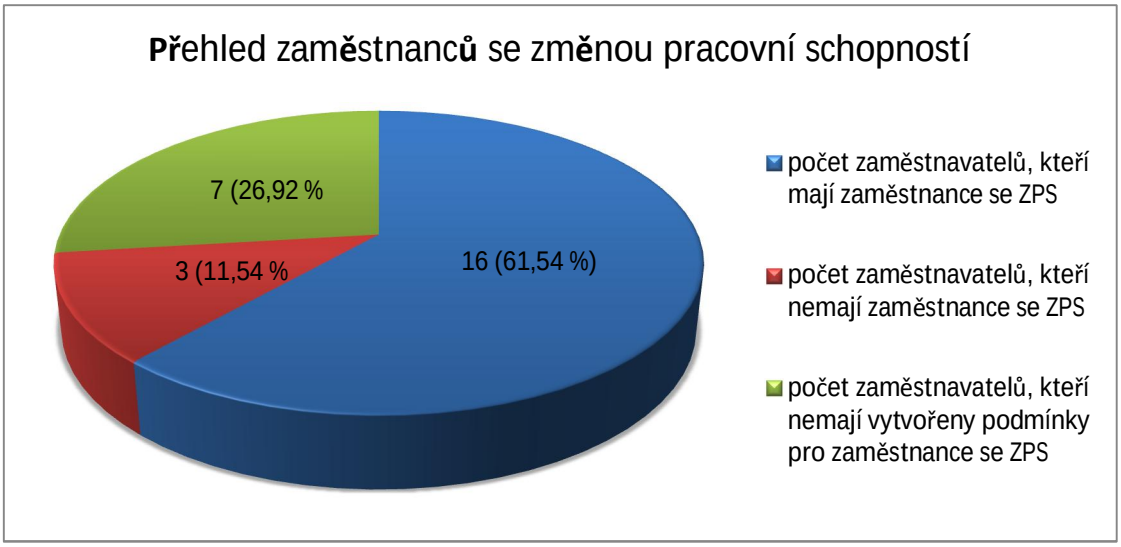


Graf č. 21 – dotazník zaměstnavatel – přehled zaměstnaných příslušníků národnostních menšin u výzkumného vzorku zaměstnavatelů

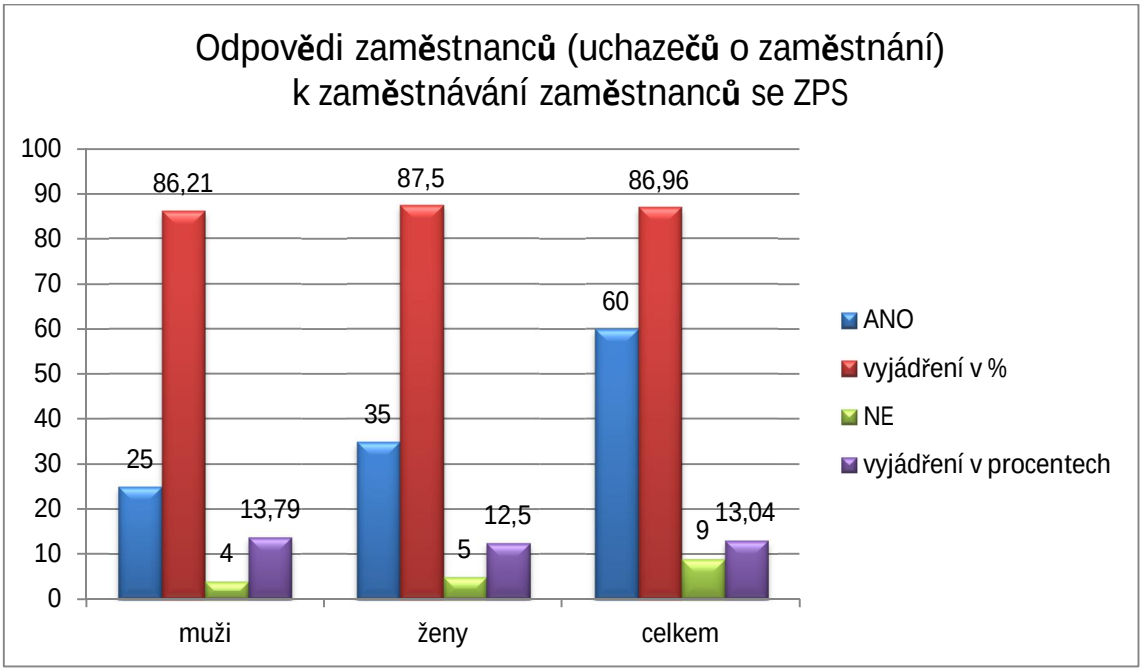
Z výzkumu vyplývá, že zaměstnavatelé ve většině případů nemají zaměstnance národnostních menšin, žijících v České republice. Někteří zaměstnavatelé uváděli, že se u nich uvedení uchazeči o zaměstnání vůbec o práci nehlásí.

Otázka č. 5 – **Zaměstnáváte nějaké zaměstnance se změněnou pracovní schopností?**

V souvislosti s touto otázkou byla položena i otázka č. 4 v dotazníku zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání): **Myslíte si, že by zaměstnavatelé měli vytvářet pracovní pozice pro občany se změněnou pracovní schopností?**



Graf č. 22 – dotazník zaměstnavatel – přehled zaměstnávání zaměstnanců se změněnou pracovní schopností u výzkumného vzorku zaměstnavatelů



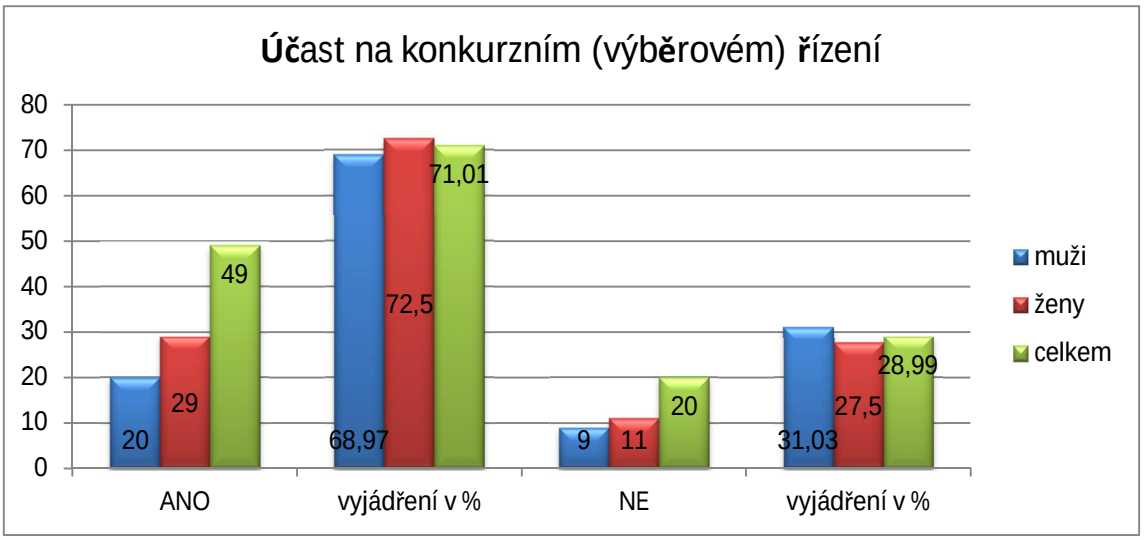
Graf č. 23 – dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) – přehled odpovědí k zaměstnávání zaměstnanců se změněnou pracovní schopností

Z výzkumu vyplývá, že zaměstnavatelé ve většině případů mají zaměstnány zaměstnance se změněnou pracovní schopností (ZPS). Někteří zaměstnavatelé nemají pro tyto zaměstnance vytvořeny pracovní podmínky. Zaměstnavatelé (uchazeči o zaměstnání) si s velkou převahou odpovědí ANO, myslí, že by zaměstnavatelé měli tyto zaměstnance zaměstnávat.

Otázka č. 6 - **Vypisujete jako zaměstnavatel či prostřednictvím nějaké agentury, apod. na volná pracovní místa konkurzní řízení (výběrová řízení)?**

V návaznosti na tuto otázku byla položena otázka č. 7 v dotazníku zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání): **Zúčastnil(a) jste se někdy přijímacího pohovoru uskutečněného na základě konkurzního (výběrového) řízení?**

Graf č. 24 – dotazník zaměstnavatel – přehled, kolik zaměstnavatelů vypisuje na volná pracovní místa konkurzní (výběrová) řízení



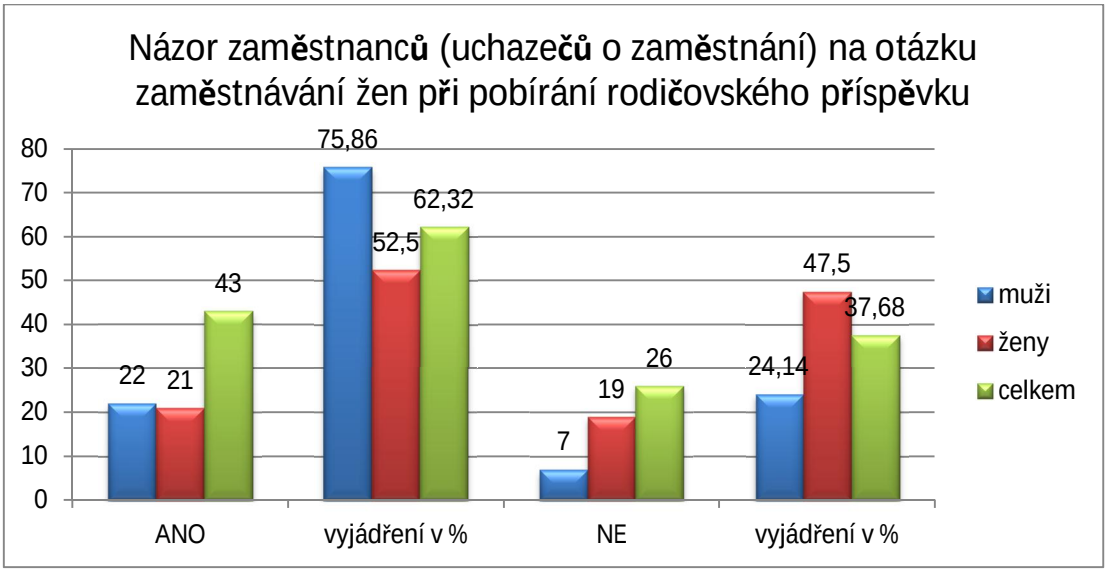
Graf č. 25 – dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) – přehled účasti respondentů na konkurzním (výběrovém) řízení

Z výzkumu vyplývá zajímavá 50 % shoda u zaměstnavatelů. Polovina z nich konkurzní (výběrová) řízení neorganizuje a druhá polovina ano. Zaměstnanci (uchazeči o zaměstnání) se ve většině případů nějakého konkurzního (výběrového) řízení zúčastnili.

Otázka č. 7 – **Je Vaše organizace zastáncem toho názoru, že pokud je žena na rodičovském příspěvku a pečuje o dítě do 3 let věku, měla by o něj pečovat a neměla by chodit do práce?**

Ve stejném smyslu byla položena otázka č. 10 v dotazníku zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání): **Jste zastáncem toho názoru, že pokud je žena na rodičovském příspěvku a pečuje o dítě do 3 let věku, měla by o něj pečovat a neměla by chodit do práce?**

Graf č. 26 – dotazník zaměstnavatel – přehled názorů zaměstnavatelů na zaměstnávání žen v době pobírání rodičovského příspěvku

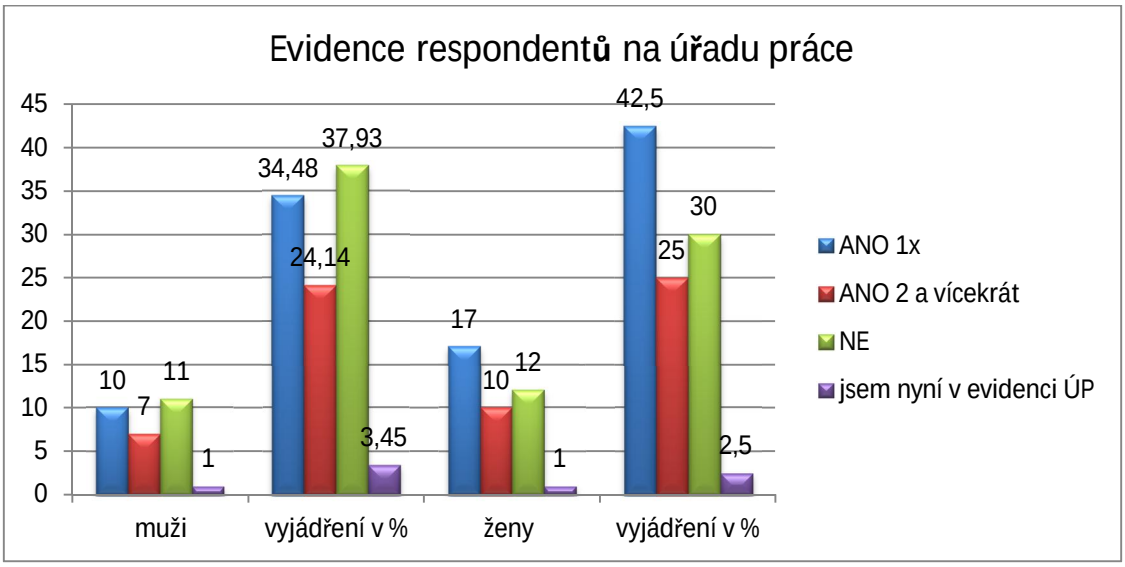


Graf č. 27 – dotazník zaměstnavatel (uchazeč o zaměstnání) – přehled názorů zaměstnanců (uchazečů o zaměstnání) na zaměstnávání žen v době pobírání rodičovského příspěvku

Z výzkumu vyplývá, že zaměstnavatelé ve většině případů nejsou proti, aby ženy v době pobírání rodičovského příspěvku pracovali. Naopak zaměstnanci (uchazeči o zaměstnání) si myslí, že by ženy v době pobírání rodičovského příspěvku pracovat neměly a měly by se věnovat péči o dítě.

Dotazník zaměstnanec

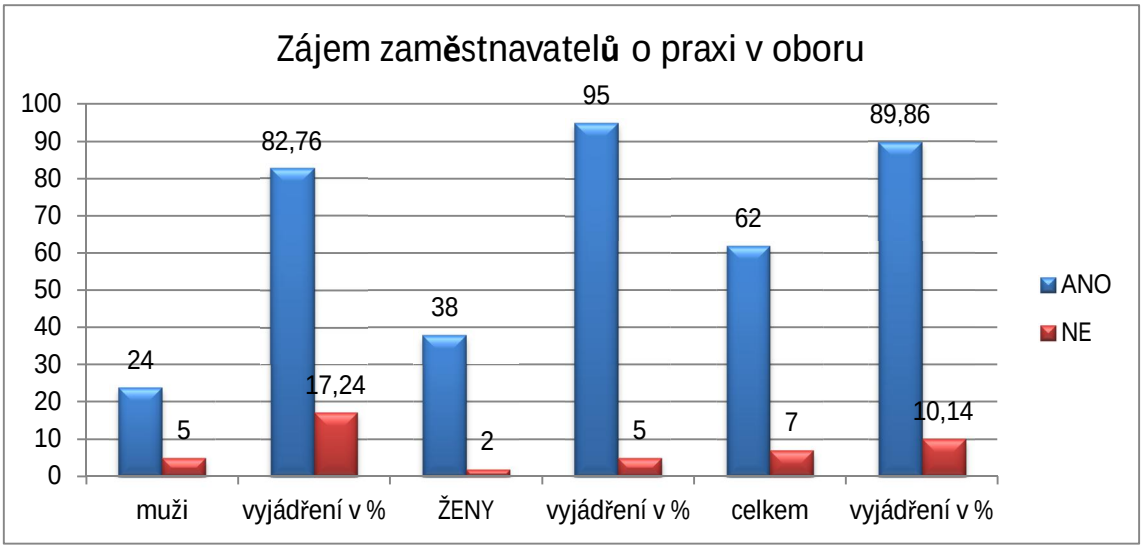
Otázka č. 1 – **Byl(a) jste někdy nebo jste v současné době v evidenci úřadu práce?**



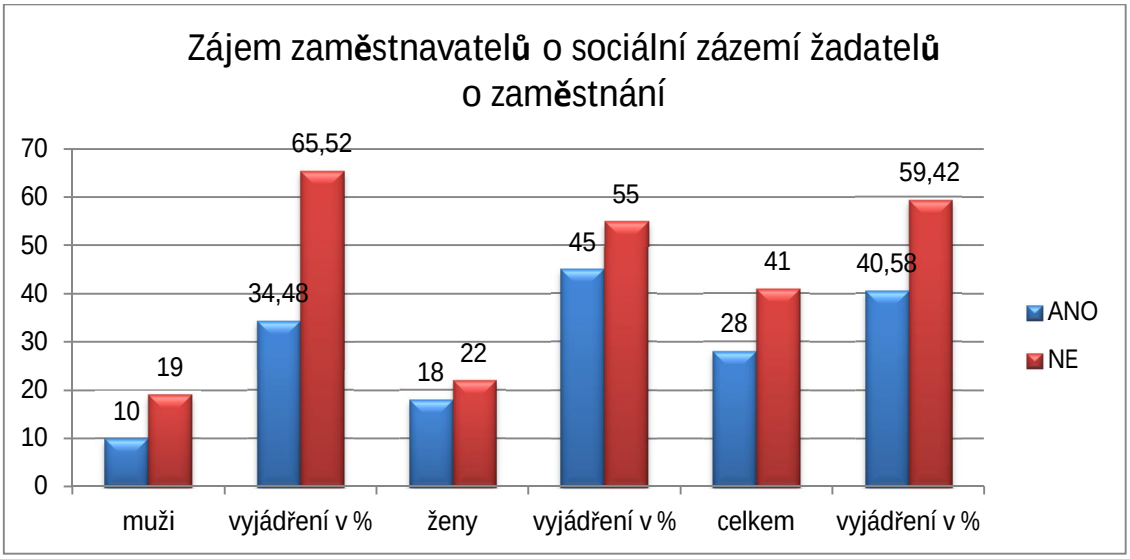
Graf č. 28 – dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) – přehled častosti evidence respondentů na úřadu práce

Z výzkumu vyplývá, že zaměstnanci (uchazeči o zaměstnání) mají ve větší míře zkušenost s evidencí na úřadu práce. Nejméně jedenkrát nebo vícekrát bylo v evidenci úřadu práce registrováno 44 respondentů z výzkumného vzorku, což představuje 63,77 % respondentů.

Otázka č. 2 – části otázky, týkající se praxe v oboru a sociálního zázemí – **Posuzují (posuzovali) zaměstnavatelé, u kterých jste byli žádat o zaměstnání tyto faktory – Jestli máte praxi v oboru, ve kterém se ucházíte o zaměstnání?** a **Jaké je Vaše sociální zázemí?**



Graf č. 29 – dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) – vyjádření zájmu zaměstnavatelů o praxi v oboru u žadatelů o zaměstnání



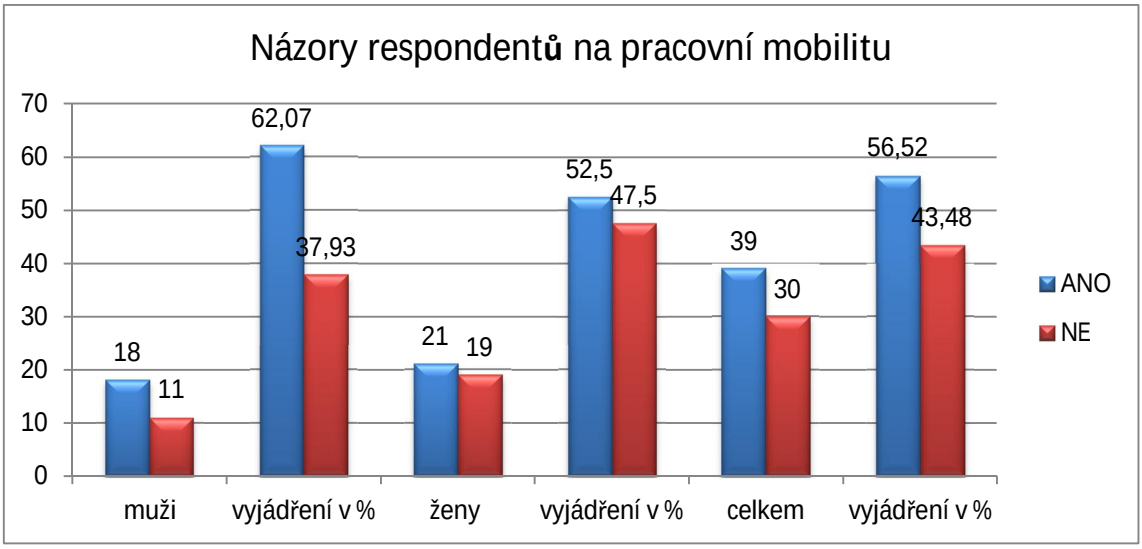
Graf č. 30 – dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) – vyjádření zájmu zaměstnavatelů o sociální zázemí žadatele o zaměstnání

Z výzkumu vyplývá, že při pohovorech, kdy byli respondenti žádat o zaměstnání, se zaměstnavatelé zajímali skoro v 90 % o jejich praxi v oboru. Sociální zázemí žadatele o zaměstnání naopak nebylo u většiny zaměstnavatelů (asi 60 %) rozhodujícím faktorem pro přijetí do zaměstnání.

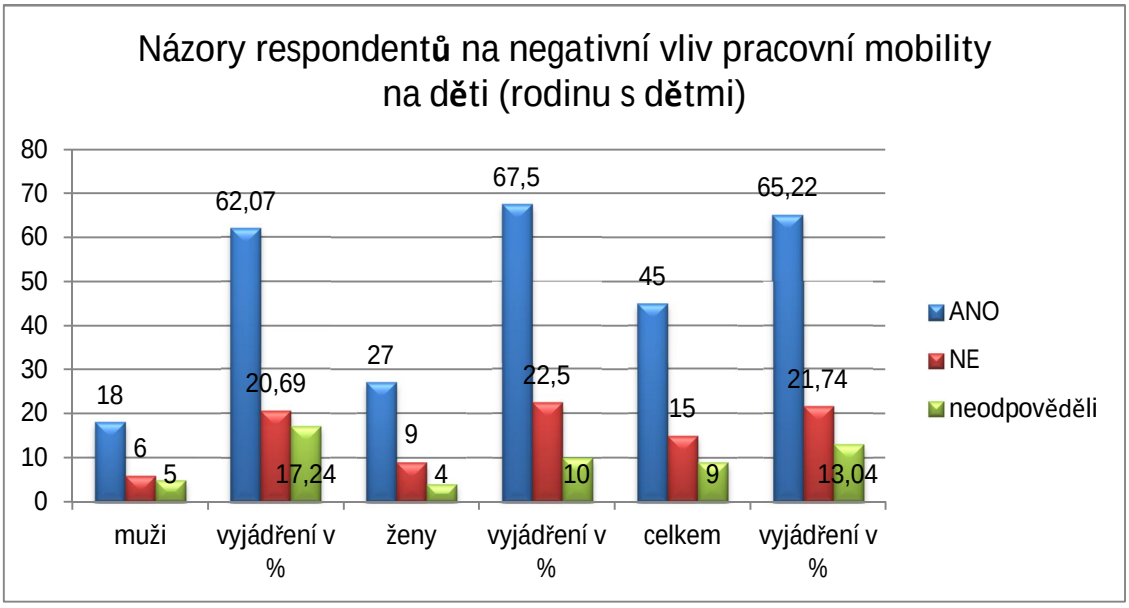
Otázka č. 11, která je složena ze dvou částí:

– 1. část otázky - **Byl(a) byste ochoten(a) za prací denně dojíždět třeba i delší vzdálenosti nebo za prací vycestovat případně i do ciziny?** (tzn., že v případě, že pokud máte rodinu s dětmi, opustit je byť třeba jen na pracovní dny);

- 2. část otázky – **Pokud máte rodinu s dětmi, myslíte si, že pokud byste pracoval(a) nebo byl(a) nucen(a) přijmout práci mimo domov, že by to na děti mělo negativní vliv?**



Graf č. 31 – dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) – vyjádření ochoty respondentů k pracovní mobilitě



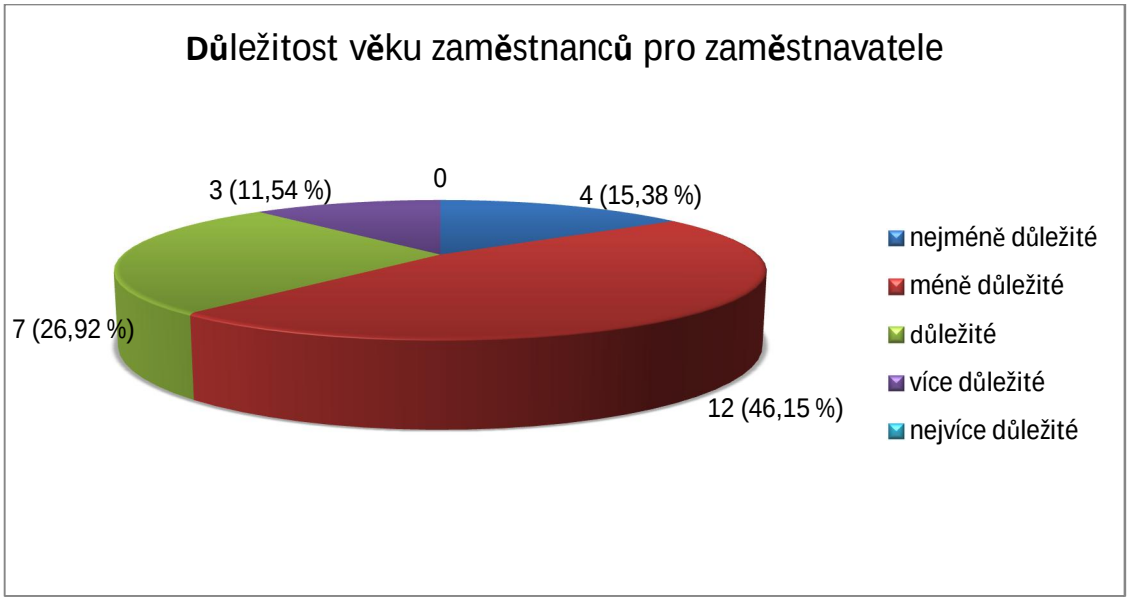
Graf č. 32 – dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) – vyjádření respondentů k negativnímu vlivu pracovní mobility na děti (rodinu s dětmi)

Z výzkumu vyplývá, že respondenti by ve většině případů byli ochotni za prací dojíždět třeba denně, a to i větší vzdálenosti nebo za prací vycestovat do ciziny. Ovšem většina respondentů si v souvislosti s touto pracovní mobilitou myslí, že by mohla mít negativní vliv na jejich děti, případně celou rodinu.

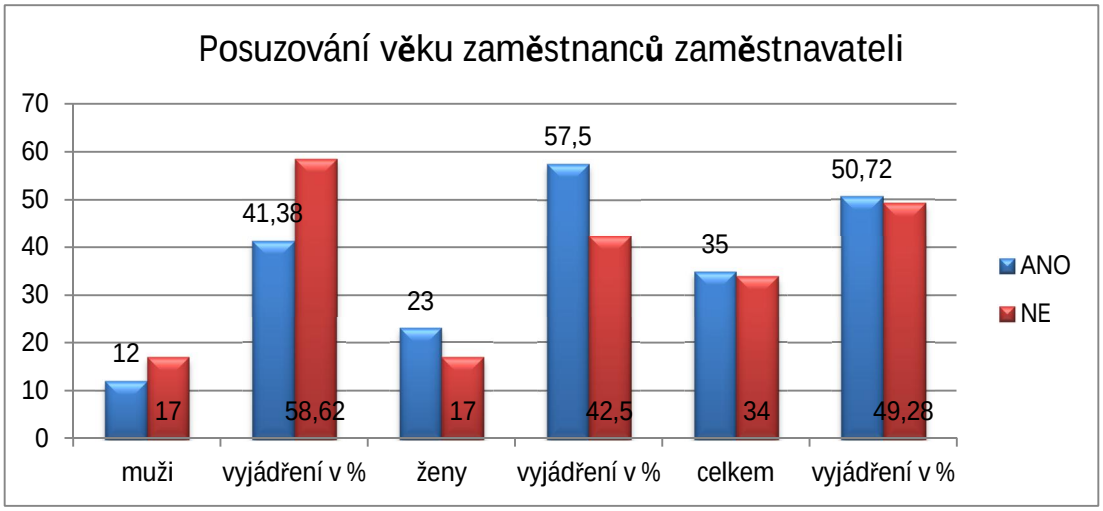
Vyhodnocení škálových otázek

V dotazníku zaměstnavatel byly položeny čtyři škálové otázky, jedna z nich, č. 11 byla využita pro vyhodnocení hypotézy č. 3, další otázky č. 1, 9 a 10, jsou vyhodnoceny níže.

Otázka č. 1 – **V jaké míře je pro Vás důležitý věk žadatele (uchazeče) o zaměstnání ve Vaší organizaci?** V souvislosti s touto otázkou byla *v dotazníku zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání)* položena otázka v jednom z bodů otázky č. 2 – **Posuzují zaměstnavatelé, u kterých jste byli žádat o zaměstnání tyto faktory – váš věk?**



Graf č. 33 – dotazník zaměstnavatel – přehled vyjádření důležitosti věku zaměstnanců pro zaměstnavatele



Graf č. 34 – dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) – posouzení věku zaměstnavateli u žadatelů o zaměstnání

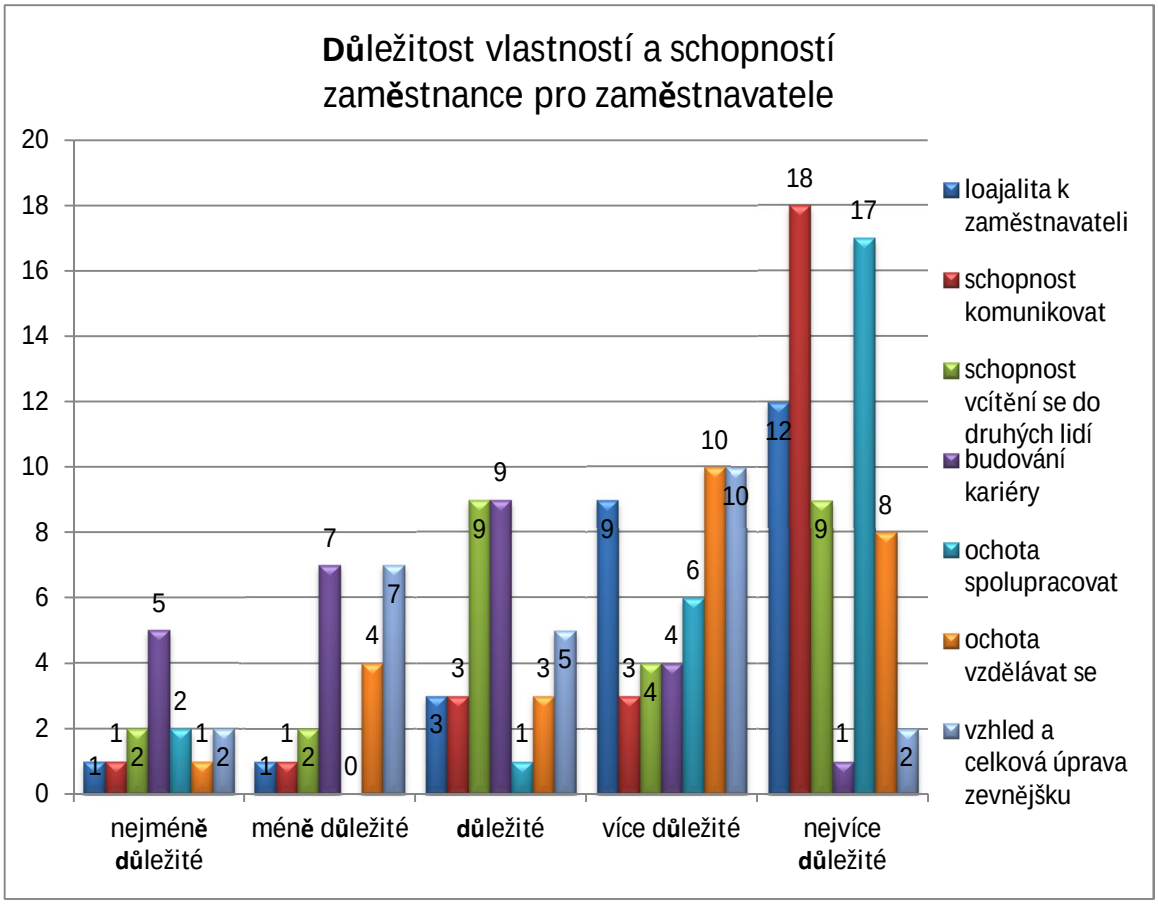
Z výzkumu vyplývá, že **pro více jak 61 % zaměstnavatelů není věk jejich zaměstnanců důležitý**. Zaměstnanci (uchazeči o zaměstnání) uváděli, že při pohovorech, kdy byli žádat o zaměstnání, se zaměstnavatelé o jejich věk asi v 51 % zajímají, avšak asi ve 49 % ne. Tyto výsledky jsou skoro vyrovnané, proto lze konstatovat, že **věk uchazečů není pro přijetí do zaměstnání rozhodujícím faktorem**.

Otázka č. 9 – **Jaké vlastnosti a schopnosti považujete u svých zaměstnanců za podstatné?** (u každé možnosti zakroužkujte dle důležitosti)

V přímém vztahu k této otázce byla stanovena také otázka č. 8 v dotazníku zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) – **Jaké vlastnosti a schopnosti si myslíte, že považují zaměstnavatelé za podstatné?** (u každé možnosti zakroužkujte dle důležitosti)

Tabulka č. 12 – dotazník zaměstnavatel – odpověď respondentů na otázku jaké vlastnosti a schopnosti považují u svých zaměstnanců za podstatné

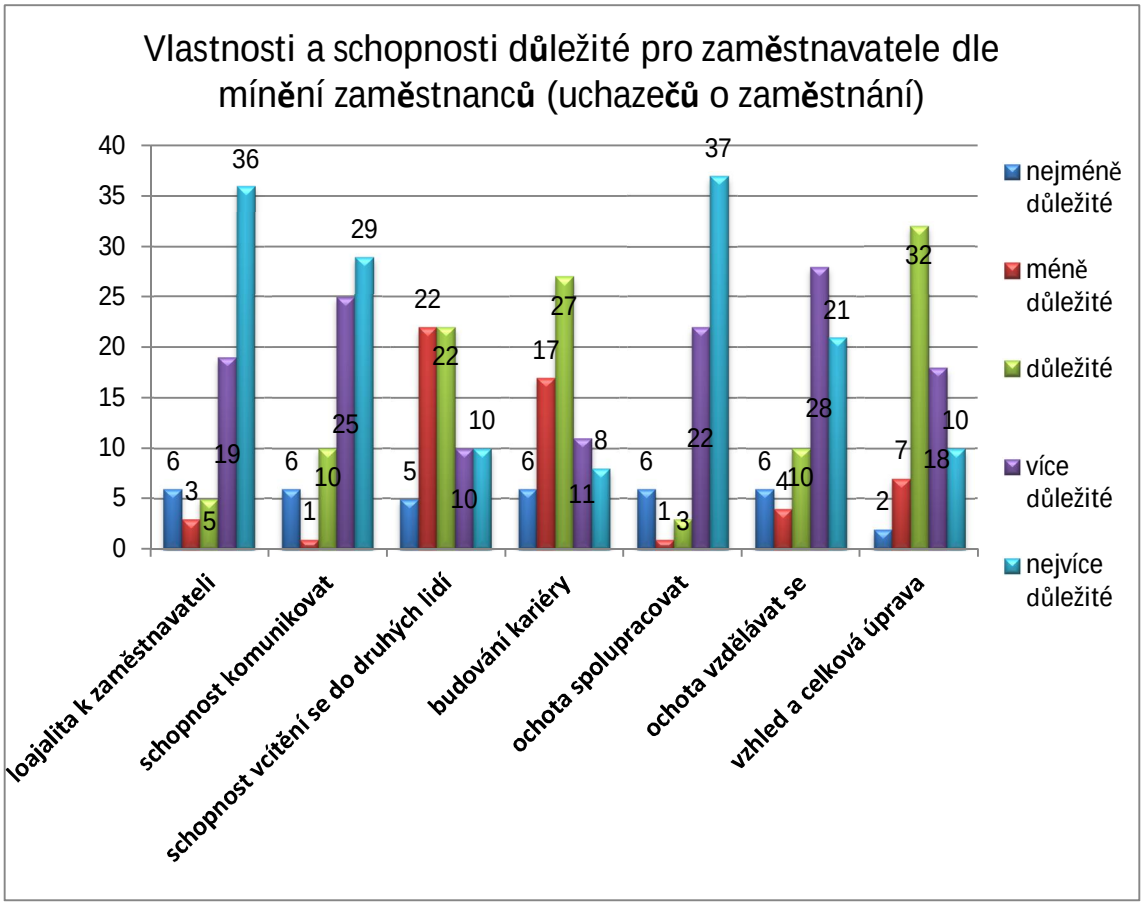
odpověď	nejméně důležité	méně důležité	důležité	více důležité	nejvíce důležité
loajalita k zaměstnavateli	1	1	3	9	12
schopnost komunikovat	1	1	3	3	18
schopnost vcítění se do druhých lidí	2	2	9	4	9
budování kariéry	5	7	9	4	1
ochota spolupracovat	2	0	1	6	17
ochota vzdělávat se	1	4	3	10	8
vzhled a celková úprava zevnějšku	2	7	5	10	2



Graf č. 35 – dotazník zaměstnavatel – přehled vlastností a schopností podle důležitosti pro zaměstnavatele

Tabulka č. 13 – dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) – odpověď respondentů na otázku jaké vlastnosti a schopnosti si myslí, že považují za podstatné zaměstnavatelé

	nejméně důležité		méně důležité		důležité		více důležité		nejvíce důležité	
odpověď	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
loajalita k zaměstnavateli	2	4	2	1	1	4	7	12	17	19
schopnost komunikovat	2	4	0	1	3	7	11	12	13	16
schopnost vcítění se do druhých lidí	1	4	12	10	10	12	2	8	4	6
budování kariéry	2	4	8	9	13	14	4	7	2	6
ochota spolupracovat	1	5	1	0	1	2	12	10	14	23
ochota vzdělávat se	1	5	1	3	6	4	13	15	8	13
vzhled a celková úprava zevnějšku	1	1	1	6	15	17	7	11	5	5



Graf č. 36 – dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) – přehled důležitosti vlastností a schopností podstatných pro zaměstnavatele dle mínění zaměstnanců (uchazečů o zaměstnání)

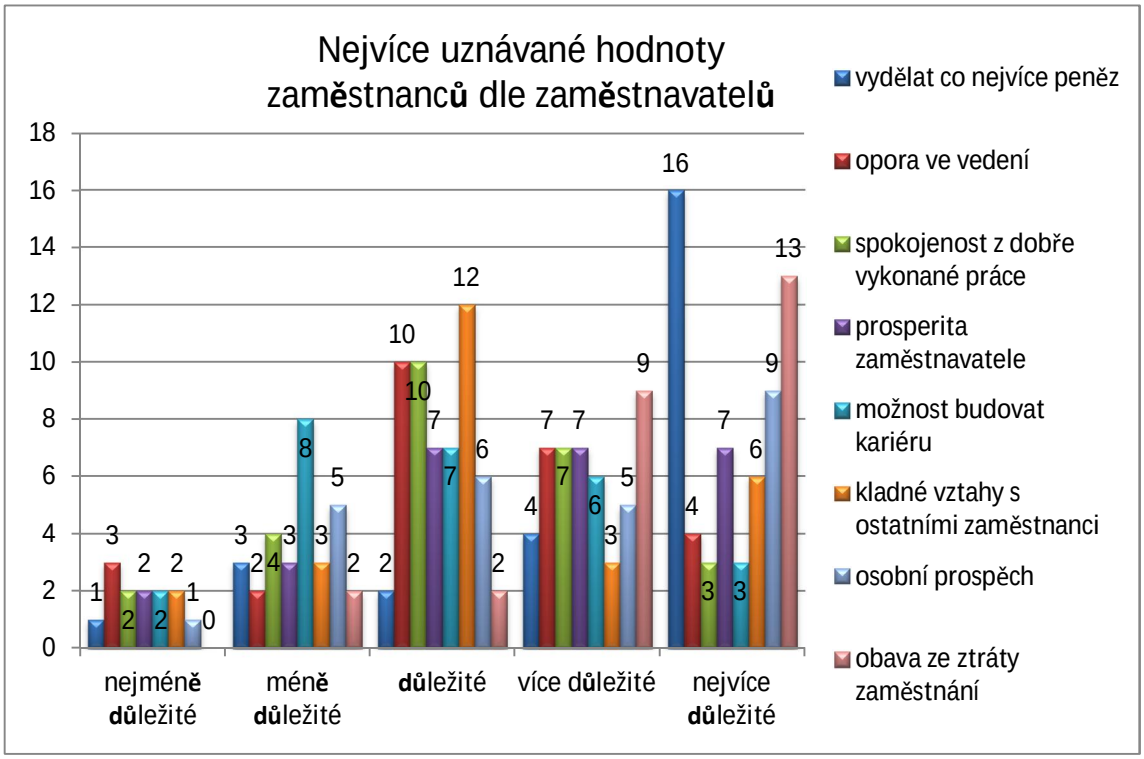
Z výzkumu vyplývá, že zaměstnavatelé považují za **nejdůležitější** vlastnosti a schopnosti u zaměstnanců, **schopnost komunikovat, ochotu spolupracovat** a **loajalitu k zaměstnavateli**. Zaměstnanci (uchazeči o zaměstnání) uvedli, že si myslí, že zaměstnavatelé u zaměstnanců považují za nejdůležitější vlastnosti a schopnosti, **schopnost komunikovat, ochotu spolupracovat** a **loajalitu k zaměstnavateli**. Dochází zde tedy ke shodě názorů. Naopak za **nejméně důležité** považují zaměstnavatelé **budování kariéry** zaměstnanců a zaměstnanci (uchazeči o zaměstnání) si myslí, že za **nejméně důležité** považují zaměstnavatelé **schopnost vcítění se do druhých lidí**.

Otázka č. 10 – **Jaké hodnoty, si myslíte, že jsou v současné době Vašimi zaměstnanci nejvíce uznávány?** (u každé možnosti zakroužkujte dle důležitosti)

V přímém vztahu k této otázce byla stanovena také otázka č. 9 v dotazníku zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) – **Jaké hodnoty v zaměstnání jsou Vámi v současné době nejvíce uznávány?** (u každé možnosti zakroužkujte dle důležitosti)

Tabulka č. 14 – dotazník zaměstnavatel – odpověď respondentů na otázku jaké hodnoty jsou dle jejich mínění zaměstnanci nejvíce uznávány

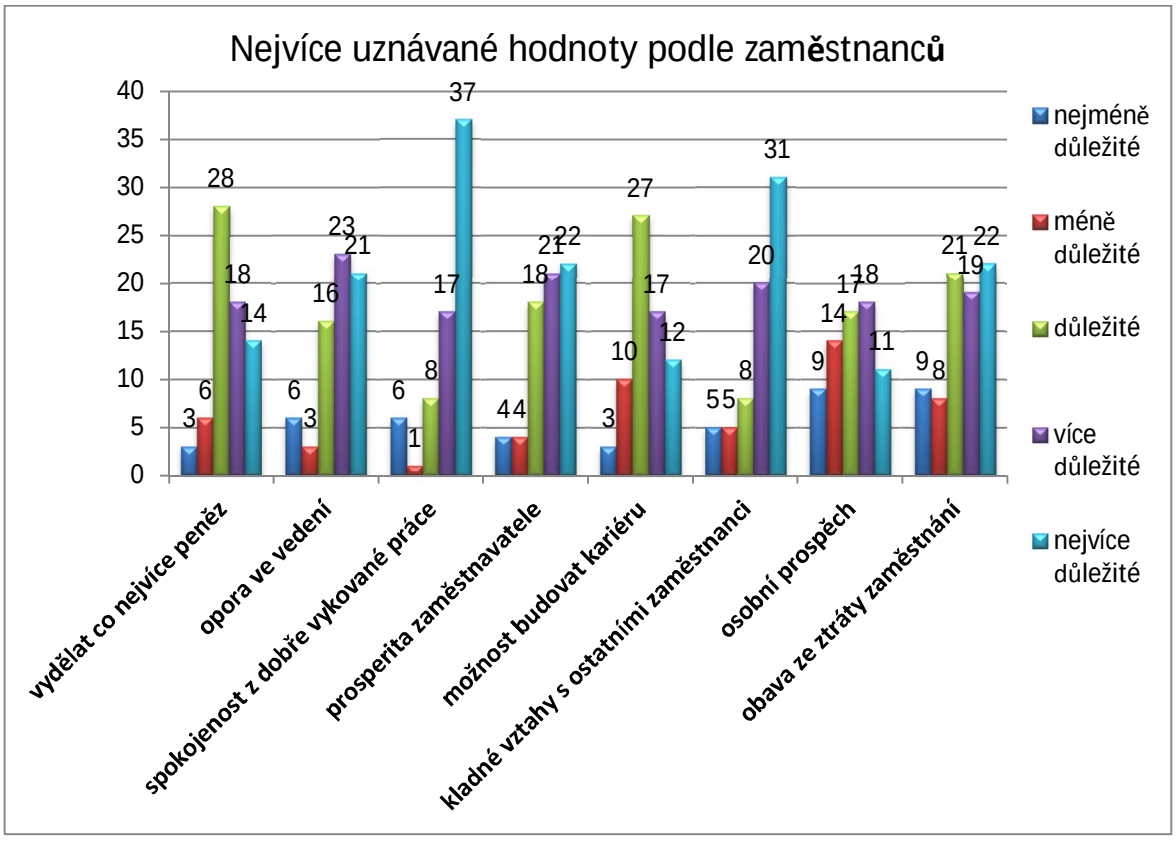
odpověď	nejméně důležité	méně důležité	důležité	více důležité	nejvíce důležité
vydělat co nejvíce peněz	1	3	2	4	16
opora vedení	3	2	10	7	4
spokojenost z dobře vykonané práce	2	4	10	7	3
prosperita zaměstnavatele	2	3	7	7	7
možnost budovat kariéru	2	8	7	6	3
kladné vztahy s ostatními zaměstnanci	2	3	12	3	6
osobní prospěch	1	5	6	5	9
obava ze ztráty zaměstnání	0	2	2	9	13



Graf č. 37 – dotazník zaměstnavatel – přehled nejvíce uznávaných hodnot zaměstnanců z pohledu zaměstnavatelů

Tabulka č. 15 – dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) – odpověď respondentů na otázku jaké hodnoty jsou dle nich v zaměstnání nejvíce uznávány

	nejméně důležité		méně důležité		důležité		více důležité		nejvíce důležité	
odpověď	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
vydělat co nejvíce peněz	1	2	0	6	13	15	8	10	7	7
opora ve vedení	2	4	2	1	6	10	10	13	9	12
spokojenost z dobře vykonané práce	2	4	0	1	2	6	9	8	16	21
prosperita zaměstnavatele	1	3	2	2	8	10	7	14	11	11
možnost budovat kariéru	1	2	3	7	13	14	6	11	6	6
kladné vztahy s ostatními zaměstnanci	2	3	3	2	5	3	9	11	10	21
osobní prospěch	3	6	4	10	10	7	9	9	3	8
obava ze ztráty zaměstnání	3	6	4	4	10	11	14	5	8	14



Graf č. 38 – dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) – přehled nejvíce uznávaných hodnot zaměstnanci

Z výzkumu vyplývá, že zaměstnavatelé si myslí, že **nejdůležitější hodnoty**, uznávané zaměstnanci (uchazeči o zaměstnání) jsou, **vydělat co nejvíce peněz** a **obava**

ze ztráty zaměstnání. Zaměstnanci (uchazeči o zaměstnání) uvádějí, že jimi jsou **nejvíce** uznávány hodnoty **spokojenost z dobře vykované práce** a rovněž **obava ze ztráty zaměstnání**. Naopak za **nejméně důležité** si zaměstnavatelé myslí, že zaměstnanci považují **možnost budovat kariéru**. Zaměstnanci uvádějí, jako jimi **nejméně uznávanou** hodnotu, **osobní prospěch**.

V dotazníku zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) byly stanoveny škálové otázky č. 8 a č. 9, které jsou již zpracovány v návaznosti na otázky č. 9 a č. 10 v dotazníku zaměstnavatel.

V dotazníku zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) je stanovena také jedna specifická – otevřená otázka č. 5: **Co si představujete pod pojmem „právo na práci“?** (odpovězte prosím vlastními slovy) – úplná znění odpovědí (názorů) respondentů na tuto otázku jsou součástí přílohy č. 5 této práce. Z výzkumu uvedených názorů vyplynulo, že většina respondentů má představu o tom, co tento pojem znamená a jaký má pro ně význam. Z výzkumu je zřejmé i to, že je respondentům jasné, že právo na práci mají, ale práci zaručenu ne.

Závěr

Právo na práci, jako jedno z nejstarších lidských práv, které je předmětem této práce, úzce souvisí s problematikou nezaměstnanosti, která je dnes jedním z nejvíce probíraných témat. Práce poukazuje jednak na to, že právo na svobodnou volbu povolání – právo na práci, má sice každý občan, ale také na to, že toto právo nikomu nezaručuje, že má práci zajištěnu. Dále poukazuje na nespočet problémů, zejména sociálních, psychologických, ale i somatických, které pramení z důsledků ztráty zaměstnání a dlouhodobé nezaměstnanosti.

V souvislosti se ztrátou zaměstnání a nemožností získání nové pracovní pozice nebo práce vůbec, vzniká nepřeberný počet důsledků, které jsou hlavními tématy právě sociální pedagogiky. Jsou jimi jednak mnohé patologické jevy, jako např. chudoba (relativní i absolutní), různé závislosti, sociální vyloučení, kriminalita, apod., ale také vlivy na výchovu a působení na jedince, zejména v rodině, např. v důsledku sociální mobility, která je spojena také s mobilitou pracovní anebo na možnosti vzdělávání. Důsledky mají samozřejmě dopad i na zdraví jedince, s čímž souvisí mnoho psychických i somatických onemocnění.

Práce sama o sobě je stará jako lidstvo samo, není možné obsáhnout v této práci celý průběh jejího vývoje a práv s ní souvisejících. Proto bylo jedním z cílů této práce přiblížit jednak samotný pojem „právo na práci“, ale částečně i jeho historii a vývoj. Dále se zaměřit na požadavky zaměstnavatelů, souvisejícími s faktory pro přijímání žadatelů do zaměstnání, ale i zaměstnanců (uchazečů o zaměstnání) při hledání zaměstnání, a to z pohledu různých aspektů. Poskytnout informace o využití nabídek trhu práce, rekvalifikací a dalšího vzdělávání, ale i zaměstnávání v cizině, a to zejména v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie. Popsat důsledky, které plynou ze ztráty zaměstnání, ale i dlouhodobé nezaměstnanosti, jaký vliv mají na zdraví člověka, jeho potřeby a životní úroveň.

Kromě již uvedeného teoretického zpracování tématu „právo na práci a jeho realizace“, bylo dalším cílem práce provedení sociologického výzkumu pomocí dotazníkové metody. Na základě získaných dat, z šetření provedeného u výzkumného vzorku respondentů (zaměstnavatelé, zaměstnanci i uchazeči o zaměstnání), byly analyzovány názory na zaměstnanost, a to z pohledu různých činitelů.

Na základě tohoto šetření byla také provedena komparace odpovědí respondentů na to, jaké vlastnosti a schopnosti považují za důležité zaměstnavatelé u svých zaměstnanců, a naopak, co si myslí zaměstnanci, že za podstatné považují zaměstnavatelé.

Jednou z položených výzkumných otázek byla četnost evidence respondentů na úřadu práce, což také úzce souvisí s využitím možnosti práva na práci. Bylo zjištěno, jak souvisí otázka genderu s přijímáním nových zaměstnanců, ale např. také to, jestli zaměstnavatelé upřednostňují zaměstnance nekuřáky či kuřáky, jestli má vysokoškolský titul vliv na získání zaměstnání, jaký mají respondenti názor na pracovní mobilitu, atd.

Mimo jiné z provedeného výzkumu vyplynulo, že přehled o tom, že právo na práci existuje a co je jeho alespoň přibližným obsahem, má většina respondentů, také to, že většina respondentů si myslí, že by mělo být obnoveno vzdělávání a výchova tzv. „svých odborníků“ na smluvním základě zaměstnavatele (organizace) a příslušného vzdělávacího ústavu, ale také to, že většina respondentů by chtěla znovu zavést povinnost pracovat.

Jelikož se většina respondentů (je to samozřejmě malé procento ze všech občanů naší republiky) zamýšlela nad tím, že právo na práci sice existuje, ale k čemu nám vlastně slouží, když ho nemáme z důvodu velké míry nezaměstnanosti jak využít, bylo by jistě vhodné, abychom se všichni zamysleli nad ideou znovuzavedení povinnosti pracovat anebo alespoň nad alternativami toho, jak pomoci snížit vysokou míru nezaměstnanosti, a tím také snížit vznik a další vývoj patologických jevů ve společnosti, a zavést tak nový hodnotový systém. Jde především o pozitivní přístup jak k životu samému, tak k žádoucím hodnotám, jako je rodina, práce, vzdělání, ale také pozitivní volnočasové aktivity, které přispívají ke zdravému životnímu stylu.

Zejména v tomto spatřuji možnosti uplatnění sociálních pedagogů, kteří mohou přispět svým odborným vzděláním a zkušenostmi právě k vytvoření nového hodnotového systému a přístupu k životu.

Závěrem si troufám říci, že stanovené cíle byly naplněny, a že práce přinesla nové informace a zajímavá fakta, podaná z jiného úhlu, a to z pohledu autorky této práce.

Resumé

Práce pojednává o jednom z nejstarších lidských práv, kterým je právo na práci. Teoretická část v průřezech historií přibližuje toto právo a jeho srovnání v českých zemích před rokem a po roce 1989. Zabývá se různými aspekty zaměstnávání jak z pohledu zaměstnavatelů, tak zaměstnanců (uchazečů o zaměstnání), genderovým problémem, pohledem zaměstnavatelů na zaměstnávání cizinců, národnostních menšin a občanů se zdravotním postižením, možnostmi zaměstnání v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie, možnostmi trhu práce a rekvalifikací, životními potřebami, životní úrovní, sociální mobilitou a sociálními důsledky při ztrátě zaměstnání.

První kapitola je věnována přiblížení pojmu „právo na práci“ a historickému průřezu, který přibližuje alternativy práva na práci v různých etapách. Druhá kapitola je zaměřena na požadavky zaměstnavatelů při přijímání nových zaměstnanců z pohledu různých aspektů a obecně popisuje faktory, které uchazeče o zaměstnání zvýhodňují nebo naopak poškozují při jednání se zaměstnavateli. Poskytuje informace o využití možností nabídek trhu práce, rekvalifikace a dalšího vzdělávání i zaměstnávání mimo Českou republiku. Třetí kapitola je přehledem důsledků nezaměstnanosti či obavy ze ztráty zaměstnání, obsahuje skutečnosti, které z této problematiky vyplývají, jakými jsou např. psychické, somatické anebo patologické problémy. Část empirická, na základě výsledků sociologického kvantitativního výzkumu, uskutečněného pomocí dotazníkové metody, předkládá analýzu odpovědí na výzkumné otázky v něm kladené.

Anotace

Bakalářská práce teoreticky vymezuje problematiku práva na práci a jeho realizaci. Zabývá se historií tohoto práva, podmínkami zaměstnavatelů, potažmo jejich zástupců, kladenými na uchazeče o zaměstnání, přičemž jednotlivé podmínky charakterizuje z pohledu různých aspektů. Představuje možnosti zaměstnanců i uchazečů o zaměstnání a genderové srovnání základních elementů nejen při hledání nového zaměstnání, ale také za trvání zaměstnání. Součástí této práce je také popis vlivů, ať již psychických, somatických, apod., které souvisí se změnou nebo ztrátou zaměstnání či s dlouhodobou nezaměstnaností.

Těžiště práce je v provedeném výzkumném dotazníkovém šetření mezi náhodně vybranými občany (zaměstnanci, či uchazeči o zaměstnání) a v dalším provedeném výzkumném dotazníkovém šetření mezi náhodně vybranými zaměstnavateli.

Klíčová slova

právo na práci, zaměstnavatel, zaměstnanec, uchazeč o zaměstnání, muž, žena, gender, zaměstnanost, nezaměstnanost, pracovní mobilita, výkon činnosti v cizině, životní úroveň, důsledky nezaměstnanosti, kriminalita, sociální vyloučení

Annotation

The bachelor work theoretically delimits issue of right to work and its implemetation. It deals with history of this right, the terms of employer, hence their representatives, which are laid on job applicants. The individual terms are characterized by different aspects. It presents the possibility of employees, job applicants and also gender comparison of basic elements, not only in looking for a new job, but also for the duration of employment. The component of this work is a description psychological, somatic, etc. effects. This effects are related to the change or loss of employment or with long-term unemployment.

The focus of research is carried out a survey among randomly selected citizens (employees or job applicants) and other research conducted a survey among randomly selected employers.

Keywords

right to work, employer, employee, job applicant, man, woman, gender, employment, unemployment, labour mobility, performance of activities abroad, level of living, unemployment consequences, criminality, social exclusion

Seznam literatury a použitých pramenů:

Zákony a jiné právní předpisy:

1. Nařízení Rady (EEC) č. 1408/71 - o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství
2. Nařízení Rady (EEC) č. 574/72 - stanovující postup provádění Nařízení (EEC) 1408/71
3. Nařízení EP a Rady (ES) č. 883/2004 - o koordinaci systémů sociálního zabezpečení
4. Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla nařízení (ES) č. 883/2004
5. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb. - Ústava České republiky
6. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. - Listina základních práv a svobod
7. Zákon č. 155/1995 Sb. - O důchodovém pojištění
8. Zákon č. 187/2006 Sb. - O nemocenském pojištění
9. Zákon č. 582/1991 Sb. - O organizaci a provádění sociálního zabezpečení
10. Zákon č. 589/1992 Sb. - O pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
11. Zákon č. 592/1992 Sb. - O pojistném na VZP
12. Zákon č. 111/2006 Sb. - O pomoci v hmotné nouzi
13. Zákon č. 435/2004 Sb. - O zaměstnanosti
14. Zákon č. 262/2006 Sb. - Zákoník práce

Literatura:

15. BUCHTOVÁ, B. a kol.: Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002, 236 s., ISBN 80-247-9006-8
16. BURIÁNEK, J.: Sociologie pro střední školy a vyšší odborné školy. Praha: Fortuna, 1996, 128 s., ISBN 80-7168-304-3
17. ČERNÁ, J., VACÍK, A.: Právo sociálního zabezpečení v rámci Evropské unie. Praha: Aleš Čeněk, s.r.o., 2005, 222 s., ISBN 80-86898-14-8
18. GAVORA, P.: Úvod do pedagogického výzkumu. Brno: Paido, 2000, 207 s., ISBN80-85931-79-6

19. HRABCOVÁ, D. a kol.: Sociální dialog, vyjednávání v teorii a praxi. Brno: Doplněk, 2008, 224 s., ISBN 978-80-7239-233-9
20. JANÁČKOVÁ, L.: Praktická komunikace pro každý den. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009, 112 s., ISBN 978-80-247-2479-9
21. JOKLOVÁ, K., RYŠAVÁ, J. a kol.: Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. Praha: ASPI, a. s., 2009, 312 s., ISBN 978-80-7357-437-6
22. KELLER, J.: Soumrak sociálního státu. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009, 157 s., ISBN 978-80-7419-017-9
23. KOPŘIVA, K.: Lidský vztah jako součást profese. Praha: Portál, 1997, 152 s., ISBN 80-7178-150-9
24. KRAUS, B., POLÁČKOVÁ, V. et al.: Člověk, prostředí, výchova. Brno: Paido, 2001, 199 s., ISBN 80-7315-004-2
25. KUKLÍK, J.: Vývoj československého práva 1945 – 1989. Praha: Linde, 2008, 727 s., ISBN 978-80-7201-741-6
26. MAREŠ, P.: Sociologie nerovnosti a chudoby. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 1999, 248 s., ISBN 80-85850-61-3
27. OAKLEYOVÁ, A.: Pohlaví, gender a společnost. Praha: Portál, 2000, 176 s., ISBN 80-7178-403-6
28. RADVAN, E., VAVŘÍK, M.: Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2009, 57 s.
29. ŠTIKAR, J., RYMEŠ, M., RIEGEL, K., HOSKOVEC, J.: Psychologie ve světě práce. Praha: Karolinum, 2003, 461 s., ISBN 80-246-0448-5
30. ŠIŠKOVÁ, N.: Dimenze ochrany lidských práv v Evropské unii. Praha. Linde, 2008, 255 s., ISBN 978-80-7201-710-2
31. ŠTANGOVÁ, V.: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2011, 240 s., ISBN 978-80-7380-277-6
32. ŠVESTKA, M.: Právo na práci. Praha: Živnotisk, 1946, 400 s.

Internetové zdroje:

33. http://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-na-praci-a-pravo-na-zamestnani-11916.html [5. 3. 2012]

34. http://www.paolowiki.com/Languages/cs/P%7CC5%7C99%7CC3%7CAD%7CC5%7CBEivnictv%7CC3%7CAD [27. 2. 2012]

35. http://iuridictum.pecina.cz/w/P%C5%99%C3%AD%C5%BEivnictv%C3%AD [27. 2. 2012]

36. Příklad jednoho z mnoha článků, odhalující tuto problematiku http://www.mpsv.cz/cs/10155 [21. 2. 2012]

37. http://www.mpsv.cz/cs/8 [21. 2. 2012]

38. http://www.penize.cz/mzda-a-plat/200794-byt-zenou-se-nevyplati-rika-vyplatni- paska-i [20. 2. 2012]

39. http://portal.mpsv.cz/sz/stat. [8. 3. 2012]

40. http://www.mpsv.cz/search.php [29. 2. 2012]

41. http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=cs [15. 8. 2011]

42. http://portal.mpsv.cz/sz [15. 8. 2011]

43. http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/itp [21. 2. 2012]

44. http://www.mpsv.cz/cs/10251 - § 14 odst. 1 písm. b) dle § 58a novely zákona č. 435/2004 Sb., v platném znění - O zaměstnanosti [21. 2. 2012]

45. http://www.euroskop.cz/803/sekce/vstup-cr-do-eu/ [7. 3. 2012]

46. http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/urceni-statu-pojisteni/ [7. 3. 2012]

47. http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/urceni-statu-pojisteni/urceni-statu-pojisteni-dle-novych-narizeni-883-2004-a-987-2009/vyslani-pracovnici.htm [7. 3. 2012]

48. http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/zahranicni-zamestnanci.htm [7. 3. 2012]

49. http://www.penize.cz/nezamestnanost [7. 3. 2012]

50. http://www.penize.cz/interaktivni-grafiky/59172-kolik-byste-si-vydelali-ve-svete [7. 3. 2012]

51. http://business.center.cz/business/pojmy/p1657-frikcni-nezamestnanost.aspx [15. 10. 2011]

52. http://business.center.cz/business/pojmy/p1658-strukturalni-nezamestnanost.aspx [15. 10. 2011]

53. http://slovnik-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/socialni-mobilita [15. 2. 2012]

54. http://slovnik-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/socialni-exkluze [21. 2. 2012]

55. http://slovnik-cizich-slov.abz.cz/web.php/hledat?typ_hledani=prefix&cizi_slovo=resocializace [12. 3. 2012]

56. http://www.clovekvtisni.cz/index2.php?id=119 [10. 3. 2012]

57. http://streetwork.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=184 [9. 11. 2011]

58. http://www.socialnisluzby-ipjmk.cz/Folders/359-1-Nizkoprahova+denni+centra+.aspx [12. 3. 2012]

Seznam příloh:

Příloha č. 1: Přehled míry nezaměstnanosti v měsíci květnu 2011 a graf míry nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech okresu Jeseník (Statistický zpravodaj – Úřad práce ČR, krajská pobočka v Olomouci, kontaktní pracoviště Jeseník)

Příloha č. 2: Přehled míry nezaměstnanosti v měsíci listopadu 2011 a graf míry nezaměstnanosti v jednotlivých kontaktních pracovištích okresu Jeseník (Statistický zpravodaj – Úřad práce ČR, krajská pobočka v Olomouci, kontaktní pracoviště Jeseník)

Příloha č. 3: Formulář - Dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání)

Příloha č. 4: Formulář - Dotazník zaměstnavatel

Příloha č. 5: Přehled odpovědí (názorů) respondentů na otázku č. 5 v dotazníku zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání)

Příloha č. 1

Úřad práce v Jeseníku

II. Nezaměstnanost

V měsíci KVĚTNU 2011 dochází k poklesu MN o 1,7 % v porovnání s předchozím měsícem. Celkový počet dosažitelných se snížil o -315 UOZ, snížil se počet nově zaregistrovaných UOZ o - 0,9 a počet vyřazených UOZ se zvýšil o 5,8 %.

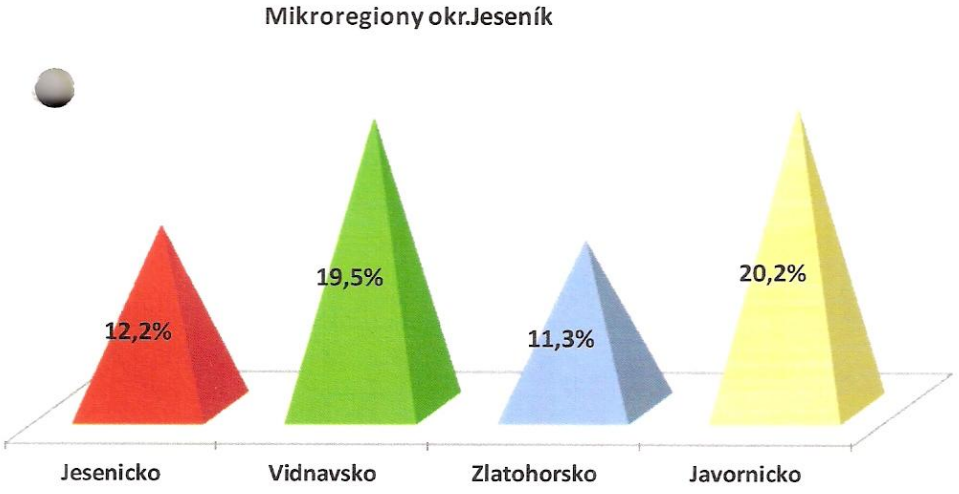
MNz poklesla o 1,7 %

V tomto měsíci bylo zaregistrováno úřadem práce nejvíce příchozích UOZ z firem a organizací: Lyžařský areál Zlaté Hory — Příčná, s.r.o., Slezský kámen a.s. a Město Javorník **3** (1,4 %), z celkového počtu nově přijatých UOZ.

Velký podíl na počtu UOZ v okr. Jeseník mají ti uchazeči, kteří **ukončili samostatně výdělečnou činnost 7** (3,2 %) a osoby pečují o dítě do 4 let věku dítěte **11** (5,0 %). z celkového počtu nově přijatých UOZ.

MN 14,6 % je třetí nejvyšší v ČR

Graf č.2 MNz v jednotlivých mikroregionech okresu Jeseník



Příloha č. 2

Úřad práce ČR, krajská pobočka v Olomouci,
kontaktní pracoviště Jeseník

II. Nezaměstnanost

V měsíci **Listopadu 2011** byl zaznamenán nárůst **MN** o 1,6 %. v porovnání s předchozím měsícem. Celkový počet dosažitelných se zvýšil o **302** UOZ, počet nově zaregistrovaných UOZ vzrostl o **224** a počet vyřazených zaznamenal pokles o **-48** UOZ.

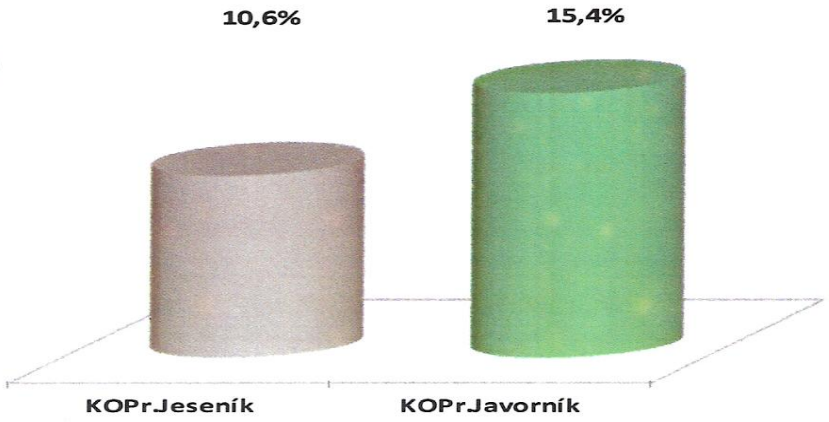
MN se zvýšila na 14,0 %.

Velký podíl na počtu UOZ v okr. Jeseník mají ti uchazeči, kteří **ukončili samostatně výdělečnou činnost 81 (15,3 %)** a **osoby pečují o dítě do 4 let věku dítěte 14 (2,7 %)** z celkového počtu nově přijatých UOZ.

V tomto měsíci bylo zaregistrováno úřadem práce nejvíce příchozích UOZ z firem a organizací: Priessnitzovy léčebné lázně a.s **29 (5,5 %)**, GOLDBERG Textil a.s. **27 (5,1 %)**, TOUAX s.r.o. **14 (2,7 %)**, Koryťák, s.r.o. a Technické služby Jeseník a.s. **11 (2,1 %)** z celkového počtu nově přijatých UOZ.

MN 14,0 % je třetí nejvyšší v ČR

Graf č.2 MN v jednotlivých kontaktních pracovištích okresu Jeseník



Dotazník zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání)

Prosím Vás o vyplnění tohoto dotazníku a ujišťuji Vás, že zpracované údaje budou sloužit výhradně pro potřeby mé bakalářské práce.

I. ČÁST – základní údaje o zaměstnanci, uchazeči o zaměstnání (doplnit)

U odpovědí vyberte vždy jednu z možností

V případě škály použijte prosím stupňování, přičemž:
1 = nejméně důležité
2 = méně důležité
3 = důležité
4 = více důležité
5 = nejvíce důležité

Uveďte prosím Vaše pohlaví:

☐ **žena** ☐ **muž**

Označte prosím příslušnou věkovou kategorii, do které spadáte:

☐ do 25 let
☐ 26 – 30 let
☐ 31 – 40 let
☐ 41 – 50 let
☐ 51 – 60 let
☐ 60 let a více

Uveďte prosím Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

☐ základní
☐ středoškolské bez maturity
☐ středoškolské s maturitou
☐ vyšší odborné (DiS.)
☐ vysokoškolské (Bc.)
☐ vysokoškolské (Mgr. a jiné dosažené tituly)

II. ČÁST - monitoring podmínek pro přijetí do zaměstnání a monitoring názorů a faktorů ovlivňujících současně vykonávané pracovní zařazení

1) **Byl(a) jste někdy nebo jste v současné době v evidenci úřadu práce?**

☐ **ANO**, byl(a) jsem v evidenci úřadu práce (jedenkrát)
☐ **ANO**, byl(a) jsem v evidenci úřadu práce (dva a vícekrát)
☐ **NE**, nebyl(a) jsem v evidenci úřadu práce
☐ **v současné době jsem v evidenci úřadu práce**

2) **Posuzují (posuzovali) zaměstnavatelé, u kterých jste byli žádat o zaměstnání tyto faktory?** (v odpovědích se prosím vždy přikloňte k převažující variantě)

Váš věk

☐ ANO ☐ NE

Zda jste muž či žena (za předpokladu, že tuto práci mohou vykonávat obě pohlaví).

☐ ANO ☐ NE

Jste-li žena, odpovězte prosím ještě na následující body (a – d):

a) *Zajímají se většinou zaměstnavatelé o to, zda máte děti?* ☐ANO ☐ NE
b) *Jestliže děti máte, zajímá je jejich věk?* ☐ANO ☐ NE
c) *Jestliže děti nemáte, zajímá je, zda děti mít chcete a případně kdy?* ☐ANO ☐ NE
d) *Pociťujete z pohledu zaměstnavatele diskriminační jednání vzhledem k tomu, že máte děti nebo je plánujete mít?*(myšleno tak, že Vás do zaměstnání z tohoto důvodu nepřijmou, i když splňujete všechny požadavky na uvedené pracovní místo) ☐ANO ☐ NE

Zda jste kuřák (kuřačka) či nekuřák (nekuřačka) ☐ ANO ☐ NE

Jaké je Vaše vzdělání ☐ ANO ☐ NE

Jestli máte praxi v oboru, ve kterém se ucházíte o zaměstnání ☐ ANO ☐ NE

Jaké je Vaše sociální zázemí (rodinný stav, rodinné poměry, atd.) ☐ ANO ☐ NE

3) **Myslíte si, že je v současné době vysokoškolský titul výhodou pro získání zaměstnání?**

☐ ANO ☐ NE

4) **Myslíte si, že by zaměstnavatelé měli vytvářet pracovní pozice pro občany se změněnou pracovní schopností?**
(myšleno invalidní dle některého, současnou legislativou daných tří stupňů invalidity)

☐ ANO ☐ NE

5) **Co si představujete pod pojmem „právo na práci“?** (odpovězte prosím vlastními slovy)

.....

.....

.....

.....

6) **Jaký je Váš názor na výchovu a vzdělávání tzv. „svých odborníků“, které si dříve firmy „vychovávaly“ na základě zajištěného (smluvního) vzdělávání?**
Myslíte si, že by byl vhodný případný návrat k této praxi, který by mohl být zárukou umístění absolventa, s tím, že příslušný zaměstnavatel by měl jistotu odborně vzdělaného zaměstnance?

☐ ANO ☐ NE

7) **Zúčastnil(a) jste se někdy přijímacího pohovoru uskutečněného na základě konkurzního (výběrového) řízení?**

☐ ANO ☐ NE

8) **Jaké vlastnosti a schopnosti si myslíte, že považují zaměstnavatelé za podstatné?**
(u každé možnosti zakroužkujte dle důležitosti)

loajalita k zaměstnavateli	1 2 3 4 5
schopnost komunikovat	1 2 3 4 5
schopnost vcítění se do druhých lidí	1 2 3 4 5
budování kariéry	1 2 3 4 5
ochota spolupracovat	1 2 3 4 5
ochota vzdělávat se	1 2 3 4 5
vzhled a celková úprava zevnějšku	1 2 3 4 5

9) **Jaké hodnoty v zaměstnání jsou Vámi v současné době nejvíce uznávány?**
(u každé možnosti zakroužkujte dle důležitosti)

vydělat co nejvíce peněz	1 2 3 4 5
opora ve vedení	1 2 3 4 5
spokojenost z dobře vykonané práce	1 2 3 4 5
prosperita zaměstnavatele	1 2 3 4 5
možnost budovat kariéru	1 2 3 4 5
kladné vztahy s ostatními zaměstnanci	1 2 3 4 5
osobní prospěch	1 2 3 4 5
obava ze ztráty zaměstnání	1 2 3 4 5

10) **Jste zastáncem toho názoru, že pokud je žena na rodičovském příspěvku a pečuje o dítě do 3 let věku, měla by o něj pečovat a neměla by chodit do práce?**

☐ ANO ☐ NE

11) **Byl(a) byste ochoten(a) za prací denně dojíždět třeba i delší vzdálenosti nebo za prací vycestovat případně i do ciziny?** (tzn., že v případě, že, pokud máte rodinu s dětmi, opustit je byť třeba jen na pracovní dny)

☐ ANO ☐ NE

Pokud máte rodinu s dětmi, myslíte si, že pokud byste pracoval(a) nebo byl(a) nucena přijmout práci mimo domov, že by to na děti mělo negativní vliv?

☐ ANO ☐ NE

12) **Myslíte si, že by měla být znovu zavedena povinnost pracovat?**

☐ ANO ☐ NE

Děkuji, že jste si udělali čas na vyplnění tohoto dotazníku.

Dotazník zaměstnavatel

Prosím Vás o vyplnění tohoto dotazníku a ujišťuji Vás, že zpracované údaje budou sloužit výhradně pro potřeby mé bakalářské práce.

I. ČÁST – základní údaje o zaměstnavateli (doplnit)

Právní forma (např. FO, PO, apod.): ……..

Typ zaměstnavatele (vyberte prosím jednu z variant):

☐ soukromý ☐ státní ☐ samosprávný

Počet Vašich zaměstnanců: ……

Z toho žen: …… (nad 50 let – uveďte prosím počet) ……..
Z toho mužů: …… (nad 50 let – uveďte prosím počet) …….

Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců (napište prosím počet zaměstnanců k příslušnému typu vzdělání, např. vyšší odborné 3, atd.)

základní ……
středoškolské (bez maturity) ……
středoškolské (s maturitou) ……
vyšší odborné ……
vysokoškolské …… ☐ Bc. ☐ Mgr. (aj. tituly, délka studia 4 nebo 5 let)

II. ČÁST - monitoring podmínek pro přijetí do zaměstnání

U odpovědí vyberte vždy jednu z možností.

V případě škály použijte prosím stupňování, přičemž:
1 = nejméně důležité
2 = méně důležité
3 = důležité
4 = více důležité
5 = nejvíce důležité

1) **V jaké míře je pro Vás důležitý věk žadatele (uchazeče) o zaměstnání ve Vaší organizaci?**

☐ **1** ☐ **2** ☐ **3** ☐ **4** ☐ **5**

2) **Upřednostňuje Vaše organizace zaměstnance některého pohlaví?**
(upozorňuji, že se nejedná o otázku diskriminace)
Jestliže ano, napište prosím stručné vysvětlení proč – např. naše organizace přijímá hlavně muže, protože převážná pracovní náplň, kterou se zabýváme, není vhodná pro ženy např. ze zdravotních důvodů – nošení těžkých břemen, apod.)

☐ **ANO – muže**
☐ **ANO – ženy**
☐ **NE – není to rozhodující**

.....

.....

3) **Je pro Vás při přijímání nového zaměstnance rozhodující vzdělání žadatele?**

☐ **ANO**
☐ **ANO, ale jen v některých případech, kdy je určité vzdělání nutné pro příslušnou pracovní pozici**
☐ **NE**

4) **Jsou u Vás zaměstnáni příslušníci národnostních menšin, žijících v ČR?**
(upozorňuji, že se nejedná o diskriminaci ani žádný podobný národnostní problém)

☐ **ANO**
☐ **NE**

5) **Zaměstnáváte nějaké zaměstnance se změněnou pracovní schopností?**
(myšleno invalidní dle některého, současnou legislativou daných tří stupňů invalidity)

☐ **ANO**
☐ **NE**
☐ **NE, nemáme pro takového zaměstnance vytvořenu pracovní pozici ani podmínky**

6) **Vypisujete jako zaměstnavatel či prostřednictvím nějaké agentury, apod. na volná pracovní místa konkurzní řízení (výběrová řízení)?**

☐ **ANO**
☐ **NE**

7) **Je Vaše organizace zastáncem toho názoru, že pokud je žena na rodičovském příspěvku a pečuje o dítě do 3 let věku, měla by o něj pečovat a neměla by chodit do práce?**
(opětovně upozorňuji, že se nejedná o diskriminaci, pouze o průzkum)

☐ **ANO**
☐ **NE**

8) **Jaký je Váš názor na výchovu a vzdělávání „svých odborníků“, tak, jak to bývalo běžné v nedávno minulé době, kdy si firmy „vychovávaly“ na základě tzv. zajištěného (smluvního) vzdělání (dohody s učilištěm či školou) své budoucí zaměstnance? Byl by dle Vašeho názoru návrat k této praxi zárukou umístění absolventa a pro zaměstnavatele odborně vzdělaného zaměstnance vhodný?**

☐ **ANO**
☐ **NE**

9) **Jaké vlastnosti a schopnosti považujete u svých zaměstnanců za podstatné?**
(u každé možnosti zakroužkujte dle důležitosti)

loajalita k zaměstnavateli	1 2 3 4 5
schopnost komunikovat	1 2 3 4 5
schopnost vcítění se do druhých lidí	1 2 3 4 5
budování kariéry	1 2 3 4 5
ochota spolupracovat	1 2 3 4 5
ochota vzdělávat se	1 2 3 4 5
vzhled a celková úprava zevnějšku	1 2 3 4 5

10) **Jaké hodnoty, si myslíte, že jsou v současné době Vašimi zaměstnanci nejvíce uznávány?** (u každé možnosti zakroužkujte dle důležitosti)

vydělat co nejvíce peněz	1 2 3 4 5
opora ve vedení	1 2 3 4 5
spokojenost z dobře vykonané práce	1 2 3 4 5
prosperita zaměstnavatele	1 2 3 4 5
možnost budovat kariéru	1 2 3 4 5
kladné vztahy s ostatními zaměstnanci	1 2 3 4 5
osobní prospěch	1 2 3 4 5
obava ze ztráty zaměstnání	1 2 3 4 5

11) **Jak je pro vás důležité, zda je váš zaměstnanec kuřák či nekuřák?**

☐ **1** ☐ **2** ☐ **3** ☐ **4** ☐ **5**

12) **Myslíte si, že by měla být znovu zavedena povinnost pracovat?**

☐ **ANO** ☐ **NE**

Děkuji, že jste si udělali čas na vyplnění tohoto dotazníku.

Příloha č. 5

Přehled odpovědí (názorů) respondentů na otázku č. 5 v dotazníku zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) – „*Co si představujete pod pojmem „právo na práci“?*

Odpovědi žen

1) Když potřebujeme k životu ne na dluh společnosti peníze = práci, tak by měl mít každý možnost pracovat. To promíjím skutečnost, že patřím mezi ty, co je práce baví. Neumím si představit, že bych nic nedělala.
2) Seberealizace.
3) Být trvale zaměstnaná a mít stálý příjem.
4) Možnost získat práci, pokud mám v daném oboru patřičné vzdělání.
5) Každý člověk si sežene bez problémů práci adekvátní svému vzdělání a kvalifikaci, dále student po absolvování studia sežene bez problémů práci adekvátní svému vzdělání i se zaškolením a nakonec, i člověk po padesátce sežene práci.
6) Pro toho, kdo chce pracovat, by mohl stát zajistit dostatek pracovních příležitostí.
7) Pokud je člověk schopný – má mít možnosti se zapojit do práce, která je vhodná k jeho vzdělání.
8) Pracovat by měl každý, je škoda, že už je tak málo učebních oborů pro „nestudijní“ typy lidí.
9) Každý občan by měl mít právo na práci, kterou si zvolí jako své zaměstnání za uspokojivých pracovních podmínek a za přiměřenou odměnu za vykonanou práci.
10) Každý by měl mít právo na práci – nebylo by spousta nešťastných lidí, kteří žijí v dluzích a to vše se pak odrazí v jejich osobním životě a poznamená to i zdraví. Nebylo za „minulého režimu“ lépe?
11) V dnešní době nedefinovatelný pojem.
12) Právo získat zaměstnání odpovídající zdravotnímu stavu, vzdělání, schopnostem.
13) Kdo opravdu chce a může pracovat, vybrat si zaměstnání dle vzdělání nebo schopností ve slušných podmínkách, alespoň přiměřeně zaplacenou.
14) Právo na práci si představuji i pro lidi jako jsou např. národnostní menšiny a mít možnost pracovat i když člověk nemá vzdělání dosažené.
15) Právo na práci by měl mít každý, kdo chce pracovat.
16) Právo na práci – jedna z hloupostí dneška, žádné právo na práci neexistuje. Aby někdo mohl pracovat, musí být dostatek pracovních míst a tyto pracovní místa v tomto kraji nejsou (nejen v tomto kraji).
17) Možnost jít práci hledat a vědět, že někde najdu.
18) Možnost práce.
19) Aby měli všichni bez rozdílu věku a vzdělání práci. Vždy to byla priorita naší země. Práce je nejdůležitější a měla by být povinností všech lidí v naší zemi.
20) Právní zakotvení – mít možnost pracovat bez ohledu na věk, vzdělání, pohlaví, atd. – smluvně právní vztah

21) Rovný přístup k zaměstnání na trhu práce pro všechny a zároveň podpora osob se změněnou pracovní schopností při hledání pracovního uplatnění nebo podpora zaměstnavatelů, aby tyto lidi zaměstnávali.
22) Pokud uchazeč o práci splňuje požadavky zaměstnavatele na nabízenou pracovní pozici, měl by mít uchazeč právo místo získat, pokud se v konkurzu nevyskytl někdo lepší a nebýt zamítnut z diskriminačních důvodů (rasa, děti, věk, občanství, apod.)
23) Možnost uplatnění na trhu práce vzhledem ke svému vzdělání, rovné příležitosti pro získání zaměstnání, dostatek pracovních příležitostí, možnost výběru vhodného zaměstnání.
24) Obecně mi připadá termín „právo na práci“ divný – existují kultury, kde ani termín práce není. Doufám, že se někdy opět dostaneme do bodu, že budeme skromnější, a dělat činnosti, které nás především těší a více užívat rodinného a komunitního života. Lidé mají dostat najíst, když hladoví a ani toho nejsme zatím jako „vyspělá“ civilizace schopni.
25) Každý člověk by měl mít právo na práci v daném oboru v jakém má vzdělání.
26) Každý občan by měl pracovat jen s přihlédnutím na zdravotní stav.
27) Mít možnost pracovat.
28) Právo na práci pro všechny (Romové, muži, ženy – stejná práva). Vím, že je těžké pro Romy sehnat práci, ale myslím si, že šanci by dostat měli. Také ženy s dětmi mají při hledání práce problémy.
29) Každý by měl mít právo na práci – bez diskriminace.
30) Mělo by to znamenat svobodnou volbu zaměstnání za dobrých pracovních podmínek a za slušnou mzdu.
31) Bez předsudků budoucího zaměstnavatele aspoň na dobu zkušební doby být zaměstnaná, aby bylo možné posoudit oboustranné budoucí setrvání.
32) Základní deklarované lidské právo. Právo svobodně si určit a vybrat práci, být za ni adekvátně ohodnocen a mít možnost se vzdělávat i připravit na zvolené zaměstnání.
33) Když chci pracovat, mít právo a možnosti najít si práci.
34) Každý by měl mít právo pracovat, lidé by neměli být diskriminováni kvůli některým handicapům.
35) Právo člověka zaměstnat, když má o práci zájem a snaží se práci najít.
36) Zvolit si zaměstnání dle svého výběru, na co mám.
37) Nevím, nezajímá mě to.
38) Znamená to, že si můžu svobodně zvolit zaměstnání.
39) Aby měl právo být zaměstnán každý uchazeč, a ne, aby se posuzovaly sociální poměry, nebo různé známosti (výhoda získání zaměstnání).
40) Dostatek pracovních míst.

Odpovědi mužů

1) Práce pro každého občana bez rozdílu na věk, pohlaví a rasu, za podmínek, že je ten člověk ochoten vážně pracovat.
2) Každý občan by měl mít zaměstnání, pokud ho nemá, je na státu – pracovním úřadu, aby mu ji zajistil, nehledě na pracovní dispozice.
3) Každý člověk by měl mít právo pracovat, aby zabezpečil sebe a svou rodinu, pokud rodinu má.
4) Každý, kdo chce pracovat, by měl někde najít uplatnění.

5) Každému by se měla naskytnout možnost získat práci, pokud chce pracovat.
6) Samozřejmost.
7) Každý, kdo chce a může pracovat, má právo na práci. Bez omezení pohlaví, rasy či zdravotního omezení – průkaz ZTP.
8) Člověk, který je práceschopný a má o práci zájem, ten, kdo o práci zájem nemá, ale nemůže očekávat, že bude tolerován, a čerpat sociální výhody státu.
9) Možnost využívat všech schopností ve výkonu povolání, za dodržení oboustranných pracovně právních vztahů, za adekvátní odměnu a v přiměřených podmínkách.
10) Možnost uplatnit svoje vzdělání, dovednosti či zkušenosti na trhu práce. Možnost vykonávat jakoukoliv práci, případně možnost rekvalifikace pro další uplatnění.
11) Potlačení diskriminace.
12) Fráze zakotvená v Listině práv a svobod.
13) Umělý pojem, dokážu s ním pracovat jen v případě „diskriminace“ uchazeče, ale i v tomto případě mi přijde zástupný za práva z Listiny základních práv a svobod.
14) Můžu si vybrat práci, která mě baví a kterou bych chtěl dělat. Stát rozumnou politikou podporuje vznik pracovních míst pro své občany.
15) Mělo by se jednat o pracovně právní vztah, který nelze jen posuzovat z hlediska práva na práci, ale i z pohledu zaměstnavatele a hlavně chutí pracovat.
16) Možnost získání práce odpovídající mým schopnostem, bez diskriminace a korupce.
17) Možnost být zaměstnaný, bez ohledu na věk, pohlaví, vzdělání.
18) Důležité, aby byla pro všechny ty, co chtějí ve svém oboru pracovat.
19) Mít možnost pracovat, nebýt nezaměstnaný.
20) Možnosti dosáhnout zaměstnání k zajištění existence s ohledem na vzdělání a fyzické či duševní předpoklady bez omezujících opatření (např. věk, pohlaví, vzhled, atd.).
21) Při výběru zaměstnance nerozlišovat věk, stav, osobní záležitosti – zaměřit se pouze na vzdělání, praxi, odbornost, kvalifikaci, reference z jiného zaměstnání.
22) Občan (kterýkoliv) má „právo na práci“ vzhledem ke svému vzdělání a schopnostem.
23) Právo zvolit si práci, která člověku vyhovuje, měla by být dána povinnost pracovat, ovšem se zachováním možnosti volby druhu práce. Pokud někdo pracovat nechce, nemusí, ale nedostane nic od státu.
24) Právo na práci = každý občan ČR.
25) Aby všichni pracovali a nezaměstnané (kterým se nechce pracovat) neživily ti, kteří pracují.
26) Pakliže chce někdo pracovat, měl by mít snadnější přístup k práci. Kdo nechce pracovat, tomu „právo na práci“ dá pouze možnost cizopasit na druhých. To už tady bylo.
27) Dostatek pracovních příležitostí.
28) Nevím.. ???
29) Nárok na práci je krásná věc, ale ne v dnešní době. Většina výrobků se dováží - výroba u nás se ruší… !!