

Nezaměstnanost a možnosti uplatnění na trhu práce

Kateřina Sochor, DiS.

Bakalářská práce
2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií



INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Institut mezioborových studií Brno
akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kateřina SOCHOR, DiS.**
Osobní číslo: **H108272**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Nezaměstnanost a možnosti uplatnění na trhu práce**

Zásady pro vypracování:

Zadané a mnou vybrané téma bude zpracováno dle pokynů obsažených v materiálech IMS "Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách" (IMS 2009), případně podle dalších materiálů, z nichž, některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu.

Bude dbáno na dodržování publikační etiky. Průběžné výsledky mé práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím bakalářské práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena na:

- orientaci v základních pojmech - nezaměstnanost (vznik, typologie), trh práce, rizikové skupiny nezaměstnaných,
- státní politiku zaměstnanosti (jak se snaží stát snižovat nezaměstnanost, jaké prostředky k tomu využívá),
- problémy uplatňování různých skupin nezaměstnaných na trhu práce (absolventi, dlouhodobě nezaměstnaní, ženy po rodičovské dovolené, lidé nad 50 let atd.),
- zaměstnávání žen po rodičovské dovolené (praktická část).

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

Buchtová, B. a kolektiv. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: GRADA, 2002.

Halásková, R. Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001.

Koubek, J. Řízení lidských zdrojů. Praha: MANAGEMENT PRESS, 2003.

Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994.

Němec, O: Lidské zdroje na trhu práce. Praha: Oeconomica, 2002.

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Další literatura bude obsažena v Projektu bakalářské práce a průběžně doplňována během zpracování tohoto textu.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Renata Oralová

Institut mezioborových studií

Datum zadání bakalářské práce:

16. března 2012

Termín odevzdání bakalářské práce:

30. dubna 2013

V Brně dne 16. března 2012


prof. PhDr. Pavel Múhlpachr, Ph.D.
vedoucí ústavu




PhDr. Miloslav Jůzl, Ph.D.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

KAPRÝLKA SOCHOP
.....
Jméno, příjmení studenta

V Brně 1.3.2013
.....

.....
Podpis

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ABSTRAKT

Práce je zpracována tak, aby obsáhla problém nezaměstnanosti, její druhy a dopady na jedince. Kapitola o státní politice zaměstnanosti poukazuje na nástroje, kterými stát s nezaměstnaností bojuje, případně, jakým způsobem se snaží kompenzovat situaci nezaměstnaných.

Praktická část je zpracována formou rozhovorů s vybranou skupinou respondentek na mateřské, respektive rodičovské dovolené a radami, jak se chovat u přijímacího pohovoru a jakým chybám se vyhnout.

Klíčová slova:

Nezaměstnanost, trh práce, rizikové skupiny nezaměstnaných, státní politika zaměstnanosti, přijímací pohovor, mateřská dovolená

ABSTRACT

Work is prepared to accommodate the problem of unemployment, their types and impacts on individuals. The chapter on the state employment policy refers to tools, which the state struggles with unemployment, or how to try to compensate for the situation of unemployed.

The practical part is processed through interviews with selected group of respondents on maternity leaves and advice how to behave on work interview and what mistakes to avoid.

Keywords:

Unemployment, job market, high-risk groups of unemployment, state employment policy, interview, maternity leave

Děkuji vedoucí své bakalářské práce Mgr. Renatě Oralové za užitečnou pomoc, kterou mi poskytla během konzultací.

Děkuji své rodině, příteli a přátelům, kteří mě během celého studia podporovali a měli se mnou trpělivost.

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

OBSAH

OBSAH	7
ÚVOD	8
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 NEZAMĚSTNANOST	11
1.1 TRH PRÁCE	11
1.2 TYPOLOGIE NEZAMĚSTNANOSTI	11
1.3 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH	14
1.4 VLIV NEZAMĚSTNANOSTI	19
2 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	22
2.1 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	23
2.2 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	26
2.3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	27
II PRAKTICKÁ ČÁST	35
3 DOTAZOVÁNÍ MATEK NA RODIČOVSKÉ (MATEŘSKÉ) DOVOLENÉ	36
3.1 CÍL PRŮZKUMU A JEHO METODOLOGIE	36
3.2 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA RESPONDENTEK	37
3.3 HLAVNÍ ZJIŠTĚNÍ	38
3.4 DÍLČÍ ZÁVĚR	41
4 DOPORUČENÍ K PŘIJÍMACÍMU POHOVORU	42
4.1 PŘÍPRAVA	42
4.2 CHYBY U POHOVORU	45
4.3 DISKRIMINACE	48
ZÁVĚR	50
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	51
SEZNAM OBRÁZKŮ	53
SEZNAM TABULEK	54
SEZNAM PŘÍLOH	55

ÚVOD

Právo na práci a svobodnou volbu povolání patří podle řady významných mezinárodních dokumentů mezi základní lidská práva a je začleněno mezi základní sociální práva občanů. V právní úpravě České republiky je právo na zaměstnání zakotveno v Listině základních práv a svobod: „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“¹

Nezaměstnanost jako taková se vyskytuje ve všech tržních ekonomikách a je stará jako lidstvo samo. Je ekonomickým fenoménem, který nelze zastavit, lze ji pouze minimalizovat. Záleží na vyspělosti daného státu, jak účinný boj to bude.

Sociální pedagogika je s nezaměstnaností spjata velmi úzce. Nezaměstnaní (zejména ti dlouhodobě) se mohou ocitnout na okraji společnosti a úkolem sociální pedagogiky je poskytnout takovým jedincům pomoc.

Téma své bakalářské práce „Nezaměstnanost a možnosti uplatnění na trhu práce“ jsem si vybrala, protože mám k němu velmi blízko. Celou svoji dosavadní profesní kariéru pracuji na personálních oddělení různých společností a s lidmi hledajícími zaměstnání se setkávám denně.

V první části práce se snažím objasnit problematiku nezaměstnanosti, poukázat na rizikové skupiny nezaměstnaných, kdo mezi ně patří a s jakými problémy se musí tyto skupiny potýkat. Část je věnována státní politice zaměstnanosti (jak aktivní, tak pasivní) a jsou připomenuty hlavní nástroje v boji proti nezaměstnanosti. Uvedla jsem i základní povinnosti úřadů práce a uchazečů o zaměstnání.

Výzkumná část práce je zpracována formou polostandardizovaných rozhovorů s matkami na rodičovské, případně mateřské dovolené. Cílem rozhovorů je potvrdit nebo vyvrátit mnou stanovenou domněnku, že matky hledající práci po rodičovské, respektive mateřské dovolené jsou diskriminovány a jejich postavení a uplatnění na trhu práce je z důvodu

¹ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, čl.26, (1)

mateřství ztíženo. Část výzkumné práce je zpracována formou doporučení, jak se chovat při přijímacím pohovoru.

Cílem práce je shrnout problematiku nezaměstnanosti a státní politiky zaměstnanosti, tak aby bylo přijatelnou formou vysvětleno, jak stát s nezaměstnaností bojuje a jaké prostředky při tom využívá. Výzkumná část má potvrdit nebo vyvrátit domněnku, že ženy mají při hledání zaměstnání ztížené postavení z důvodu mateřství. Doporučení k přijímacímu pohovoru je určeno všem, pro které je pohovor stresovou záležitostí a neví, jak se na něj připravit.

Práce je určena pro širokou veřejnost, obzvláště pro jedince, kteří hledají své první zaměstnání, případně se po delší době do zaměstnání vrací a nevědí, co je jejich právem a povinností, jaké možnosti aktivní politiky zaměstnanosti využít či jak se zachovat při přijímacím pohovoru.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚSTNANOST

Když se řekne nezaměstnanost, tak si většina z nás vybaví člověka, který nepracuje. Existují **však různé druhy nezaměstnanosti a nezaměstnaných**, mezi kterými je třeba rozlišovat. Na trhu práce jsou vymezeny specifické skupiny nezaměstnaných, kterým je třeba věnovat zvýšenou pozornost. Tato kapitola se věnuje právě rozdělení nezaměstnanosti, rizikovým skupinám na trhu práce a dopadem nezaměstnanosti na jedince.

1.1 Trh práce

Trh práce, je stejně jako jakýkoliv jiný trh, založen na nabídce a poptávce. Specifikum je, že se zde obchoduje s prací. Na jedné straně stojí ti, kteří nabízejí svoji práci (uchazeči o zaměstnání, příp. zájemci o zaměstnání, kteří se poohlížejí po jiné práci) a na straně druhé ti, kteří mají o nabídku zájem a jsou ochotni zaplatit požadovanou cenu (zaměstnavatelé). Prodávající, tj. uchazeč o zaměstnání, se snaží své zboží prodat za co nejvyšší cenu a naopak kupující se snaží, aby byla cena co nejnižší, ale zároveň produkt co nejkvalitnější.

Lidé vstupující na trh práce pracují především ze dvou důvodů. Jednak proto, aby uživili sebe a svoji rodinu, ale také proto, aby se zdokonalili ve svých znalostech a dovednostech. **Práce je pro člověka určitým druhem seberealizace.** Každý člověk je vybaven individuálními dispozicemi a předpoklady, které se snaží na trhu práce uplatnit. Svoji cenu na pracovním trhu může zvýšit tím, že do sebe bude stále investovat a bude se nadále vzdělávat.

1.2 Typologie nezaměstnanosti

Na nezaměstnanost lze nahlížet z několika pohledů, např. podle délky trvání, dobrovolnosti či nedobrovolnosti nebo podle příčin vzniku.

Nezaměstnanost podle délky trvání

- **krátkodobá nezaměstnanost** - trvání nezaměstnanosti závisí na různých faktorech, jako je situace v různých regionech na trhu práce a na osobnostních a kvalifikačních předpokladech uchazečů o práci. Obecně se předpokládá, že nezaměstnanost v řádech měsíců, maximálně do jednoho roku, by neměla činit nezaměstnaným potíže.
- **dlouhodobá nezaměstnanost** - při nezaměstnanosti trávající déle než 5 měsíců (5 měsíců je délka podpůrní doby) vznikají problémy vážnějšího charakteru. Nezaměstnaní si mohou zvyknou na svůj „pohodlný styl života“, rychle si odvykají pracovním návykům a taková pracovní síla je pro zaměstnavatele neatraktivní. U dlouhodobě nezaměstnaných vzniká větší pravděpodobnost opětné ztráty zaměstnání a hrozí prodlužující se délka nezaměstnanosti.

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

- **dobrovolná nezaměstnanost** – za dobrovolně nezaměstnané jsou považovány osoby, které nejsou ochotny pracovat za stávající mzdu, i přestože existují pracovní místa, která odpovídají jejich kvalifikaci. Tito lidé dávají volnému času přednost před prací a využívají sociální politiky státu.
- **nedobrovolná nezaměstnanost** – tato nezaměstnanost vzniká při nedostatku volných pracovních míst. Nabídka je nižší než poptávka. Nezaměstnaný aktivně hledá práci, ale nemůže ji najít (ani v případě snížení svých mzdových požadavků).

Nezaměstnanost podle příčin vzniku

Podle těchto autorů existují tři základní typy nezaměstnanosti.² Každý typ nezaměstnanosti má různou délku trvání a přináší rozdílné ekonomické a sociální důsledky.

² KREBS, Vojtěch a kolektiv. In Sociální politika. Praha: ASPI, 2007, s. 292, ISBN 978-80-7357-276-1.

SOJKA, Milan, KONEČNÝ, Bronislav. In Malá encyklopedie moderní ekonomie. Praha: Libri, 1999, s. 83. ISBN 80-85983-78-8.

- **frikční nezaměstnanost** – provází každou tržní ekonomiku. Vzniká v důsledku přecházení zaměstnanců z jednoho zaměstnání do druhého. Tento typ nezaměstnanosti je charakteristický tím, že je krátkodobá a neodstranitelná. I v případě, že by se ekonomika nacházela ve stavu plné zaměstnanosti, byla by zde určitá fluktuace – lidé hledají práci po absolvování školy, stěhují se do jiného města nebo se ženy vrací do zaměstnání po rodičovské dovolené.
- **strukturální nezaměstnanost** – tato nezaměstnanost vzniká v důsledku změny struktury národního hospodářství a reakcí společností na tyto změny. V některých odvětvích klesá poptávka po pracovní síle a v jiných roste. Po pracovnících jsou požadovány nové znalosti, je nutná nová kvalifikace či rekvalifikace.
- **cyklická nezaměstnanost** – je spojená s hospodářským vývojem ekonomiky. V době recese stoupá a naopak při konjunktře klesá. Celková poptávka po práci je nízká.
- **sezónní nezaměstnanost** – je určitým druhem cyklické nezaměstnanosti. Je spojena většinou se zimním obdobím a s určitými odvětvími, např. zemědělství, stavebnictví a cestovní ruch. Pracovníci těchto odvětví jsou nuceni si v tomto období hledat jiné zaměstnání, ale jen stěží se přizpůsobují.

V České republice se používají dva různé způsoby výpočtu nezaměstnanosti.³

- **obecná míra nezaměstnanosti** – tuto míru nezaměstnanosti určuje Český statistický úřad na základě výpočtů doporučených Mezinárodní organizací práce (ILO). Podle ILO jsou za nezaměstnané považovány všechny osoby starší 15-ti let, které byly v posledních čtyřech týdnech nezaměstnané, ale aktivně práci sháněly a byly připraveny do práce nastoupit během 14-ti dnů. Obecná míra nezaměstnanosti je nižší než míra registrovaná.
- **registrovaná míra nezaměstnanosti** – je to podíl, kde v čitateli je počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání a ve jmenovateli součet zaměstnaných, počet pracujících cizinců a počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání.

³ Český statistický úřad [online]. ©2012[cit. 24.10.2012].
Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps

1.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Na trhu práce existuje množství skupin, jejichž uplatnění je rizikovější a vyžadují specifickou pomoc při zařazování do pracovního procesu. **U těchto skupin existuje velké riziko, že se jejich nezaměstnanost bude opakovat a stane se dlouhodobým problémem.** Pokud přece jen najdou pracovní místo, není ve většině případů náležitě ohodnoceno jejich dosažené vzdělání, případně dosavadní zkušenosti a je nejistou perspektivou.

Literatura rozděluje rizikové skupiny trhu práce do následujících kategorií:

- lidé bez kvalifikace,
- absolventi,
- ženy,
- starší lidé,
- zdravotně postižení,
- romské etnikum.⁴

Lidé bez kvalifikace

Do této skupiny patří obtížně vzdělavatelní mladí lidé, kteří mají nulový zájem o vzdělání a pracovní kariéru. Patří sem lidé, kteří se nachází tzv. na okraji společnosti (alkoholici, lidé propuštění z vězení, recidivisté či sociálně nepřizpůsobiví). Podle Buchtové vytváří tito lidé tzv. „novou třídu deklasovaných (new-underclass),“ tj. lidí, kteří dokonale využívají sociálního zabezpečení státu, a vede to k jejich následné pasivitě při zapojení se do pracovního procesu.⁵

⁴ KUCHAR, Pavel. In Trh práce: sociologická analýza. 1.vydání. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978- 80-246-1383-3.

⁵ BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. In Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: GRADA, 2002, s. 114. ISBN 80-247-9006-8.

Rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Počet nezaměstnaných	418,3	374,1	399,1	425,9	410,2	371,3	276,3	229,8	352,2	383,7	350,6
ZŠ nebo bez vzdělání	110,1	91,7	93,3	104,6	98,9	91,8	73,8	68,1	82,9	79,5	70,8
nekvalifikovaná síla (v %)	26,3	24,5	23,4	24,6	24,1	24,7	26,7	29,6	23,5	20,7	20,2

Tabulka 1

Procento nekvalifikované pracovní síly vzhledem k celkovému počtu nezaměstnaných

Nekvalifikovaná pracovní síla (tj. lidé s dokončeným základním vzděláním, případně bez ukončeného základního vzdělání) je, jak vyplývá z následující tabulky dlouhodobým problémem. I přestože poměr mezi registrovanými nezaměstnanými a nezaměstnanými bez kvalifikace neustále klesá⁶ (viz tabulka č.1), stále tvoří tato skupina $\frac{1}{3}$ dlouhodobě nezaměstnaných.

Není překvapením, že pracovníci s nízkou, či žádnou kvalifikací, mají největší obavu o ztrátu zaměstnání. Najít uplatnění na trhu práce je složité a tuto situaci stěžují i zahraniční pracovníci, kteří jsou ochotni vykonávat nekvalifikovanou práci za mzdu, která je pro domácí zaměstnance nepřijatelná.

Absolventi

Absolventa definuje zákoník práce takto: „*Absolventem se rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené.*“⁷

⁶ Český statistický úřad [online]. ©2012 [cit. 21.10.2012].

Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/3103-12-r_2012-30300

⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 229 odst. 2

Každoročně vstoupí na trh práce cca 200.000 absolventů různých typů škol. Většina absolventů je při hledání práce značně znevýhodněna. Ze škol jsou připraveni většinou pouze teoreticky, ale chybí jim praktické zkušenosti a pracovní návyky, což jim velmi stěžuje hledání zaměstnání. Je však nutné rozlišovat mezi absolventy středních a vysokých, případně vyšších škol.

Absolventi vysokých škol mají hledání práce jednodušší vzhledem ke skutečnosti, že většina z nich se snaží během studia pracovat a poté je přechod do praxe méně problémový. Další možností je tzv. „trainee program“. Tento typ zaměstnání nabízí většina velkých společností a je určen k tomu, aby absolventi získali pracovní dovednosti a poznali konkrétní firmu. Trainee program obvykle trvá 6 až 18 měsíců a během této doby absolvent navštíví různá oddělení. Na konci programu většinou čeká zajímavá pracovní příležitost.

Pro absolventy středních škol žádný trainee program neexistuje. Vzhledem k tomu, že absolventi nesplňují podmínku odpracovaných měsíců během rozhodného období, nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti.⁸ To je pro ně silná motivace k hledání si práce, případně brigády, která je určitou formou praxe. Dalšími možnostmi je vzdělávání se na jazykových školách či rekvalifikace.

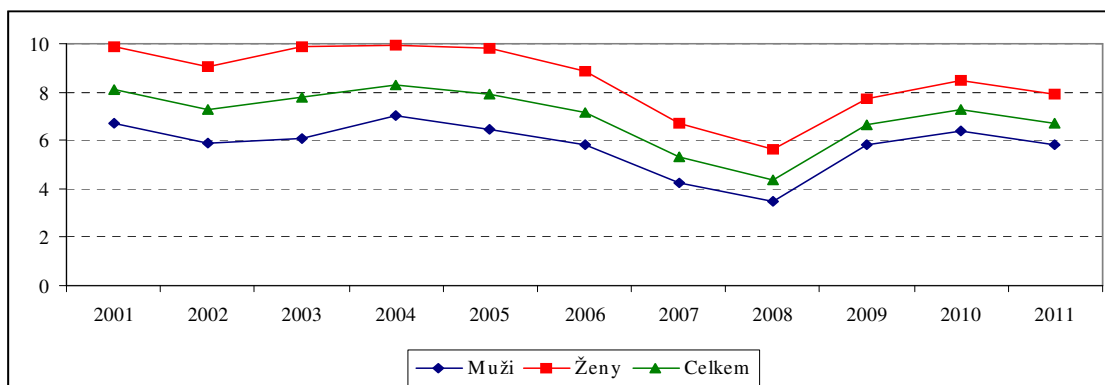
Ženy

Další skupinou, která má složitější postavení na trhu práce, jsou ženy. Předem je třeba říci, že ženy jsou obecně více diskriminovány, protože jsou to právě ony, které se snaží spojit pracovní a rodičovské povinnosti. Celkově je míra nezaměstnanosti žen dlouhodobě vyšší než míra nezaměstnanosti mužů (viz graf č. 1).⁹

⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, § 41, odst. 1

⁹ Český statistický úřad [online]. ©2012 [cit. 23.10.2012].

http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/3103-12-r_2012-40300



Graf 1

Míra nezaměstnanosti podle pohlaví (v %)

Existují různá řešení, která dokáží ženám ulehčit skloubení rodičovské povinnosti a pracovní angažovanost, ale vzhledem k jejich finanční a administrativní náročnosti jsou minimálně využívána a podporována. Pro příklad uvádím zkrácené pracovní úvazky, pružná pracovní doba či firemní školky. Jedno opatření těmto ženám pomohlo. Zrušení vládního nařízení, které omezovalo příjdy matek na mateřské a rodičovské dovolené.

Starší lidé

Nejobtížněji nesou ztrátu zaměstnání lidé ve věkové skupině nad 50 let. Tito lidé mají silně zažitá stereotypy, a čím jsou starší, tím je pro ně těžší se přizpůsobit novým podmínkám. U této skupiny existuje vysoké riziko ztráty sebedůvěry a rezignace na společenskou i pracovní aktivitu. Pro ty, kteří ztratí zaměstnání to znamená jednu z nejtěžších zkoušek v životě.

Zaměstnanecká politika českých společností je krátkozraká a velmi neetická. V případě propouštění se nejprve uchýlí k propouštění zaměstnanců v předdůchodovém věku. Jak ale dokazují dlouhodobé průzkumy, starší zaměstnanci jsou za práci více vděční, mají léty získané zkušenosti, vysokou míru sebekontroly a s největší pravděpodobností se nebudou ohlížet po jiném zaměstnání. A právě z těchto nabytých znalostí a zkušeností by měly společnosti čerpat.

Zdravotně postižení

V České republice neexistuje jednotná definice osob se zdravotním postižením. Zákon o zaměstnanosti je definuje takto: „...*fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce.*“¹⁰

Pravděpodobně přesnější definici přináší zákon o sociálních službách: „*zdravotním postižením tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby.*“¹¹

V dnešní době je kladen stále větší důraz na to, aby byli zaměstnanci co nejproduktivnější a práce co nejefektivnější a právě díky tomu mají zdravotně postižení lidé velmi složitou situaci s uplatněním se na trhu práce. Doba jejich evidence na úřadech práce je mnohonásobně vyšší než u zdravých jedinců.

Zákon o zaměstnanosti ukládá zaměstnavatelům povinnost zaměstnávat zdravotně postižené, odebírat výrobky či služby od společností zaměstnávající více než 50 % zdravotně postižených či přispívat odvodem do státního rozpočtu. Je možné všechny tři způsoby kombinovat.¹²

Romské etnikum

Z výsledků sčítání lidu, domů a bytů v roce 2011 vyplývá, že k romské národnosti se v České republice hlásí 12.902 Rómů.¹³ Kvalifikované odhady ovšem uvádějí, že na území ČR žije 150 – 200 tisíc Romů, tzn. že 90 % Rómů se ke své národnosti nehlásí.

Jak již bylo řečeno, společnost klade čím dál větší nároky na člověka a jeho uplatnění na trhu práce. Nutno konstatovat, že romské etnikum nemá a nebude mít lehké uplatnění

¹⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 2, odst. 1, písm. k

¹¹ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách § 3, písm. g

¹² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 81, odst. 1

¹³ Vlastní analýza z dat ze Sčítání lidu, domů a bytů 2011, Tab.614a Obyvatelstvo podle věku národnosti a pohlaví dne 24.10.2012

v profesním světě. Vzdělání zaujímá v hodnotovém žebříčku romské menšiny okrajové místo. Dlouhodobé statistiky ukazují, že Rómové mají velmi nízkou úroveň vzdělání. Většina absolvuje pouze základní školu a někteří ji ani nedokončí.

Jejich uplatnění snižuje i neschopnost adaptovat se na sociální prostředí majoritní společnosti, která je způsobená odlišným sociálním a kulturním vývojem. Zóny s větší koncentrací nezaměstnaných Rómů jsou ohniskem vysoké kriminality a sociálních problémů.

Romské etnikum je ve značné míře odkázáno na státem garantovanou sociální podporu, pro tuto skupinu je to osvojený a akceptovaný způsob existence. I proto je jejich snaha o vzdělávání se či uplatnění se na trhu práce malá.

1.4 Vliv nezaměstnanosti

Každá společnost přikládá zaměstnání velký význam a je to jedna z úrovní měření společenského žebříčku. Pro jedince, který práci ztratí, to může znamenat osobní selhání.

Nezaměstnanost, zejména ta dlouhodobá, má vliv na všechny aspekty života jedince (sociální, psychologický i ekonomický).

- **vliv na životní úroveň** – se ztrátou zaměstnání úzce souvisí i ztráta pravidelného příjmu. Podpora v nezaměstnanosti ve většině případů nečiní ani polovinu předchozího příjmu a nezaměstnaný (a jeho rodina) si nedokáže udržet předchozí společenskou úroveň na kterou byl zvyklý, což vede ke snížení společenského statusu.
- **změna vnímání času** – čas strávený v zaměstnání tvoří minimálně třetinu dne a den má svoji strukturu. Při ztrátě zaměstnání přestává být čas důležitý. Volný čas, který je zaměstnaným člověkem využíván efektivně a za účelem relaxace, se pro nezaměstnaného stává břemenem. Většina času je naplňována nudou, nicneděláním, sledováním televize, spánkem nebo společensky nežádoucími aktivitami (alkohol, kriminalita). Člověk se stává pasivním a ztrácí se motivace k aktivním činnostem i k hledání práce.
- **sociální izolace** – nezaměstnaný člověk se víceméně stydí za to, že je bez práce. I vzhledem k trávení svého volného času se více izoluje od společnosti, vyhýbá

se známým a přátelům. Je třeba to chápat jako izolaci od majoritní zaměstnané populace.

- **zátěž rodinných vztahů** – jak již bylo řečeno, ztráta zaměstnání se nedotýká pouze jedince, ale celé jeho rodiny. V literatuře¹⁴ se můžeme dočíst, že pokud práci ztratí muž, spolu se zaměstnáním ztrácí i autoritu a respekt, což může vést k rodinným problémům. Pokud v rodině schází jeden příjem, nemohou se děti věnovat činnostem, které vyžadují finanční prostředky. Dlouhodobá nezaměstnanost ohrožuje partnerské vztahy a stabilitu rodiny.
- **dopad na zdravotní stav** – problémem dopadu nezaměstnanosti na zdravotní stav se zabývá zejména Buchtová. Dle jejího výzkumu více než polovina dlouhodobě nezaměstnaných prokazovala některou z neurotických potíží. Stav nezaměstnanosti je chápán jako stresor a jedinec se cítí nepotřebný, neužitečný a neschopný.¹⁵

Přestože dlouhodobá nezaměstnanost je nepříjemnou etapou života a má vliv na jedincovo sebevědomí, je nutné jí nepodléhat a stále si udržovat hrdost.

Uchazeč by se měl připravit na neúspěchy spojené s hledáním práce i s případným odmítnutím. Každé výběrové řízení je specifické a negativní výsledek k němu patří. Uchazeč by se měl z každého pohovoru poučit a odnést si poznatky, co příště udělá lépe či jinak. Měl by si sám sebe vážit, protože v dnešní době, kdy se nezaměstnanost stává běžným jevem, je i pozvání na pohovor úspěchem.

Nezaměstnaný by se měl snažit svůj čas co nejefektivněji vyplnit a pokud možno, co nejméně měnit své denní návyky. **Volný čas lze využít k dalšímu rozšiřování své kvalifikace nebo k získávání nových dovedností,** které budou užitečné při budoucím uplatnění. Uchazeč může navštěvovat rekvalifikační, jazykové kurzy nebo řemeslné kurzy.

¹⁴ PLESNÍK, Vladimír, RICHTEROVÁ, Bohdana, QUISOVÁ, Silvie. Problém dlouhodobé nezaměstnanosti. 1.vydání. Krnov: Reintegra, 2006, 99 s. ISBN 80-239-7140-9.

¹⁵ BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. 1.vydání. Praha: GRADA, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

V případě, že se nezaměstnanému dostane nabídky na krátkodobou, byť nekvalifikovanou, práci nebo brigádu, neměl by ji odmítat. Jakékoliv pracovní zařazení je vytržením ze stereotypního světa nezaměstnaných a dovoluje jedinci udržovat kontakt s trhem práce.

V případě ztráty zaměstnání by si měl uchazeč rozšířit své právní vědomí. Je v uchazečově zájmu vědět, co je mu povinen zaměstnavatel vydat při skončení pracovního poměru (zápočtový list, pracovní posudek, kopie kvalifikačních dokladů, atd.), jaké povinnosti má vůči úřadu práce a co od nich naopak může žádat -rekvalifikaci, jaká je délka podpůrní doby či zda mu vznikl nárok na dávky pomoci v hmotné nouzi a kde si o ně žádat.

2 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Hlavním cílem státní politiky zaměstnanosti je **vytvořit rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách**, zajistit produktivnější využití pracovních sil a zabezpečit právo občanů na zaměstnání.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát spolu s dalšími subjekty na trhu práce, tj. zaměstnavateli a odborovými organizacemi, případně spolupracuje s dalšími subjekty, jako jsou profesní organizace, územní správní celky a nestátní organizace.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti vykonávají Ministerstvo práce a sociální prací a Úřad práce.

Cíle státní politiky zaměstnanosti

V rámci státní politiky zaměstnanosti je zajišťováno především právo na zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti¹⁶ vymezuje další cíle státní politiky zaměstnanosti:

- průběžné sledování a vyhodnocování trhu práce,
- koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami,
- opatření pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území ČR a z území ČR do zahraničí.

¹⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 2, odst. 1

2.1 Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkování zaměstnání zákon o zaměstnanosti chápe jako **činnost zaměřenou na vyhledání vhodného zaměstnání pro fyzickou osobu a zároveň vyhledání vhodného pracovníka pro zaměstnavatele**, který nové pracovní síly hledá. Zákon ukládá i povinnost věnovat zvýšenou pozornost osobám, které mají ztížené postavení na trhu práce (viz kapitola 1.3). Do zprostředkování zaměstnání spadá i poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Zaměstnání zprostředkovávají:

- úřady práce,
- agentury práce (tj. fyzické nebo právnické osoby, které mají povolení ke zprostředkování zaměstnání).

Vhodným zaměstnáním se pro účely tohoto zákona rozumí zaměstnání, které:

- zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na APZ,
- délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby,
- je sjednáno na dobu určitou v délce min. 3 měsíce nebo na dobu neurčitou,
- odpovídá zdravotnímu stavu uchazeče, jeho kvalifikaci a schopnostem.

Zprostředkování zaměstnání úřady práce

Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání zájemcům a uchazečům o zaměstnání, kteří jsou zařazeni v evidenci úřadu práce. Od 1.1.2012 mají tyto instituce při zprostředkování zaměstnání ztížené postavení, protože zaměstnavatelé již nejsou povinni jim hlásit volná pracovní místa, tudíž je nabídka pro uchazeče a zájemce o zaměstnání omezená. Úřady

práce budou úzce spolupracovat s akreditovanými agenturami práce, které tuto službu zajistí.¹⁷

Uchazeč o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně zažádá o zprostředkování zaměstnání. Uchazeč osobně požádá o zařazení do evidence úřadu práce podle místa svého trvalého bydliště. Zákon přesně vymezuje podmínky, za kterých nesmí být fyzická osoba zařazena do evidence úřadu práce.¹⁸

Uchazeči může být zaměstnání zprostředkováno na území České republiky, ale i v zahraničí.

Uchazeči o zaměstnání mají svá práva a povinnosti. Mezi práva uchazeče patří právo na zprostředkování zaměstnání, na podporu v nezaměstnanosti, na zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání a na pracovní rehabilitaci (v případě, že se jedná o uchazeče se zdravotním postižením). Uchazeč je povinen poskytovat úřadu práce součinnost při zprostředkování zaměstnání (tj. spolupracovat při hledání zaměstnání, aktivně se zajímat o volná pracovní místa, pravidelně docházet na schůzky, které určí úřad práce, atd.), informovat ÚP o svých zdravotních omezeních a do 8 kalendářních dnů hlásit změny, které jsou rozhodující pro vedení uchazeče v evidenci (např. změna bydliště, nalezení zaměstnání, atd.).

Zájemce o zaměstnání

Na rozdíl od uchazeče o zaměstnání, může být zájemce o zaměstnání v pracovněprávním vztahu a hledat si nové zaměstnání pro případ, že by ve stávajícím zaměstnání skončil.

Zájemce o zaměstnání může o zařazení do evidence zažádat kterýkoliv úřad práce na území České republiky.

¹⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 35, odst. 1

¹⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 25, odst. 1, 2

Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání

Úřad práce ukončí vedení uchazeče v evidenci, pokud uchazeč nastoupí do zaměstnání (uchazeč musí tuto povinnost nahlásit do 8 kalendářních dnů), uchazeč písemně požádá o ukončení vedení v evidenci, uchazeč nastoupí do trestu výkonu odnětí svobody nebo pokud uchazeči skončí platnost modré karty.¹⁹

Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

Zákon o zaměstnanosti v § 30 stanovuje důvody, kvůli kterým může být uchazeč o zaměstnání z evidence vyřazen. Jedná se např.: výkon nelegální práce, zrušení souhlasu se zpracování osobních údajů, bez vážných důvodů odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, neplní povinnosti související s rekvalifikací.

Uchazeč může být znovu zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání až po uplynutí 6 měsíců ode dne vyřazení.

Zprostředkování zaměstnání agenturami práce

Agenturní zaměstnávání je právní formou pronájmu pracovní síly. Podle českého právního řádu nelze dodávku pracovní síly řešit jiným způsobem. Agentury práce provádějí tuto činnost na základě povolení Ministerstva práce a sociálních věcí. Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k jinému zaměstnavateli na základě dohody.²⁰

Mezi agenturou a zaměstnancem musí být uzavřena pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti. Ve smlouvě se zaměstnanec zavazuje vykonávat práci dle pokynů zaměstnavatele, ke kterému bude dočasně přidělen. Agentura i dočasný zaměstnavatel musí dbát na to, aby mzdové podmínky přiděleného zaměstnance nebyly horší než mzdové podmínky kmenového zaměstnance.

¹⁹ Modrá karta se vydává cizincům a zahrnuje povolení k dlouhodobému pobytu a výkonu zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci. Platnost je nejdéle 2 roky.

²⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §43a

Dočasné přidělení zaměstnance končí uplynutím sjednané doby, či dohodou mezi agenturou práce a zaměstnancem. Je možné jej ukončit i jednostranným prohlášením zaměstnavatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance.

Zprostředkování zaměstnání provádí agentury bezplatně nebo za úhradu. Tato úhrada je vždy požadována od toho, komu je zprostředkován zaměstnanec.

2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti (dále jen „PPZ“) **zahrnuje aktivity** (podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci), **které mají nezaměstnaným dočasně kompenzovat jejich příjmy a především je motivovat k hledání nového zaměstnání.** Podpory jsou vypláceny pouze po určitou dobu, tzv. podpůrní doba, v určité výši, která je závislá na výši předchozího výdělku a po určitou dobu. V případě, že uplyne podpůrní doba, jsou nezaměstnaní za určitých podmínek zajištěni systémem sociálních dávek.

Podpora v nezaměstnanosti

Nárok na podporu v nezaměstnanosti vzniká, pokud uchazeč o zaměstnání prokáže, že v rozhodném období²¹ pracoval (nebo vykonával samostatně výdělečnou činnost, která zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodovém pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti) nejméně po dobu 12 měsíců. Jako zaměstnání (tzv. náhradní doba) se považuje např. i osobní péče do 4 let věku dítěte, příprava osoby se zdravotním postižením k práci, a jiné.²²

Podpůrní doba při poskytování podpory v nezaměstnanosti se liší dle věku uchazeče o zaměstnání:

- do 50 let věku – 5 měsíců,
- od 50 – 55 let věku – 8 měsíců,

²¹ Rozhodným obdobím jsou 2 roky před zařazením do evidence

²² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 41, odst. 3

- od 55 let věku – 11 měsíců.

Výše podpory během podpůrní doby činí v prvních dvou měsících 65 %, další dva měsíce 50 % a zbývající dobu 45 %. Pokud uchazeč ukončil pracovní poměr bez závažného důvodu²³ (např. péče o dítě do 4 let věku, zdravotní důvody dle lékařského posudku, místo výkonu nebo povaha zaměstnání manžela příp. registrovaného partnera), činí výše podpory v nezaměstnanosti po celou podpůrní dobu 45 %.

Podpora v nezaměstnanosti se stanoví z průměrného měsíčního výdělku, případně z posledního vyměřovacího základu. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58 násobek průměrné hrubé mzdy.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká uplynutím podpůrní doby, vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání nebo ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Podpora při rekvalifikaci

Podpora při rekvalifikaci se vyplácí uchazeči o zaměstnání od prvního dne, kdy nastoupil na rekvalifikační kurz, ve výši 60 % a po celou dobu rekvalifikace. Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. – 3. čtvrtletí daného roku.

2.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen „APZ“) je základním nástrojem státu v boji proti nezaměstnanosti. **APZ se snaží o uplatnění uchazečů s komplikovaným začleněním se na trhu práce**, o podporu strukturální změny nezaměstnanosti, ale hlavně snížením financí, které jsou vynakládány na pasivní politiku nezaměstnanosti. APZ používá zejména tyto nástroje při dosahování cílů:

²³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 5

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zpracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.²⁴

Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření a prohloubení stávající kvalifikace umožňující její uplatnění ve vhodném zaměstnání. Rekvalifikací se zvyšuje profesní vzdělání, tudíž za rekvalifikaci není považováno studium na středních, vyšších a vysokých školách.

Uchazeč o zaměstnání má na výběr ze dvou typů rekvalifikačních kurzů:

- **rekvalifikační kurzy placené** – jedná se o veřejné kurzy a uchazeč si je hradí se svých prostředků (jazykové kurzy, kurzy ovládnání PC).
- **rekvalifikační kurzy hrazené úřadem práce** – tyto kurzy hradí úřad práce. Na rozdíl od placených kurzů není tento druh rekvalifikace nárokovatelný, tzn. uchazeč o něj může požádat, ale je na rozhodnutí pracovníka úřadu práce, zda mu rekvalifikaci povolí. V tomto případě hradí veškeré náklady na rekvalifikaci (dopravné, ubytování) příslušný úřad práce.

Rekvalifikace se provádí na základě smlouvy uzavřené mezi uchazečem o zaměstnání a příslušným úřadem práce. Smlouva musí obsahovat předmět a způsob rekvalifikace, dobu po kterou bude rekvalifikace probíhat a podmínky hmotného zabezpečení po dobu trvání rekvalifikace.

²⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104, odst. 2

Investiční pobídky

V České republice jsou investiční pobídky poskytovány od roku 1998, jsou realizovány Ministerstvem práce a sociálních věcí, Ministerstvem průmyslu a obchodu a Agenturou na podporu podnikání a investic Czechinvest. Investiční pobídky se dělí na fiskální (daňové úlevy), finanční (dotace) a regulativní (ekonomické a celní zóny).

Investiční pobídky jsou určeny pro zaměstnavatele, kteří se zaváží zřídit nová pracovní místa či zajistí rekvalifikaci nebo školení svých zaměstnanců. Stát investiční pobídky podporuje z důvodu vidiny snížení nezaměstnanosti a přilákání firem z technologicky vyspělejších oborů. Investiční pobídky by měly směřovat do krajů s nejvyšší nezaměstnaností.

Od roku 1993 – 2011 zrealizovala agentura Czechinvest 1.798 projektů za 715.194 milionů korun. Díky těmto investicím vzniklo v těchto letech 228.378 pracovních míst.²⁵

Veřejně prospěšné práce

Tento druh pracovní příležitosti vytváří zaměstnavatel po dohodě s úřadem práce. Jedná se o činnosti ve prospěch státu či obce (např. úklid prostranství). Účelem je umožnit nezaměstnaným pracovat v době, kdy nemohou najít uplatnění na trhu práce. Mzdové prostředky jsou poskytovány státem (max. 12 měsíců po sobě jdoucích) a zaměstnavatel se zavazuje, že tato místa bude obsazovat výhradně pracovníky doporučenými z úřadu práce.

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa (dále jen „SPÚM“) vznikají na základě písemné dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Jsou zřizována pro uchazeče, které nelze

²⁵ CZECHINVEST: Agentura pro podporu podnikání a investic [online]. ©2012 [cit. 11.11.2012].

Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/vyrocnizpravy-czechinvestu>

uplatnit na trhu práce standardním způsobem. Příspěvek na SPÚM může být poskytnut i při zahájení samostatně výdělečné činnosti. Pokud zaměstnavatel zřizuje více než pět SPÚM, je nutný znalecký posudek.

Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek podporuje uchazeče o zaměstnání v začátcích jejich podnikání, poskytuje se na úhradu provozních nákladů. Příspěvek je poskytován osobě, která ukončila evidenci na úřadu práce, protože zahájila podnikání a které byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa.

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může být poskytnut zaměstnavateli v případě, že přijme do pracovního poměru uchazeče, kterému je věnována zvýšená pomoc při hledání zaměstnání (např. osoby se zdravotním postižením, osoby nad 50 let, dlouhodobě nezaměstnaní, absolventi).

Příspěvek se poskytuje maximálně po dobu tří měsíců a maximálně může činit polovinu minimální mzdy (tj. maximálně 4 000 Kč měsíčně). Tento nástroj APZ je málo využívaný.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může být poskytnut zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a nemůže svým zaměstnancům zajistit práci v rozsahu sjednané pracovní doby.

Příspěvek lze poskytnout na úhradu mzdy, která zaměstnancům náleží podle pracovních předpisů, avšak maximálně po dobu šesti měsíců a maximálně ve výši poloviny minimální mzdy.

Finance na APZ a PPZ

Jak již bylo výše zmíněno, aktivní i pasivní politika zaměstnanosti jsou financovány ze státního rozpočtu České republiky a od roku 2005 jsou součástí i výdaje na programy Evropského sociálního fondu. Z uvedené tabulky a grafu vyplývá, že se finance na státní politiku zaměstnanosti každým rokem zvyšují a zároveň stále narůstá množství peněz, které jsou poskytovány na pasivní politiku zaměstnanosti, na úkor té aktivní.²⁶

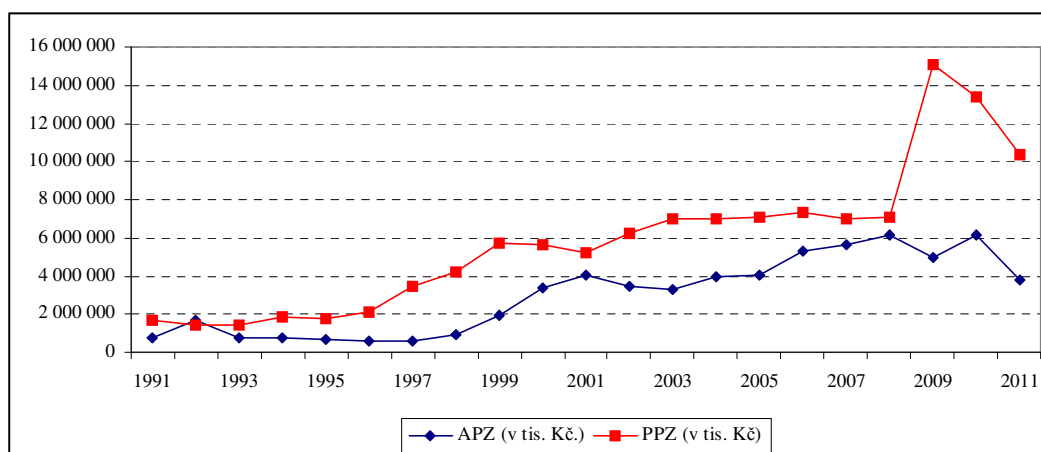
	APZ (v tis. Kč.)	PPZ (v tis. Kč)
1991	773 000	1 677 270
1992	1 721 676	1 423 352
1993	749408	1 416 669
1994	718 323	1 844 265
1995	634 791	1 781 846
1996	558 087	2 106 406
1997	551 995	3 420 038
1998	903 014	4 193 698
1999	1 921 750	5 709 466
2000	3 406 154	5 680 469
2001	4 063 277	5 228 947
2002	3 483 250	6 209 746
2003	3 274 160	6 949 250
2004	3 939 856	7 030 047
2005	4 027 853	7 046 845
2006	5 300 675	7 307 521
2007	5 673 321	7 015 755
2008	6 131 729	7 114 895
2009	4 953 467	15 077 723
2010	6 171 493	13 354 778
2011	3 815 885	10 349 149

Tabulka 2

Finanční prostředky vynaložené na státní politiku zaměstnanosti v letech 1991 – 2011

²⁶ Integrovaný portál MPSV [online]. ©2013 [cit. 15.1.2013].

Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>



Graf 2

Finanční prostředky vynaložené na státní politiku zaměstnanosti v letech 1991 – 2011

Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Problémy obecního, okresního, krajského nebo celostátního charakteru mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů, včetně mezinárodních a programů financovaných z fondů Evropské unie. Tyto programy jsou zaměřeny ke zvýšení uplatnění jednotlivců nebo skupin na trhu práce, na podporu obnovy nebo technického zhodnocení majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda ČR, zbylé schvaluje MPSV.

Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (dále jen „ESF“) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Jeho posláním je **rozvíjet zaměstnanost, snižovat nezaměstnanost, podporovat rovné příležitosti na trhu práce a v oblasti lidských zdrojů a podpora sociálního začleňování osob**. Z ESF jsou podporovány pouze projekty neinvestičního charakteru (podpora začínajícím OSVČ, rekvalifikace nezaměstnaných, stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků, speciální programy pro osoby se zdravotním postižením a další znevýhodněné skupiny osob, atd.).

V období 2007 – 2013 čerpá Česká republika z ESF dotace prostřednictvím tří operačních programů:

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost – program je zaměřen na začlenění sociálně vyloučených spoluobčanů do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a profesní vzdělávání.
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost – program se zaměřuje na zvýšení vzdělanosti ve všech formách, velký důraz klade na celoživotní vzdělávání, podporuje výzkumné a inovační aktivity.
- OP Praha-Adaptabilita – program je určen pouze pro hlavní město Praha. Zaměřuje se na vzdělávání a boj proti sociálnímu vyloučení.

Všechny programy jsou spolufinancované z ESF a státního rozpočtu České republiky. Evropská Unie žadatelům poskytne dotace ve výši až 3,8 mld. EUR. Spolu s financemi ze státního rozpočtu činí dotace 4,4 mld. EUR, tj. cca 110 mld. Kč.

Cíle Evropského sociálního fondu:

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce,
- rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce,
- sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce,
- celoživotní vzdělávání,
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,
- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce,
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.²⁷

²⁷ Evropský sociální fond v ČR [online]. ©2013 [cit. 9.1.2013].
Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

Dle mé vlastní zkušenosti se domnívám, že prostředky, které využívají společnosti z fondů Evropské Unie nejsou adekvátně využity za účelem, ke kterým byly poskytnuty.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 DOTAZOVÁNÍ MATEK NA RODIČOVSKÉ (MATEŘSKÉ) DOVOLENÉ

Praktickou část své práce jsem rozdělila na dvě části. V první části jsem se věnovala výzkumu matek na rodičovské (mateřské) dovolené a jejich návratu do zaměstnání. Druhou část jsem věnovala doporučení, jak se připravit na přijímací pohovor. Rozhovory s respondentkami a praxe mi potvrdily, že pro většinu uchazečů je přijímací pohovor stresovou záležitostí.

3.1 Cíl průzkumu a jeho metodologie

Pro zpracování praktické části jsem se rozhodla zvolit kvalitativní formu výzkumu. Tento druh výzkumu je ve společenských vědách často používán, snaží se o komplexní obraz o zkoumaném problému. Vybrala jsem si metodu formou dotazování. Byly zvoleny polostandardizované rozhovory s otevřenými otázkami, pro které je typický účel, mají určitou osnovu, ale respondenti mají možnost se k dané problematice vyjádřit obsáhleji. Přepis všech rozhovorů se nachází v příloze č.1.

Respondentkami jsou ženy z mého okolí (kamarádky a rodina), se kterými jsem v kontaktu již několik let. Rozhovory byly vedeny vždy individuální formou, tak abych získala co nejsubjektivnější názory a vyvrátila se možnost vzájemného ovlivňování se.

Všem dotazovaným ženám jsem vysvětlila, k jakým účelům budou rozhovory použity a ujistila jsem je, že výpovědi budou anonymní. Na závěr rozhovoru jsem jim poděkovala za poskytnuté poznatky a ochotu.

Otázky byly sestaveny tak, aby se respondentka zamyslela nad tím, jak využila čas strávený na rodičovské, případně mateřské dovolené, jak se připravuje na návrat do zaměstnání, zda se domnívá, že ženy mají ztížené postavení na trhu práce a proč a zda se někdy setkaly s diskriminací z důvodu mateřství.

Cílem rozhovorů bylo potvrdit nebo vyvrátit mnou stanovenou domněnku, že ženy po návratu z rodičovské, příp. mateřské dovolené mají ztížené postavení na trhu práce z důvodu mateřství.

3.2 Základní charakteristika respondentek

Jak bylo již výše zmíněno, všechny respondentky jsou z mého blízkého okolí, jedná se o rodinné příslušníky či blízké kamarádky. V níže uvedené tabulce (tabulka č. 4) jsou údaje o matkách.

Poř. resp.	Věk	Stav	Vzdělání	Bydliště	Délka RD	Počet dětí
1	23	svobodná (žije s přítelem)	úplné střední odborné	město do 5.000 obyvatel	3	1
2	33	vdaná	vysokoškolské	velkoměsto	2	1
3	28	svobodná (žije s přítelem)	úplné střední odborné	vesnice	4	2
4	30	svobodná matka	vyšší odborné	velkoměsto	2	1
5	35	vdaná	úplné střední odborné	velkoměsto	4	2
6	22	svobodná (žije s přítelem)	vyučena	město do 5.000 obyvatel	4	1

Tabulka 3

Údaje o respondentkách

Z uvedené tabulky vyplývá, že průměrný věk respondentek je 28,5 let. Dvě jsou vdané, tři jsou svobodné, ale žijí ve společné domácnosti s přítelem (otcem dítěte) a jedna je svobodnou matkou. Jedna matka má vysokoškolské vzdělání, jedna vyšší odborné, tři úplné střední odborné z různých oborů a jedna je vyučena. Co se týče bydliště, tak je třikrát zastoupeno velkoměsto (Brno), dvakrát menší města a jednou vesnice. V počtu dětí převažují jedináčci, pouze dvě matky mají dvě děti, z nichž jedna má dvojčata.

Při rozhodování o délce rodičovské dovolené si tři respondentky zvolily nejdelší variantu, tj. 4 roky, jedna matka si zvolila klasické čerpání, tj. 3 roky a dvě matky se přiklonily k nejrychlejšímu čerpání, tj. 2 letá rodičovská dovolená.

3.3 Hlavní zjištění

V této části bych ráda shrnula, co jsem zjistila během výzkumu. Jedná se o subjektivní názory matek na danou problematiku.

Možnost uplatnění na trhu práce

Všechny respondentky se nezávisle na sobě shodly, že jejich uplatnění na trhu práce je obtížnější z důvodu mateřství a péče o dítě. Podle nich bude zaměstnavatel upřednostňovat zaměstnance bez dětí, případně s odrostlými dětmi, protože se předpokládá, že takový pracovník nebude potřebovat dovolenou, případně OČR při nemoci dětí a je časově flexibilnější, protože nemusí vyzvedávat děti ze školky ve stanovenou dobu. Všechny věří, že si nějaké pracovní uplatnění najdou. U některých to bude vyžadovat další vzdělávání a rozšíření znalostí díky rekvalifikaci, jiné budou muset slevit ze svých kariérních nároků. Dá se říci, že práci najdou. Ale nebude splňovat jejich představu o kariérním růstu a s největší pravděpodobností budou muset vzít zavděk méně odbornou a hůře finančně ohodnocenou prací.

Vzhledem k tomu, že se všechny respondentky shodly na tom, že najít uplatnění na trhu práce je obtížné a tři uvedly, že se připravují či připravovaly na přijímací pohovor, rozhodla jsem se poslední kapitolu práce zpracovat formou doporučení, jak se na přijímací pohovor připravit (viz kapitola 4 Doporučení k přijímacímu pohovoru).

Vzdělávání na MD, RD

Polovina matek se během mateřské a rodičovské dovolené vzdělávala. Některé upřednostňovaly studium cizích jazyků, jiné se snažily udržet krok se svým oborem, tak aby byl jejich návrat do zaměstnání jednodušší. **Obecně lze shrnout, že studium** (ať již osobní vzdělávání nebo doplnění další kvalifikace, např. na vysoké škole) **je zaměstnavateli kladně hodnoceno.** Takový pracovník vzbuzuje dojem, že se chce dále vzdělávat a učit nové věci a během plnění svých rodičovských povinností si našel prostor, aby se zdokonaloval.

Zaměstnání na MD, RD

Čtyři matky se rozhodly pracovat a přivydělávat si během času stráveného doma. Jak vyplývá z rozhovorů, jedna matka ani rodičovskou dovolenou řádně nečerpala, a ihned po uplynutí mateřské dovolené zvolila návrat do práce, což se stávající legislativou lze. O náročnosti takového rozhodnutí není pochyb.

Dvě respondentky si přivydělávaly spíše brigádně, jednalo se administrativní práci a v jednom případě o kosmetické služby. Respondentky vypověděly, že to braly jako zpestření každodenní rutiny, možnost finančního přilepšení a pocitu užitečnosti.

Jedna matka se vrátila do zaměstnání pouze na dva dny v týdnu ihned po skončení mateřské dovolené. Důvodem bylo vylepšení její finanční situace, protože je samoživitelka.

Zbývající dvě matky nepracovaly. Jedna uvedla, že to nepovažovala za důležité. Mateřství ji naplňovalo více a chtěla být pro své dítě plnohodnotnou matkou. Druhá matka přiznala, že to s dvojčaty z časových důvodů nestíhala.

Diskriminace

Překvapivým zjištěním pro mně bylo, kolik respondentek se již setkala s diskriminací, i když každá se setkala s odlišnou formou.

První respondentka potvrdila, že se sama stala obětí diskriminace, když po maturitě hledala zaměstnání a na pohovoru byla dotázána, zda plánuje rodinu. Odpověděla popravdě a bylo jí ihned oznámeno, že nebyla na místo vybrána. V tomto případě se jednalo o přímou diskriminaci. Nevýhodou bylo, že respondentka v té době neměla žádné informace o tomto problému a nijak se nedožadovala práva na rovné zacházení.

Jedna z respondentek se setkala s diskriminací z opačné strany. Sama se zúčastnila několika výběrových řízení jako přísedící a vedoucí pracovník, který pohovor vedl, pokládal kandidátkám diskriminující otázky, které měly poté vliv na přijetí nebo nepřijetí zaměstnankyně do pracovního procesu. Sama si tohoto protiprávního jednání vědoma byla, ale vzhledem ke své pozici nemohla nic dělat.

Dvě respondentky se s diskriminací nesetkaly osobně, ale mají určité znalosti o antidiskriminačním zákoně, ale nevěří, že ho zaměstnavatelé dodržují. Jedna matka uvedla, že se domnívá, že na některá pracovní místa nebyla vybrána jen z důvodu, že je matkou malých dětí. Je to jen její subjektivní názor, ale takový druh nerovného zacházení se těžko dokazuje.

Poslední z matek se setkala se zvláštním způsobem diskriminace. Ani se to diskriminací nazvat nelze, ale určité znaky nerovného chování vykazuje. Jak vyplývá z rozhovoru, respondentka je podnikatelkou a jedna zákaznice se odmítla nechat obsloužit od velmi mladě vypadající pracovnice. Zde jde o vztah mezi zákazníkem a obchodníkem. Pokud bychom, ale takovou situaci přenesli do pracovněprávního vztahu, jednoznačně by se jednalo o přímou diskriminaci.

Podpora státu při zaměstnávání matek

Všechny matky se jednohlasně shodly na tom, že podpora státu při návratu matek zpět do zaměstnání je velmi špatná. Některé vyjádřily názor, že je lepší se na stát vůbec nespolehat a vzhledem k finanční náročnosti mateřství a následným problémům s hledáním práce, si promyslet, zda a kdy si dítě pořídit.

Respondentky si stěžovaly na nedostatek jeslí a mateřských školek. V období, kdy se nerodí tolik dětí, se školky zavírají a naopak, když přijde „babyboom“, tak tyto instituce chybí. V těchto případech jsou matky nuceny zůstat s dítětem doma delší dobu, protože stávající školky jsou přeplněné.

Dalším problémem je pevná pracovní doba, která matkám nevyhovuje. Ale nejen jim. Zaměstnavatelé by si měli uvědomit, že produktivita zaměstnance se neměří podle toho, zda chodí do práce v šest ráno, ale podle kvality odvedené práce. Flexibilní pracovní doba je jednou z možností, jak matkám pomoci. V zahraničí je obvyklé, že se o jedno pracovní místo dělí dvě matky. Obě chodí na poloviční pracovní úvazek a během dne se v práci vystřídají. Umožňuje jim to kontakt s pracovním prostředím a zároveň být stále s dětmi a starat se o domácnost.

Asi největším benefitem by pro matky byly firemní školky, které jsou bohužel v současné době tak legislativně a provozně nákladné, že si zaměstnavatelé jejich zřízení rozmyslí. Finanční podpora státu by zde byla na místě.

3.4 Dílčí závěr

Cílem výzkumné části bakalářské práce bylo ověřit domněnku, zda jsou matky po rodičovské, popř. mateřské dovolené při hledání zaměstnání diskriminovány a jejich uplatnění na trhu práce je z důvodu mateřství ztíženo.

Z výše uvedených dílčích závěrů lze říci, že se všechny matky potvrdily moji domněnku a myslí si, že ženy (obzvláště po rodičovské nebo mateřské dovolené) jsou při hledání zaměstnání znevýhodňovány.

Jednou z možných variant jak změnit vnímání zaměstnavatelů k těmto ženám je nabídnutí alternativních pracovních úvazků (tj. zkrácených), zřízení flexibilní pracovní doby či zařízení nejnákladnějšího zaměstnaneckého benefitu, firemní školky.

4 DOPORUČENÍ K PŘIJÍMACÍMU POHOVORU

Pro velké procento uchazečů je pohovor velmi nepříjemným zážitkem. Během své praxe jsem se zajímala, proč jsou uchazeči na pohovoru nervózní a proč z něj mají strach. Většinou jsem se dozvěděla, že si připadají jako na výslechu, což může být způsobeno špatným chováním personalisty nebo vedoucího, který pohovor vede. Dalším problémem byly otázky, které jsou na pohovoru kladeny. Uchazeči si nebyli jistí, jak mají odpovídat, aby zapůsobili dobrým dojmem, ani jakým otázkám se vyhnout.

Přijímací pohovor je dnes součástí každého výběrového řízení. **Posláním přijímacího pohovoru je zjistit, zda si zaměstnavatel a potencionální zaměstnanec vyhovují a zda je možná budoucí spolupráce.** Cílem zaměstnavatele je získat toho nejlepšího pracovníka a cílem uchazeče je přesvědčit zaměstnavatele, že právě on je ten nejlepší pracovník na danou pozici.

Délka přijímacího pohovoru se liší v závislosti na pozici. Čím je pozice spojena s vyšší odpovědností, tím je přijímací řízení delší a důkladnější. Většina výběrových řízení je dvou a více kolová, některá probíhají formou assessment center²⁸ a uchazeč prochází řadou osobnostních a speciálních testů.

4.1 Příprava

Základem je nebrat pohovor jako stresující záležitost, ale jako výměnu informací mezi rovnocennými partnery.

Zájemce by si měl vždy prostudovat veškeré dostupné informace o společnosti (o postavení na trhu, poskytovaných službách, firemní kultuře, atd.) a znovu si přečíst

²⁸ Assessment centrum neboli hodnotící centrum je metoda, která se využívá při výběru zaměstnanců z většího množství uchazečů. Je přítomno více hodnotitelů, kteří posuzují kandidáta z různých hledisek a dle různých kritérií v určitém časovém úseku. Uchazeči jsou hodnoceni v situacích, které simulují reálné problémy.

inzerát na který odpovídal. Čím větší znalosti o společnosti zájemce prokáže, tím silnější dojem udělá, že má o pracovní místo zájem.

Důležité je dostavit se na pohovor včas. Je nutné si naplánovat příchod tak, aby byl na místě 5 až 10 minut před začátkem pohovoru. Vždy je dobré počítat s větší časovou rezervou pro případ dopravních komplikací a nepředvídaných událostí.

Oblečení hraje při pohovoru velmi důležitou roli. Celkový vzhled rozhoduje o tom, jaký první dojem si personalista vytvoří. Doporučuje se zvolit oblečení tak, aby se hodilo k budoucímu pracovnímu zařazení. Oblečení by mělo být čisté a spíše decentní, šperky nenápadné, stejně jako parfém či líčení.

Rozhovor většinou zahajuje personalista, případně osoba, která pohovor vede, uvolňující otázkou (např. jaká byla cesta). Důvodem je navození příjemné a uvolněné atmosféry. Poté informuje personalista zájemce o struktuře výběrového řízení (např. počtu kol výběrového řízení) či předpokládaného ukončení výběrového řízení a v obecné rovině podá informace o společnosti. Zájemce je poté požádán o vylíčení své profesní kariéry. V tomto bodě je důležité, aby se mluvená prezentace nelišila od životopisu. Případné nesrovnalosti působí nevěrohodně. Personalista se zabývá zejména odbornými zkušenostmi a praktickými znalostmi zájemce. Ověřuje si, kterými úkoly a činnostmi byl v pracovním procesu pověřen. Motivace je pro personalistu dalším důležitým článkem. Snaží se zjistit, proč chce zájemce pracovat pro tuto společnost, či jaká očekávání si s místem spojuje. V závěru pohovoru seznámí personalista zájemce s nabízenou pozicí a zodpoví dotazy. Důležitým bodem je informace, kdy jakým způsobem se zájemce dozví výsledek výběrového řízení.

Jak se chovat na pohovoru

Většina uchazečů je u pohovoru nervózní. Snaží se zanechat ten nejlepší dojem. Zde je pár základních rad, jak se chovat, aby onen dojem zůstal co nejlepší.

- nežvýkat,
- odpovídat pravdivě (většina zaměstnavatelů si před nástupem vybraného zaměstnance zjišťuje reference u bývalého zaměstnavatele),

- přirozenost – usměv a zdravé sebevědomí (zaměstnavatel chce pracovníka, který má potenciál a vidí v něm možnosti kariérního růstu),
- pozornost a zájem (nikdy neskákat protějšku do řeči, udržovat přiměřený oční kontakt),
- pozitivní myšlení o svém bývalém zaměstnavateli (současný a budoucí zaměstnavatel se mohou znát),
- uvádění pravdivých důvodů svého odchodu ze společnosti (pravda vyjde vždy najevo),
- ovládat svoji „řeč těla“. Lidé si tvoří až 90 % dojmu během prvních čtyř minut a až 80% ovlivňuje neverbální komunikace²⁹ (vrtění se na židli, nervózní si pohrávání s tužkou). Druhá šance udělat první dojem neexistuje.

Jaké otázky mohou na pohovoru překvapit

Heslem dnešní doby je „být připraven“, proto by neměl být zájemce zaskočen ani základními otázkami, které jsou součástí téměř každého pohovoru:

„Co vás zaujalo na naší nabídce?“

„Proč jste odešel/odešla z posledního zaměstnání?“

„Proč bychom si měli vybrat právě Vás?“

„Jak byste se charakterizoval/a?“

„Jaké jsou Vaše silné a slabé stránky?“

„Jste ochoten pracovat přesčas?“

„Popište nám svoji motivaci pro práci v naší společnosti.“

„Popište nám Váš největší pracovní úspěch.“

²⁹ PEASOVCI, Allan a Barbara. In Velká kniha řeči těla: Ako čítať myšlienky podľa gest. 1.vydání. Bratislava: Ikar, 2006. s. 291. ISBN 80-551-1164-2.

Každá otázka může zájemce u pohovoru překvapit, záleží jen na tom, jak je připraven. Doporučuje se přečíst si některou z publikací týkajících se otázek u pohovoru.³⁰ Personalisté jsou školeni, tak aby z odpovědí uchazeče zjistili, zda se na dané místo hodí a vyhovujete požadavkům společnosti.

4.2 Chyby u pohovoru

Být pozván na první kolo výběrového řízení je už úspěch. Je to vizitka toho, že personalistu uchazečův životopis zaujal. Bohužel stále existuje celá řada uchazečů, kteří si ať už malými nebo většími chybami uzavírají možnost kariéry. **Ráda bych zdůraznila největší chyby, kterých se uchazeči dopouští.**

Podceněná příprava životopisu

Životopis je vizitkou každého uchazeče. Je to jediné měřítko, podle kterého personalista selektuje uchazeče na ty, které si pozve na pohovor a které ne. Životopis by neměl být obsáhlejší než dvě stránky. Měly by v něm být zahrnuty všechny důležité údaje o vzdělání a pracovních zkušenostech uchazeče (ty by na sebe měly plynule navazovat). Důležité je uvádět aktuální kontaktní údaje, na kterých je uchazeč k zastížení.

Do životopisu není nutné uvádět údaje, které lze považovat za diskriminující, jako je datum či ročník narození a fotografie.

Nejhorší chybou v životopise je, když v dnešní době automatických kontrol pravopisu, přijde personalistovi životopis plný pravopisných chyb a překlepů.

³⁰ HODGSON, Susan. Nejlepší odpovědi na 300 nejčastějších otázek u přijímacího pohovoru: Příručka pro ty co chtějí uspět. 2.vydání. Praha: GRADA, 2007, 192 s. ISBN 978-80-247-1742-5.

Neznalost neomlouvá

Není nic horšího, když zájemce neví, na jaké pracovní místo nebo čím se společnost, do které se hlásí, zabývá. Každá společnost má dnes internetové stránky, kde zveřejňuje informace o svém působení. A otázka „Co víte o naší společnosti?“ patří k nejoblíbenějším a svědčí o motivaci uchazeče pracovat právě pro danou společnost.

Pokud zájemce aktivně hledá práci a odpovídá na několik inzerátů denně, měl by si schovávat kopie inzerátů. Je vysoce pravděpodobné, že si nebude pamatovat všechny společnosti a pozice o které se ucházel. Pokud personalista zavolá, stačí si zapamatovat název společnosti, dohledat si inzerát a řádně si projít pozici.

Čas

Ne nadarmo se říká, že „přesnost je vlastnost králů“. Tímto heslem by se měli řídit všichni. Nejen uchazeči o zaměstnání.

Jak zde bylo již řečeno, na pohovor by se měl zájemce dostavit s 5 – 10 minutovou rezervou. Pokud se rozhodne, z jakéhokoliv důvodu, pohovoru nezúčastnit, je slušné sdělit toto rozhodnutí společnosti co nejdříve.

Délka pohovorů se liší v závislosti na pozici. Je dobré počítat s větší časovou rezervou. Již na prvním kole se může uchazeč setkat s tím, že po samotném pohovoru projde osobnostními testy. Omluva uchazeče, že se nemůže zdržet, nepůsobí příliš dobrým dojmem, ale záleží na přístupu a profesionalitě společnosti, zda to respektuje.

Neprofesionalita

Personalista se vždy na pohovoru snaží uvolnit napjatou atmosféru. Kandidát by se neměl cítit jako na výslechu, ale také by si měl uvědomit, že není mezi přáteli. Profesionalita je zde na prvním místě. Podmínkou je vypnutý mobil, žvýkačka odložená před příchodem do společnosti a bezprostředně před pohovorem by neměl kandidát kouřit. Na pohovor nepatří ani historky z osobního života či kontroverzní témata, která se práce přímo netýkají.

Pomluvy

Přijímací pohovor je na pomluvy nejhorším a nejméně vhodným místem. Vzhledem k uvolněné atmosféře na pohovoru se může stát, že si kandidát začne stěžovat na svého současného nadřízeného. Ať je stěžování oprávněné či ne, měl by si takové věci nechat pro sebe. Pokud pomlouvá současného zaměstnavatele, co se stane až opustí toho budoucího?

Přikrášlování si dovedností a zkušeností

Podle výzkumů společnosti Screening Solutions obsahuje 30 % životopisů nepravdivé údaje. Nejčastěji si uchazeči dokreslují informace z bývalých zaměstnání, tj. dosažená pozice a odpovědnost s ní spojená. Uchazeči zkreslují dosažené vzdělání a úroveň svých jazykových schopností. Není důvod se přeceňovat ani podceňovat. Pokud se uchazeč hlásí na pozici, kde je jazyková vybavenost podmínkou, pravděpodobně si personalista tyto znalosti ověří.

Cena uchazeče

Kandidát by nikdy neměl s touto otázkou začínat sám. Dříve nebo později přijde při přijímacím pohovoru řada na platové či mzdové ohodnocení. Každý by měl vědět, jaké jsou jeho měsíční náklady (tj. jídlo, bydlení, splátky, zábava) a od toho se odvíjí jeho požadovaná mzda. Je nezbytné si ale zjistit v jaké výši se pohybují mzdy na dané pozici a v daném odvětví.

Společnost LMC a.s., která v České republice provozuje internetové portály na hledání práce: www.jobs.cz, www.prace.cz a www.hotjobs.cz, nabízí všem zájemcům a uchazečům o zaměstnání pomůcku „Moje JobsMoney“. Jedná se o aplikaci, ve které si uchazeč zadá informace o své stávající pracovní pozici a na základě dat, které společnost získává od firem, které u nich inzerují se uchazeči zobrazí průměrné platy na dané pozici a v odvětví, které si vybral. Tato aplikace je výborným pomocníkem jak pro uchazeče s praxí, tak i pro absolventy, jelikož se dá nasimulovat několik pracovních pozic.

4.3 Diskriminace

Zákaz diskriminace při přijímání do zaměstnání je jednou z hlavních zásad rovných příležitostí. Není žádným tajemstvím, že diskriminovanými jsou častěji ženy. Vzhledem k tomu, že zákon o rovných příležitostech neplatí v naší zemi dlouho, dá se předpokládat, že časem se přístup zaměstnavatele k ženám změní.

V dnešní době technických vymožeností a všudypřítomného internetu je mnohem snazší se na přijímací pohovor připravit. Jedním z témat, na která by měl být uchazeč připraven, jsou tzv. diskriminační otázky. Zákoník práce v § 30 jasně říká, že zaměstnavatel se uchazeče může ptát pouze na informace, které se týkají uzavření pracovní smlouvy.

Podle antidiskriminačního zákona³¹ se nesmí u pohovoru nikdo ptát, ať přímo nebo nepřímo, na tato témata:

- věk (neexistuje povinnost uvádět datum narození v životopise),
- zdravotní stav (posoudit zdravotní stav je oprávněn pouze lékař, ne personalista),
- plánování rodiny, těhotenství a děti (považováno za diskriminaci z důvodu pohlaví),
- náboženské vyznání,
- sexuální orientace,
- majetek či finanční závazky,
- národnost, rasa a etnikum,
- politický postoj.

Před pohovorem by si měl každý uchazeč projít, jakým otázkám může být vystaven. Ne každý dokáže rychle a adekvátně reagovat na otázku „Jste starší než většina našich zaměstnanců, jak si myslíte, že do kolektivu zapadnete?“. Velmi

³¹ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

dobrým pomocníkem je již výše zmíněná kniha od autorky Susan Hodgson, která vybrala nejčastější nepříjemné otázky a ideální odpovědi na ně.

Jak reagovat na nepříjemné otázky

Pokud se kandidát dostane do situace, kdy je vystaven nepříjemné otázce, existují v zásadě tři varianty jak na ni odpovědět. Důležité je, aby si i v tomto případě zachoval pozitivní přístup.

První možností je pravdivá odpověď na otázku a pokus převést řeč na jiné téma, čímž personalistovi naznačí, že ví, že otázka byla nevhodná, ale přesto se na ni rozhodl pravdivě odpovědět. V tomto případě hrozí nebezpečí, že upřímná odpověď bude mít negativní vliv na personalistovo rozhodování.

Druhou variantou odpovědi uchazeče je upozornění, že na danou otázku odmítá odpovědět, protože podle platné legislativy se jedná o diskriminující otázku. V tomto případě musí být uchazeč připraven na to, že způsobí konfrontační atmosféru a personalistovi se nelíbí.

Poslední a pravděpodobně nejlepší taktikou je vyvrátit personalistovy pochybnosti, poskytnout mu informace, které požaduje aniž by dostal odpověď na svoji otázku. Tato varianta vyžaduje nejvíce příprav. Uchazeč si musí osvojit asertivní jednání, ale na druhou stranu může personalistu ohromit tím, že ví, jak se zachovat v zátěžových situacích.

Pokud se uchazeč setká s diskriminací již u pohovoru, je na jeho zvážení, zda by chtěl u takového zaměstnavatele pracovat.

V případě, že má uchazeč nebo i zaměstnanec pocit, že s ním není zacházeno rovně, může se bránit. Je možné dát podnět Státnímu úřadu inspektorátu práce, který prošetří, zda se opravdu zaměstnavatel dopustil diskriminace. V tomto případě může hrozit zaměstnavateli pokuta až do výše jednoho milionu korun.

Další možností je podání žaloby k soudu. V tomto případě musí mít žalobce prokazatelné důkazy (ideálně písemné) a zaměstnavatel musí prokázat, že se diskriminačního jednání nedopustil.

ZÁVĚR

V teoretické části bakalářské práce jsem se zaměřila na rozdělení nezaměstnanosti, protože různé druhy nezaměstnanosti působí jinak na jedince a mají i odlišný vliv na společnost a ekonomiku. Zjistila jsem, že na trhu práce existuje velké množství skupin, které mají ztížené postavení na trhu práce a jedinec se může během své profesní kariéry ocitnout v těchto skupinách hned několikrát. Mezi nejvíce ohrožené skupiny na trhu práce patří lidé s velmi nízkou kvalifikací a lidé se zdravotním postižením. Naopak nejméně ohroženou skupinou jsou pracovníci ve strojírenství (obsluha CNC strojů) a oblast informačních technologií (programátoři, vývojáři, atd.) Ztráta zaměstnání je pro člověka složitou zkouškou, které je nutné nepodléhat. V České republice funguje dostatečně zakotvený systém podpory pro nezaměstnané, který částečně kompenzuje ztrátu zaměstnání podporou v nezaměstnanosti, ale i rozsáhlá nabídka aktivní politiky zaměstnanosti, která motivuje a pomáhá nezaměstnaným s jejich uplatněním. Otázkou zůstává, jak efektivně jsou tyto nástroje využívány. Z výsledků financování pasivní a aktivní politiky bohužel vyplývá, že pasivní politika je financována mnohem větší měrou. Osobně se domnívám, že podpora a pomoc nezaměstnaným je v naší zemi na dobré úrovni, ale vždy je co zlepšovat.

Praktickou část práce jsem zaměřila na jednu z výrazných skupin na trhu práce, a to na matky po rodičovské, příp. mateřské dovolené. Tuto skupinu jsem si vybrala záměrně, vzhledem k tomu, že jednou také budu řešit podobný problém a i z důvodu, že v mém blízkém okolí je hodně maminek, kterých se tento problém v nedávné době týkal. Potvrdila jsem si domněnku, že tato skupina je při hledání zaměstnání znevýhodněna právě z důvodu mateřství. Vzhledem k tomu, že část respondentek stále hledá zaměstnání, rozhodla jsem se do praktické části přidat doporučení k přijímacímu pohovoru, které by mělo pomoci všem, kteří zaměstnání hledají, ale zároveň si nejsou jistí, co mohou na pohovoru čekat.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Prameny práva:

- [1] Zákon č. 252/2006 Sb., zákoník práce
- [2] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- [3] Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Literatura:

- [1] BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1.vydání. Praha: GRADA, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [2] HODGSON, Susan. *Nejlepší odpovědi na 300 nejčastějších otázek u přijímacího pohovoru: Příručka pro ty co chtějí uspět*. 2.vydání. Praha: GRADA, 2007, 192 s. ISBN 978-80-247-1742-5.
- [3] KADEŘÁBKOVÁ, Božena. *Úvod do makroekonomie: neoklasický přístup*. 1.vydání. Praha: C.H.Beck, 2003, 370 s. ISBN 80-7179-788-X.
- [4] KREBS, Vojtěch a kolektiv. *Sociální politika*. 4.vydání. Praha: ASPI, 2007, 507 s. ISBN 978-80-7357-276-1.
- [5] KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. 3.vydání. Praha: Management Press, 2003, 365 s. ISBN 80-7261-033-3.
- [6] KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. 1.vydání. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [7] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901424-9-4.
- [8] MUSELÍKOVÁ, Miroslava, VAŇKOVÁ, Zdeňka, VODIČKOVÁ, Miroslava. *Právo v sociální oblasti*. 1.vydání. Brno: Institut mezioborových studií, 2006, 157 s.
- [9] PEASOVCI, Allan a Barbara. *Velká kniha řeči těla: Ako čítat' myšlienky podľa gest*. 1.vydání. Bratislava: Ikar, 2006, 316 s. ISBN 80-551-1164-2.

- [10] PLESNÍK, Vladimír, RICHTEROVÁ, Bohdana, QUISOVÁ, Silvie. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti*. 1.vydání. Krnov: Reintegra, 2006, 99 s. ISBN 80-239-7140-9.
- [11] SIEGEL, Zbyněk. *Jak hledat a najít zaměstnání*. 1.vydání. Praha: Grada Publishing, 2003, 108 s. ISBN 80-247-0612-1.
- [12] SOJKA, Milan, KONEČNÝ, Bronislav. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 3.vydání. Praha: Libri, 1999, 271 s. ISBN 80-85983-78-8.

Elektronické prameny:

- [1] <http://www.mpsv.cz>
- [2] <http://www.portal.mpsv.cz>
- [3] <http://www.czso.cz>
- [4] <http://www.idnes.cz>
- [5] <http://www.jobs.cz>
- [6] <http://www.hr-server.cz>
- [7] <http://www.esfcr.cz>

SEZNAM OBRÁZKŮ

Graf 2 Míra nezaměstnanosti podle pohlaví (v %)

Graf 2 Finanční prostředky vynaložené na státní politiku zaměstnanosti v letech 1991 – 2011

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Procento nekvalifikované pracovní síly vzhledem k celkovému počtu nezaměstnaných

Tabulka 2 Finanční prostředky vynaložené na státní politiku zaměstnanosti v letech 1991 – 2011

Tabulka 3 Údaje o respondentkách

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Přepisy rozhovorů s respondentkami výzkumné části

1. respondentka

Jak dlouho jsi na mateřské a rodičovské dovolené?

Na mateřské a rodičovské dovolené jsem třetím rokem. Zanedlouho mi bude končit. Další dítě neplánujeme, takže předpokládám, že se vrátím zpět do práce.

Plánuješ se vrátit ke svému původnímu zaměstnavateli?

Před nástupem na mateřskou jsem pracovala jako zdravotní sestra v nemocnici na oddělení dětské chirurgie. Pracovala jsem na třísměnný provoz a popravdě si moc nedokážu představit, že bych takovou práci zvládala s malým dítětem. Už teď mi dává celkem zabrat a vyžaduje celodenní péči. Nemám v dosahu žádnou z babiček ani jiného příbuzného a nechci svěřovat své dítě do cizích rukou, tím mám namysli chůvu. Se zaměstnavatelem jsem stále v kontaktu, s mým návratem počítá, ale nevím, zda se chci vrátit.

Jak to myslíš? Nechceš se vrátit do stávající práce?

No, nejraději bych si našla práci v nějaké soukromé ordinaci, třeba u zubaře, ale vím, že tyhle místa si všichni drží. Taková práce je mnohem klidnější než v nemocnici.

Jak tedy budeš situaci řešit? Myslím tím, zaměstnání a případně hlídání?

Co se týče hlídání, tak školkou. Už jsem se informovala a místo by mít mohli. Pokud nevyjde školka, tak sousedka má taky malé dítě a pohlídala by mi, kdybych potřebovala.

Jak vidíš své šance na trhu práce?

Nijak růžově. Mám pouze roční praxi v nemocnici. Přiznám se, že za ty roky doma jsem z pohodlně a do práce se mi ani nechce. Od maturity jsem zapoměla i němčinu. A vím, že dneska vyžadují jazyky všude. Jsem smířená i s variantou, že se budu muset přihlásit na pracák. Moc dobře vím, že zaměstnavatelé dávají přednost lidem bez dětí nebo s velkými dětmi.

Proč si myslíš, že zaměstnavatelé upřednostňují zaměstnance bez dětí, případně s odrostlými dětmi?

To je přece jasný. Malé děti bývají nemocné, potřebují hlídání a celkově vyžadují mnohem větší pozornost. Zaměstnankyně pak potřebuje více volna v práci a to se firmě nelíbí.

Vzdělávala ses během mateřské a rodičovské dovolené?

Ne. Slibovala jsem si, že jak budu s malým doma, tak si prohloubím znalosti němčiny a přihlásím se na kurzy angličtiny. Dokonce jsem objevila jazykovou školu, kam se může chodit i s dětmi a oni vám je pohlídají. Ale všechno zůstalo jen u plánů a nikam jsem se nepřihlásila. Teď toho lituji. Když se na to dívám zpětně, tak jsem ten čas měla. Ale byla jsem líná.

Pracovala jsi během rodičovské dovolené?

Ne. Vlastně mě ani mě nenapadlo jít do práce. Přijde mi to vůči dítěti nefér. Jednou bych si mohla vyčítat, že jsem přišla o jeho nejkrásnější roky kvůli práci. A to nechci.

A co třeba práce na zkrácený úvazek, či brigáda? Aby sis udržela kontakt s pracovním trhem?

Já jsem nad tím takto neuvažovala. Říkala jsem si, že teď jsem prostě na mateřské a pak si práci nějak najdu.

Jaká je Tvoje největší nevýhoda při hledání práce?

Určitě malá a specializovaná praxe a nízká znalost němčiny.

Připravuješ se na pracovní pohovory? Jak?

Ano, připravuji se. Nikdy jsem na přijímacím pohovoru nebyla, takže je to pro mě úplně neznámá oblast. Čtu si na internetu rady specialistů, jak se u pohovoru chovat, jak sedět, na co se ptát a neptát, no prostě všechno.

Máš strach ze svého prvního přijímacího pohovoru?

Jsem s toho nervózní. Určitě budu chtít udělat dobrý dojem, ale jak se znám, tak budu koktat nebo si budu hrát s propiskou. Ale třeba se to časem zlepší a vychytám chyby. Jednou se to přece podařit musí a vyberou si mě.

Podporuje Tě partner při hledání zaměstnání?

Ano, snaží se. Zjišťuje u známých, zda nemají nebo neví o nějakém volném pracovním místě. Když má chvíli, tak hledá na internetu vhodné pozice. Chce, abych si našla práci, která mě bude naplňovat a budu do ní ráda chodit.

Setkala ses někdy s diskriminací z důvodu mateřství?

Ano, jednou. Bylo to těsně po maturitě. Hlásila jsem se do jedné soukromé ordinace. Tehdy si pohovory dělala paní doktorka sama. Pohovor probíhal úplně normálně, než se mě zeptala, zda mám přítele a zda plánujeme rodinu. Byl to jeden z mých prvních pohovorů, takže jsem na takové otázky nebyla připravená. Odpověděla jsem popravdě, že ano. Že přítele mám a rodinu v budoucnu plánujeme. Nepřišlo mi na tom nic divného. Doktorka mi řekla, že nehodlá zaměstnat někoho, kdo půjde rok na mateřskou a mám považovat pohovor za ukončený s tím, že jsem nebyla vybrána.

Myslíš si, že stát dostatečně podporuje zaměstnávání matek s dětmi?

Nevím. Nikdy jsem nad tím nepřemýšlela. Myslím si, že státu je úplně jedno, kdo zaměstnání má a kdo ne.

2. respondentka

Ty jsi na mateřské a rodičovské moc dlouho nebyla, že?

Máš pravdu, já jsem na rodičovské dovolené nebyla. Vzhledem ke své pracovní době, kdy mám 3 dny homeoffice, jsme se se zaměstnavatelem domluvili, že se vrátím do práce hned

po vypršení mateřské dovolené. Zaměstnavatel mi vyšel vstříc i tím, že jsem pracovala jen pro tři zákazníky místo obvyklých čtyřech.

Jak jsi to zvládala? Pracovat doma s tak malým dítětem? A kdo ho hlídal, když jsi byla v práci?

Bylo velmi náročné skloubit rodinný a pracovní život. Pokud bych měla mít další dítě, určitě bych tuto variantu nevolila. Měla jsem dítě až po třicítce a musím si přiznat, že jsem byla přehnaně pečlivá matka, takže veškerá činnost mi trvala déle než jiným matkám. Pracovat s dítětem doma je horor. Ať už je mu půl roku nebo 3 roky. Stále vyžadovala pozornost, kterou jsem měla věnovat práci. Nemohla jsem se jen tak zavřít v pokoji a 3 hodiny pracovat. Ač to nerada přiznávám, tak to mělo vliv i na výsledky mé práce. Co se týče hlídání, tak manžel pracuje na směny, takže hlídal, když jsem byla v práci a bez babiček bych to taky nezvládla.

Jaké si myslíš, že je postavení žen po rodičovské, příp. mateřské dovolené na trhu práce?

Těžké. Já sice jsem zastáncem hesla: „Kdo chce, tak si práci najde.“, ale ženy to mají obecně těžší. Pokud se chce žena prosadit v nějakém oboru, tak musí pracovat dvakrát tolik co muž a musí být tvrdší. Ale jak říkám. Pracovních příležitostí je dost.

Jak tě podporoval manžel, když se rozhodl, že chceš být „pracující matka“?

Já ho víceméně postavila před hotovou věc. On ví, že mám dobrou práci o kterou nechci přijít. Samozřejmě to vyžadovalo jeho větší zapojení, ale můžu říct, že jsme to zvládli. A vzhledem k tomu, že stavíme dům, tak se velmi hodí, že mám plnohodnotný příjem.

Setkala ses někdy s diskriminací z důvodu mateřství?

Nikdy. U jednoho zaměstnavatele pracuji již od studií na vysoké škole, takže jsem víceméně žádným přijímacím řízením neprošla.

Myslíš si, že stát dostatečně podporuje zaměstnávání matek s dětmi?

Myslím si, že ne. V zahraničí je podpora matek s malými dětmi mnohem větší. Existují částečné pracovní úvazky, flexibilní pracovní doba, firemní školky. Náš stát zrušil většinu školek a jeslí, když zjistil, že jsou nevyužívané. A teď je zase s velkou slávou obnovuje. Mám kolegyně, které měly děti mimo tzv. „babyboom“ a musely zůstat déle doma, než původně plánovaly, protože se jim nepodařilo najít jesle a školku. Tohle já podporou nenazývám, spíše nám stát hází klacky pod nohy.

3. respondentka

Jak dlouho jsi na mateřské a rodičovské dovolené?

Celkem jsem doma se svými dvěma dětmi zatím strávila sedm let. Využila jsem možnosti, které mi dovolily být doma tak dlouho.

Plánuješ se vrátit ke svému původnímu zaměstnavateli?

Ano, původně jsem to plánovala, ale situace se změnila. Teď se už vrátit nechci. Před dětmi jsem pracovala ve velké logistické společnosti. Práce se mi líbila a bavila mě. Osm let je ale hodně dlouhá doba a vím, že v práci se hodně věcí změnilo, přešli na nový systém, který vůbec neznám, změnilo se vedení společnosti.

Jsi se zaměstnavatelem nějakým způsobem v kontaktu?

Ne, přímo se zaměstnavatelem ne, ale jsem v kontaktu s bývalými kolegyněmi. Právě od nich mám informace o tom, co se ve společnosti děje. Dokonce jsem se i dozvěděla, že moje pracovní místo během let zaniklo.

Víš, co to pro Tebe znamená?

Už jsem si to zjišťovala. Vzhledem k tomu, že moje místo zaniklo mi může dát zaměstnavatel výpověď z organizačních důvodů s odstupným. A nebo mi nabídnout jiné místo, které odpovídá pracovní smlouvě. Což bude u mě trošku problém. Já mám

ve smlouvě uvedenou pozici administrativní pracovník (když mě povýšili, tak jsem si neřekla o změnu pozice). A to vykonávat nechci. Připravuji se na variantu, že odejdu s odstupným a budu si hledat práci.

Není to risk opustit zaměstnání? Přece jen máš dvě malé děti.

Tuhle situaci jsme samozřejmě s přítelem probírali a on nás dokáže zabezpečit a s odstupným pár měsíců vyžijeme. Pozice administrativního pracovníka mi přijde pod moji úroveň.

Jak tedy vidíš své šance na trhu práce?

Bude to těžký. Se dvěma malými dětmi mi se mi nabídky asi nepohrnou. Určitě si chci udělat nějaký rekvalifikační kurz, abych si zvýšila kvalifikaci. A pak se uvidí. A kdo chce, tak si práci vždycky najde.

Jaký kurz plánuješ?

Asi nějaký počítačový. Technologie se posunuly hodně dopředu. A já nechci zůstat pozadu. Samozřejmě bych ráda rozšířila i své jazykové schopnosti, ale to až časem.

Když jsme u toho vzdělávání. Když jsi byla doma, tak ses vzdělávala?

Snažila jsem se. Když byla volná chvíle, tak jsem si procházela učebnici angličtiny, abych nezapomněla všechna slovíčka. Sledovala jsem aktuální dění, hlavně v oblasti zaměstnanosti a změn zákoníku práce. Myslím, že jako zaměstnanec bych měla vědět na co mám právo.

Pracovala jsi během rodičovské dovolené?

Měla jsem brigádu v administrativě. Jednalo se o přepisování smluv a data entry práci. Byl to příjemný přivýdělek a člověk měl pocit, že je užitečný.

Jak se připravuješ na pracovní pohovory? Pokud se připravuješ.

Zatím se nepřipravuji. Nejsem typ člověka, co by trpěl nervozitou. Ale než půjdu na nějaký pohovor, tak si určitě přečtu pár rad na internetu. Jeden nikdy neví, co se za ta léta změnilo.

Podporuje Tě partner při hledání zaměstnání?

On je větší realista než já. Myslí si, že bych se měla do zaměstnání vrátit i za předpokladu, že půjde o nižší pozici. Ale jde o moji hrdost. Je to moje kariéra. A já chci, aby se ubírala směrem nahoru. A ne dolů.

Setkala ses někdy s diskriminací z důvodu mateřství?

Osobně ne. Ale zúčastnila jsem se jako přisedící pár pohovorů a zažila jsem, když personalista pokládal otázky tak, aby zjistil, zda zaměstnankyně plánuje rodinu. Jednou se dokonce zeptal napřímo. Vzhledem k tomu, že se jednalo o nižší pozice a uchazečky měly ve většině případů pouze základní školu, tak odpovídaly po pravdě. Asi nemusím dodávat, že jsme nikdy nepřijali zaměstnankyni, která řekla, že plánuje rodinu.

Myslíš si, že stát dostatečně podporuje zaměstnávání matek s dětmi?

Mám pocit, že stát se k tomu staví laxně. Na jednu stranu všichni víme, že populace stárne a na jednoho důchodce vydělávají dva dospělí, ale stát nenabízí žádné benefity za to, že máte dítě.

4. respondentka

Jak dlouho jsi byla na mateřské a rodičovské dovolené?

Zvolila jsem si nejkratší variantu rodičovské dovolené, takže jsem byla dohromady doma asi 2,5 roku.

Proč sis zvolila nejkratší variantu rodičovské?

Dá se říct, že jsem si to sama nezvolila. Dohodli jsme se takto se zaměstnavatelem. Vždy mi vyšel ve všem vstříc i během studia na škole a přiznávám se, že jsem nechtěla být ani dlouho doma. Proto jsme se takto dohodli a jsem za to velmi ráda.

Jít do práce ani ne s tříletým dítětem je náročné, nemyslíš?

No, procházka růžovou zahradou to zrovna nebyla. Já jsem si sama trošku naběhla, protože jsem začala po asi půl roku po mateřské pracovat. Nebudu zatajovat, že to nebylo kvůli penězům. Jsem samoživitelka, takže každá koruna navíc se mi hodí. Chodila jsem do práce na dva dny v týdnu vypomáhat s některými projekty.

Kdo ti během toho hlídal malou?

Do školky mi ji samozřejmě nevzali, což se dalo předpokládat. Mám naštěstí babičku, která pracuje z domu a díky ní jsem se mohla do práce částečně vrátit. Nedokážu si představit, jak to dělají matky, které babičky nemají a nemohou využít jejich pomoc. Je to nenahraditelný člen rodiny.

A jak to děláš teď s hlídáním, když už pracuješ na plný úvazek?

Nejdříve jsem zvažovala variantu, že bych malou nechávala u babičky. Ale pět dní v týdnu to není možné. Babička stále ještě pracuje a nemůže se na svoji práci tolik soustředit, když je tam malá. Přece jen je ve věku, když vyžaduje pozornost a člověk ji musí pořád hlídat, aby nikam nelezla. Nakonec to za mě vyřešil to za mě zaměstnavatel.

Zaměstnavatel? Jakým způsobem to vyřešil?

Náš šéf se nechal inspirovat v zahraničí a zřídil firemní školku. Musím říct, že lepší benefit jsme si přát nemohli. V naší společnosti je většina zaměstnanců v produktivním věku a obzvláště ženám to umožnilo dřívější návrat do zaměstnání.

Jak taková školka funguje?

Co vím já, tak do školky se mohou zapsat děti od 2 do 6 let, kapacitně stačí pro 20 dětí. Školka je v provozu od rána až do pozdních odpoledních hodin, což pokrývá pružnou pracovní dobu v naší společnosti. Měsíční příspěvek se platí, ale je velmi nízký. Většinu nákladů platí zaměstnavatel. Co se týče programu, tak bych ho přirovnala ke státním školám. Děti chodí na procházky, hrají různé hry, mohou se učit anglicky. Já si můžu během dne odskočit a pozdravit se s dcerou. Nejsme bez sebe celý den, což je důležité. Ona sama je tam spokojená a každý den se tam těší.

Jaký si myslíš, že má školka vliv na zaměstnance?

Jednoznačně pozitivní. Tento benefit je pro zaměstnavatele finančně nejnáročnější, tudíž je u nás vzácný. Osobně si myslím, že zaměstnavatel nám chce dát najevo, že si nás váží. A myslím, že i zaměstnanci budou vůči zaměstnavateli mnohem loajálnější.

Jakou myslíš, že bys měla šanci na uplatnění se na trhu práce?

Asi moc velké ne. Nemyslím si, že by se zaměstnavatelé prali o matku s tříletým dítětem.

Čím si myslíš, že to je? Že zaměstnavatelé upřednostňují zaměstnance bez dětí, případně s odrostlými dětmi?

Domnívám se, že je to zapříčiněno vžitým stereotypem, že malé děti jsou pořád nemocné, tudíž matky se musejí z práce omlouvat, neudělají pořádně svoji práci a jsou pro zaměstnavatele nevýhodné. Já s tímto tvrzením nesouhlasím. Pokud dá zaměstnavatel matce s dítětem šanci, tak, podle mě, získá kvalitního a loajálního pracovníka. Maminka bude vděčná a neodejde jen z důvodu, že jí někde dají o tisícovku víc.

Setkala ses někdy s diskriminací z důvodu mateřství?

Osobně naštěstí ne. Víím, že existuje něco jako antidiskriminační zákon, ale nemyslím si, že by si z něj zaměstnavatelé dělali hlavu. Využívají nevědomosti lidí a ptají se na co se jim líbí.

Myslíš si, že stát dostatečně podporuje zaměstnávání matek s dětmi?

Já osobně ve stát moc důvěry nekládám. Každý se musí postarat sám o svoji budoucnost. Kdo chce, tak si práci najde. Mít dítě je velký krok a nemůžu se přece spoléhat na ostatní, že za mě vyřeší hlídání či finance. Ale můj úsudek je asi ovlivněn tím, že jsem se nikdy nedostala do situace, kdy bych se musela na stát s pomocí obracet.

5. respondentka

Jak dlouho jsi byla na mateřské a rodičovské dovolené?

Strávila jsem s dětmi doma skoro 5 let. Mám dvojčata a hned od třetího měsíce těhotenství jsem zůstala doma na rizikovém těhotenství. No a poté následovala čtyřletá rodičovská. Původně jsem neplánovala zůstat doma tak dlouho, ale s klukama to jinak nešlo. S dvojčaty je to náročnější než s jedním dítětem. Mám dvakrát tolik starostí, ale i radostí.

Plánuješ se vrátit ke svému původnímu zaměstnavateli?

Ano, plánovala jsem to. Ale zaměstnavatel naší laboratoř zrušil a přesunul do Prahy. Nabídl mi práci v Praze, což pro mě bylo nepřijatelné. Se zaměstnavatelem jsme se dohodli na velmi velkorysém odstupu. Vlastně to byl i jeho dík za odpracované roky, jak mi sdělil. Neříkám, že se nám peníze nehodily, ale raději bych měla stálý příjem.

Jak teď vidíš své šance na trhu práce?

Zezačátku jsem měla strach. Důvodem bylo, že jsem několik let nepracovala a sama jsem měla obavy, zda jsem neztratila pracovní návyky. Při hledání práce jsem ani nevěděla, kde mám začít. Práci jsem si nehledala od ukončení střední školy, což už je pěkná řádka let. Mám celkem úzkou specializaci, takže jsem byla při hledání práce omezená. Ale nakonec jsem si práci našla.

Jak dlouho ti trvalo, než jsi našla zaměstnání?

Trvalo mi to třičtvrtě roku. Pro mě to byla to dlouhá doba.

Čím si myslíš, že to bylo? Že jsi tak dlouho hledala práci?

Částečně to bylo mnou, protože jsem chtěla zůstat v oboru. Práce v laboratoři mě baví a je to práce, která mě naplňuje. To byl podle mě první důvod.

A ten další důvod?

Bylo to moje rodičovství. Víím, moc dobře, že není moc lidí, kteří umí to co já. A když vám na pohovoru řeknou, že se ozvou, potom zavolají, že místo obsadili vhodnějším kandidátem a další 3 měsíce ten inzerát vídám na stránkách společnosti, tak asi nebude něco úplně v pořádku.

Proč si myslíš, že zaměstnavatelé upřednostňují zaměstnance bez dětí, případně s odrostlými dětmi?

Je to jednodušší. Děti jsou nemocné, vyžadují více péče, dřívější odchody domů a pozdější do práce. U mě to platí dvojnásob. Jeden je nemocný a druhý to od něj chytne, takže jsem doma delší dobu. Ale já si myslím, že když dá zaměstnavatel matce práci, tak bude mít v týmu velmi loajálního pracovníka, který si bude práce vážit. Ano, občas můžu přijít pozdě, protože se zdržím, ale to může i zaměstnanec bez dětí, protože noc předtím flámoval až do rána.

Řekni mi, jak ses připravovala na přijímací pohovory?

Četla jsem. Hodně jsem četla, jak se u pohovoru chovat, co říkat, co neříkat, jak sedět. Bylo to zajímavé. Nejhorší bylo, když jsem se natočila na video a pak se pozorovala. Tolik chyb, co jsem dělala. Dokud se člověk nevidí, tak tomu neuvěří. Hodně jsem se naučila.

Vzdělávala ses během mateřské a rodičovské dovolené?

Ano, pravidelně. I když je to s dvojčaty hodně náročné, tak jsem stále četla odborné časopisy, abych byla stále „v obraze“. A taky jsem hrdá na to, že jsem se naučila španělsky. Samozřejmě neumím mluvit plynně, ale domluvím se. Jsem na sebe vážně pyšná.

A co práce během mateřské a rodičovské dovolené? Pracovala jsi?

Ne, to ne. Nevím, kdy bych to stíhala.

Setkala ses někdy s diskriminací z důvodu mateřství?

Přímo ne. Pečlivě jsem se na pohovory přichystala a věděla jsem, jaké otázky může a nemůže personalista pokládat. Ale jsem přesvědčena, že jsem na některé pozice nebyla vybrána, protože mám malé děti. Důkaz nemám, ale myslím si to.

Myslíš si, že stát dostatečně podporuje zaměstnávání matek s dětmi?

Ne. Stát háže ženám klacky pod nohy. Ale ani zaměstnavatelé na tom nejsou o nic líp. Nic jim neříkají flexibilní úvazky, případně práce na poloviční úvazek. Všichni by si měli uvědomit, že děti jsou naše budoucnost.

6. respondentka

Jak dlouho jsi byla na mateřské a rodičovské dovolené?

Já jsem stále na rodičovské. Vybrala jsem si čtyřletou variantu a ještě mi rok zbývá.

Měla jsi dítě hodně brzy. Stihla jsi vůbec pracovat?

Musím říct, že jsem si opravdu pospíšila. Školu jsem ukončovala už s bříškem. Ale nelituji toho. No a k tvé otázce, zda jsem stihla pracovat, tak ne. Hned po škole jsem zůstala na úřadě práce chvíli no a pak šla hned na mateřskou a rodičovskou dovolenou.

Už jsi přemýšlela nad tím, kde a jak budeš hledat zaměstnání?

Ano, přemýšlela. Rozhodla jsem se, že se zaměstnat nenechám. Zjistila jsem, že v našem městečku není žádná kosmetička, takže jsem se rozhodla jít podnikat. Asi před třemi měsíci jsem si našla prostory, které je možné si pronajmout a začala jsem zařizovat kosmetický salon.

Proč ses nechtěla nechat zaměstnat a zvolila jsi variantu podnikání?

Chtěla jsem být pánem svého času. Nemám ráda, když mi někdo říká, co mám nebo nemám dělat, jak to mám dělat a kdy. Přiznávám se, že podnikání je celkem risk, ale zatím to vypadá nadějně. Bydlím na malém městě a klientela se pomalu rozrůstá. Sama si určuji, kdy do práce půjdu a kdy ne. Zatím pracuji tři dny v týdnu.

Kdo ti hlídá malou, když jsi v práci?

To byl jeden z problémů na který jsem narazila. Původně jsem si myslela, že mi ji vezmou do školky, ale měli plno. Nakonec se nabídla sousedka, že mi ji bude hlídat. Je doma se dvěma dětmi, takže jedno navíc není takový problém. Pokud pracuji večer, tak samozřejmě hlídá přítel.

Jakou myslíš, že bys měla šanci na uplatnění se na trhu práce?

Nulovou. Mám jen výuční list, malé dítě a ještě jsem nikdy nepracovala. Popravdě, zaměstnala by jsi někoho takového? Já ne.

Vzdělávala ses během mateřské a rodičovské dovolené?

Nenazvala bych to vzděláváním. Četla jsem časopisy, zúčastňovala jsem se seminářů a přednášek a procházela internetové diskuze o novinkách v mém oboru. Kosmetika je můj koníček. A pokud chci být ve svém podnikání úspěšná, a to já chci být, musím vědět víc než zákaznice.

A co práce během mateřské a rodičovské dovolené? Pracovala jsi?

Tak trošku. Líčila jsem kamarádky na plesy, svatby a podobné příležitosti. Občas jsem někomu poradila s líčením a kamarádky jsem potrápila tím, že jsem si na nich trénovala lepení řas.

Setkala ses někdy s diskriminací z důvodu mateřství?

Ne, to ne. Ale není to tak dlouho, co ke mě přišla zákaznice a když mě viděla (respondentka vypadá velmi mladě-pozn.autorky), tak mi řekla, že takový děcko jako já nemůže nic umět a nenechá na sebe sahat. A odešla.

Jak jsi na to reagovala?

Nijak. Chvíli jsem seděla, přemýšlela, co se stalo a pak jsem nad tím mávla rukou. Netrápí mě to. Klientky si mě chválí, doporučují mě dál, což je pro mě nejlepší reklama a známka toho, že něco umím.

Myslíš si, že stát dostatečně podporuje zaměstnávání matek s dětmi?

Zaměstnání nevím, ale podnikání určitě ne. Nechci říct, že byrokratický proces byl namířen proti mě. Je proti všem. Tolik papírování, obíhání úřadů a razítek, které jsem musela získat. Už bych to nikdy nechtěla absolvovat znovu. Byl to hotový očistec.