

Nezaměstnané ženy jako ohrožená skupina na trhu práce

Marcela Onderková

Bakalářská práce
2017



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2016/2017

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Marcela Onderková**
Osobní číslo: **H140022**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Nezaměstnané ženy jako ohrožená skupina na trhu práce**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti nezaměstnanosti žen po rodičovské dovolené, rodinného práva, občanského a pracovního práva.

Příprava metodiky k praktické části.

Realizace kvalitativního výzkumu metodou otevřeného kódování.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

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

BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

GAVORA, P. Úvod do pedagogického výzkumu. Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6.

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Slon, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Eva Šalenová

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

7. prosince 2016

Termín odevzdání bakalářské práce:

26. dubna 2017

Ve Zlině dne 7. prosince 2016


doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

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 obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ 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.

Ve Zlíně 3.3. 2017

.....
Muška Ondřej

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 nevydávalečně 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 nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

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

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

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

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

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

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

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

ABSTRAKT

Bakalářská práce pojednává o problematice nezaměstnanosti. Konkrétně se zaměříme na ohroženou skupinu na trhu práce, a to dlouhodobě nezaměstnané ženy pečující alespoň o jedno dítě do 15 let věku. Teoretická část podává přehled o fenoménu nezaměstnanosti a vymezuje základní pojmy. Praktická část analyzuje formou kvalitativního výzkumu nejčastější subjektivní příčiny, které dlouhodobě nezaměstnané ženy omezují při hledání zaměstnání. Uvádí také přínosy a nedostatky této skupiny na trhu práce.

Klíčová slova: trh práce, gender, dlouhodobá nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, profesní rekvalifikace, péče o dítě, rozhovor, úřad práce, nezaměstnané ženy.

ABSTRACT

This Bachelor thesis discusses the issue of unemployment. We are focusing specifically on vulnerable group in the labour market which are long-term unemployed women who are taking care of at least one child less than 15 years of age. The theoretical part provides an overview of the unemployment phenomenon and defines basic concepts. Using qualitative research, the practical part analyses the most common forms of causes which limits long-term unemployed women in finding a job. It also mentions the benefits and deficits of this group in the labour market.

Keywords: labour market, gender, long-term unemployment, employment policy, professional retraining, child care, interview, Labour office, unemployed women.

Děkuji paní Mgr. Evě Šalenové, za odborné vedení a rady při zpracování mé bakalářské práce. Děkuji i participujícím za ochotu, vstřícnost a otevřenost při rozhovorech. Dále poděkování náleží mé rodině za nekončící podporu během celého studia.

Motto: *„Nechť žena jde za zaměstnáním z vlastního rozhodnutí, z potřeby seberealizace, a nikoli jen proto, aby muži pomáhala uživit rodinu. Její vzdělání má být orientováno nejen na výkon zaměstnání, ale také na výchovu vlastních dětí. Chce-li se žena úloze mateřské věnovat zcela, pak je nezbytné ji zabezpečit právně i sociálně.“*

JUDr. Milada Horáková

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Nezaměstnané ženy jako ohrožená skupina na trhu práce“ zpracovala samostatně, s použitím literatury, která je součástí přílohy této vypracované bakalářské práce.

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

OBSAH

OBSAH	7
ÚVOD	9
I. TEORETICKÁ ČÁST	11
1 NEZAMĚŠTNANOST A VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMU	12
1.1 DEFINICE NEZAMĚŠTNANOSTI	12
1.2 MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI	13
1.3 VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA	14
1.4 PRÁVO NA PRÁCI	15
1.5 KLASIFIKACE ČLENĚNÍ NEZAMĚŠTNANOSTI	15
1.5.1 DRUHY NEZAMĚŠTNANOSTI	16
1.5.2 DALŠÍ TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI	16
1.6 DLOUHODOBÁ NEZAMĚŠTNANOST	17
1.7 PŘÍČINY A DŮSLEDKY DLOUHODOBÉ NEZAMĚŠTNANOSTI	18
2 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	21
2.1 TRH PRÁCE	21
2.2 AKTIVNÍ A PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	22
2.2.1 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	22
2.2.2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	23
2.2.3 REKVALIFIKACE	23
2.2.4 PORADENSKÉ SLUŽBY	24
2.2.5 VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE (VPP) A SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA (SUPM).....	25
2.2.6 PŘEKLENOVACÍ PŘÍSPĚVEK A PŘÍSPĚVEK NA ZAPRACOVÁNÍ	25
2.2.7 PŘÍSPĚVEK NA PODPORU ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OZP DLE § 78 ZoZ.....	26
2.2.8 JOB CLUB	26
2.2.9 PROJEKTY ESF	27
3 NEZAMĚŠTNANOST A ŽENY	28
3.1 GENDEROVÁ NEROVNOST NA TRHU PRÁCE	28
3.2 NEJČASTĚJŠÍ PŘÍČINY NEZAMĚŠTNATELNOSTI ŽEN	28
3.3 POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE	30
3.3.1 NEZAMĚŠTNANOST ČERSTVÝCH ABSOLVENTEK	30
3.3.2 NEZAMĚŠTNANOST ŽEN PO MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ.....	31
3.3.3 NEZAMĚŠTNANOST ŽEN PEČUJÍCÍCH O DĚTI DO 15 LET VĚKU	32
3.3.4 NEZAMĚŠTNANOST ŽEN 45+.....	34
3.4 JAK ŽENY ZVLÁDAJÍ NEZAMĚŠTNANOST	35

II. PRAKTICKÁ ČÁST	39
4 VÝZKUM.....	40
4.1 UVEDENÍ DO PROBLEMATIKY A STANOVENÍ VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU	40
4.2 DÍLČÍ VÝZKUMNÉ CÍLE	40
4.3 CÍL VÝZKUMU	41
4.4 CÍLOVÁ SKUPINA	41
4.5 METODOLOGIE VÝZKUMU.....	41
4.6 METODA SBĚRU DAT	42
4.7 VÝZKUMNÝ SOUBOR	42
4.8 ČASOVÝ PLÁN A ORGANIZACE VÝZKUMU.....	43
4.9 VÝZKUMNÉ OTÁZKY	43
4.10 ANALÝZA ROZHOVORŮ.....	44
4.10.1 KATEGORIE Č. 1: ŽENY JSOU DISKRIMINOVÁNY, I KDYŽ MAJÍ SVÉ PŘEDNOSTI.....	45
4.10.2 KATEGORIE Č. 2: ZAMĚSTNAVATELÉ NENABÍZEJÍ PRÁCI NA ZKRÁCENÝ ÚVAZEK A JSOU NESOLIDNÍ.....	46
4.10.3 KATEGORIE Č. 3: V MÍSTĚ BYDLIŠTĚ JE TO ŠPATNÉ S PRACÍ.....	47
4.10.4 KATEGORIE Č. 4: MÁM VÍC ČASU NA SEBE, DĚTI, MANŽELA A DOMÁCNOST	48
4.10.5 KATEGORIE Č. 5: POMÁHAT BUDOU SPÍŠ RODIČE NEŽ MANŽEL.....	49
4.10.6 KATEGORIE Č. 6: S DĚTMI JE HORŠÍ SI NAJÍT PRÁCI.....	50
4.10.7 KATEGORIE Č. 7: JSEM PŘIPRAVENA PRACOVAT I NA POZICI, KTERÁ ÚPLNĚ NEODPOVÍDÁ MÝM PŘEDSTAVÁM	51
4.10.8 KATEGORIE Č. 8: ZAEVIDOVAT SE NA ÚŘAD A UDĚLAT SI KURZ	52
4.10.9 KATEGORIE Č. 9: BEZ VZDĚLÁNÍ BYCH TO MĚLA SLOŽITĚJŠÍ	53
4.10.10 KATEGORIE Č. 10: ŽÍT SVŮJ TAJNÝ SEN	54
4.11 SHRNUÍ VÝZKUMU	55
4.12 NÁVRHY A DOPORUČENÍ PRO PRAXI	58
ZÁVĚR	60
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	62
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	67
SEZNAM OBRÁZKŮ	68
SEZNAM TABULEK.....	69
SEZNAM PŘÍLOH.....	70

ÚVOD

S termínem nezaměstnanost se každý z nás setkává běžně v každodenním životě, ať již z médií nebo se dotýká přímo nás. Je to přirozený jev každé demokratické společnosti založené na tržním hospodářství a je i jedním z vážných sociálních a ekonomických problémů současnosti. Dopady nezaměstnanosti se pomocí aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti snaží řešit stát. Je-li tato pomoc účinná, či se efekt míjí s úmyslem pomoci, se přesvědčuji každý den ve svém zaměstnání. Pracuji na úřadu práce jako zprostředkovatelka a stěžejní problém vidím v nastavení finanční pomoci pro klienty. Pro některé je malý rozdíl mezi příjmem ze zaměstnání a příjmem sociálních dávek zanedbatelný a tak se jejich existence na úřadu práce stává výhodnou. Jinou skupinou, se kterou se setkávám každý den, jsou ženy po rodičovské dovolené. Jejich postavení k návratu do práce je zcela jiné. Finanční rozdíl mezi rodičovskou dovolenou a příjmem ze zaměstnání je značný, ale pozice na trhu práce pro ně není zcela přijatelná.

Jako matka dvou dětí mám k této problematice blízko a i ve své profesi se snažím usnadnit ženám po rodičovské dovolené vstup na trh práce. Pomocí aktivní politiky zaměstnanosti usiluji o to, aby se jejich evidence na úřadu práce nestala dlouhodobou.

V teoretické části jsme se zaměřili na vysvětlení základních pojmů souvisejících s touto problematikou. Cílem je pomocí analýzy, komparace a syntézy poznatků z odborných zdrojů, popsat kontext nezaměstnanosti. Poukážeme na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti a profesních rekvalifikací. Rozlišíme pojmy krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost, která jako negativní sociální jev ovlivňuje sociální status jednotlivce i jeho rodiny. Nezaměstnané ženy po rodičovské dovolené potřebují naši podporu v oblasti prevence i nápravy. Proto jsem si vybrala tuto skupinu i jako téma mé bakalářské práce. Jedním z úkolů sociální pedagogiky je řešení a vyřešení krizových situací a tím zcela jistě je i nezaměstnanost. Cílem bakalářské práce je ukázat, že nezaměstnanost není jen problémem ztráty finančních a sociálních jistot, ale způsobuje i psychickou újmu každého nezaměstnaného člověka.

Cílem praktické části je objasnit, jak ženy vnímají své postavení na trhu práce. Zaměříme se na jejich osobní názory a dojmy týkající se neschopnosti uplatnění se na trhu práce. V této části jsme pro získání údajů použili kvalitativní výzkum a při zpracování údajů jsme pracovali s dotazníkovou metodou formou otevřeného kódování. Výsledky šetření jsou analyzovány z polostrukturovaného rozhovoru se šesti ženami, které jsou

vedeny v evidenci úřadu práce nejméně jeden rok. Ocenila bych, kdyby bakalářská práce ulehčila ženám po rodičovské dovolené nástup do zaměstnání a přispěla k větší informovanosti u zaměstnavatelů i veřejnosti o dané problematice.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚSTNANOST A VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMU

1.1 Definice nezaměstnanosti

Propojenost hospodářské a sociální politiky je učebnicovým příkladem při hledání vzniku, vývoji, struktury a míry nezaměstnanosti. Sociální politika demokratických společností a Evropské unie si klade za cíl odstranění nezaměstnanosti, protože je zřejmé, že se negativně podepisuje na stavu a trendech ekonomiky společnosti. Dlouhodobá nezaměstnanost redukuje schopnost a zájem se zaměstnat a podílet se na vlastní ekonomické soběstačnosti.

Jako nejvýstižnější definici nezaměstnanosti uvádí Mareš (2002, s. 16) definici Mezinárodního úřadu práce - International Labour Organization (ILO), podle které nezaměstnaná osoba musí plnit tři znaky:

- schopnost pracovat a to s ohledem na svůj věk, zdravotní stav a osobní situaci;
- ochotu zaměstnat se a zajímat se o práci;
- absence zaměstnání, navzdory ochotě a schopnosti pracovat.

Základem právní úpravy politiky zaměstnanosti v České republice je zákon č. 450/2004 Sb., o zaměstnanosti, který je základem právní úpravy politiky zaměstnanosti v České republice. Za uchazeče o zaměstnání se považuje občan, který:

- není v pracovním nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, ani se soustavně nepřipravuje na své budoucí povolání;
- požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání u příslušného Úřadu práce v místě svého trvalého bydliště;
- fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání.

Ve své knižní publikaci Sociální politika uvádí Krebs (2007, s. 290), že nezaměstnanost je složitým jevem a není možné ji hodnotit pouze globálně. Na její řešení je potřebné mít k dispozici celou škálu nezbytných údajů. Například koho se nezaměstnanost dotýká, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá, jaká je její míra, jaké jsou předpoklady jejího řešení apod.

Ze sociálního hlediska nezaměstnanost představuje indikátor spojený s osobními těžkostmi, jako jsou sociální izolace, psychické problémy, zvýšená kriminalita a z ekonomického hlediska nám nezaměstnanost vyjadřuje ztracenou potenciální hodnotu celé ekonomiky.

V České republice státní správu vykonávají Ministerstvo práce a sociálních a věcí a Úřady práce.

Kompetence Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV ČR, ©2016c):

- **sociální politika** (problematika zdravotně postižených, sociální služby, sociální dávky, rodinná politika apod.);
- **sociální pojištění** (důchody, nemocenské, apod.);
- **oblast zaměstnanosti** (trh práce, podpora zaměstnanosti, zahraniční zaměstnanost apod.);
- **pracovněprávní legislativa;**
- **bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rovné příležitosti pro ženy a muže;**
- **evropská integrace a oblast čerpání finanční pomoci z fondů Evropské unie (EU).**

Mezi organizace podřízené MPSV patří **Úřad práce ČR** (ÚP ČR, ©2016), **Česká správa sociálního zabezpečení** (ČSSZ, ©2016), **Státní úřad inspekce práce** (SÚIP, ©2016) a **Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí** (ÚMPOD, ©2016).

1.2 Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti představuje podíl nezaměstnaných a pracovní síly. Je možné ji počítat za celou ekonomiky, za okres, z časového hlediska, za měsíc, v rámci meziročního nárůstu apod.

$$\text{míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných}}{\text{ekonomicky aktivní obyvatelstvo}} \times 100\%$$

Ministerstvo práce a sociálních věcí počínaje lednem 2013 přechází na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR s názvem **Podíl nezaměstnaných osob**, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku.

Centrálním problémem moderních společností je vysoká míra nezaměstnanosti, dochází k plýtvání zdroji a ekonomika nevyrábí tolik, kolik je schopná. Dle Samuelsona

a Nordhause je to stejná situace, jako kdyby bylo obrovské množství automobilů, bytů, oděvů a dalších výrobků, vyhozeno do moře. (1991, s. 258)

Nezaměstnanost je podhodnocována oficiální mírou nezaměstnanosti, protože jsou například uměle zkracovány úvazky zaměstnanců. Dále nejsou započítáváni ani tzv. znechucení nezaměstnaní, kteří přestali práci hledat, protože jsou znechucení situací na trhu práce. Na konci recese je tedy obvykle rozdíl mezi skutečnou nezaměstnaností a oficiální mírou nezaměstnanosti největší a zmenšuje se opět při oživení ekonomiky.

Mezi nezaměstnané jsou započítávány však také osoby, které jsou vedeny na úřadech práce z důvodu pobírání podpory v nezaměstnanosti a placení zdravotního pojištění. Tyto osoby ale pracují nelegálně v neformální šedé ekonomice. Je to tzv. nepravá nezaměstnanost.

1.3 Význam práce pro člověka

Pro definici nezaměstnanosti je třeba vysvětlit pojem práce.

Práce pomohla člověku vymanit se ze zvířecí říše, podrobit si přírodu a přežít v těžkých podmínkách. Rozvíjela člověka a jeho pokroky závislé na jeho práci ovlivnily rozvoj celé lidské společnosti (Bureš, 1981, s. 17). Práce je dle Buchtové (2002, s. 75) cílevědomou činností člověka, při které se spojuje jeho intelekt s konkrétní manuální činností.

V moderní společnosti je práce velice důležitou součástí existence člověka a vypovídá o jeho sociálním postavení a statusu ve společnosti. Není to tedy jen zdroj příjmu, ale i do značné míry smysluplné naplnění života. V naší kultuře má práce hluboké zakotvení a je základním sociálním faktorem, který utváří moderní společnost a její dynamiku.

Nezaměstnanost s sebou naopak přináší nejen pokles životní úrovně, ale i rozklad společenských vztahů a hodnot.

S postavením nezaměstnaného se jedinci vyrovnávají různě, ale je však důležité tuto nepříjemnou osobní životní situaci řešit profesionálně a hodnotně. Cestou řešení je kvalitní a důsledná politika zaměstnanosti státu.

1.4 Právo na práci

Právo na práci je zakotveno v řadě významných dokumentů a spolu se svobodnou volbou povolání patří mezi základní lidská práva. Všeobecná deklarace lidských práv Organizace spojených národů z roku 1948 a na ni navazující úmluvy jsou stěžejními dokumenty uznávané a přijímané většinou států. V českém právním prostředí je právo na práci zakotveno v Listině základních práv a svobod a to v hlavě čtvrté, čl. 26 odst. 3. Zde je zakotveno, že každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje, podmínky stanoví zákon.

V nejobecnějším pojetí je pojem práce v Ottově všeobecné encyklopedii definován jako „Cílevědomá lidská činnost vytvářející hodnoty“. Smyslem činnosti je tedy vytvořit určitou hodnotu a za práci můžeme označit neomezené počty aktivit každodenního života. Užší pojetí psychické či fyzické práce je označováno jako právo na zaměstnání, oceněné penězi a sloužící jako hlavní zdroj obživy. Právo na zaměstnání se tedy vztahuje pouze k činnosti, kde k realizaci zájmů dochází výkonem závislé práce a tou je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance.

Jedním z garantů zajišťující právo na práci je i stát, který hraje významnou úlohu při poskytování hmotného zabezpečení jedincům, kteří nemohou realizovat právo na práci. Právo na práci a právo na zaměstnání by mělo být rovným způsobem garantováno všem občanům ve státě.

Zákon o zaměstnanosti je oním klíčovým dokumentem, který zaručuje plnou zaměstnanost, brání nelegální práci, poskytuje ochranu znevýhodněným osobám a potírá nelegální práci. Jednou z možností pomoci státu je i instituce úřadu práce, kam se mohou občané obrátit. Je důležité zdůraznit, že se jedná pouze o právo a nikdo nemůže být nucen pracovat nebo se obrátit na úřad práce, pokud má jiný zdroj obživy nebo nemá tuto potřebu.

1.5 Klasifikace členění nezaměstnanosti

V každém tržním hospodářství se určitá míra nezaměstnanosti vyskytuje a je označována jako přirozená míra nezaměstnanosti. Podle Krebse (1997, s. 293) jde o takovou úroveň nezaměstnanosti, při níž jsou síly, které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové

inlace, v průměru v rovnováze. Winkler a Wildmannová (1999, s. 17) uvádějí, že aniž by došlo k riziku zrychlování inflace, je přirozená míra nezaměstnanosti státem akceptovatelná. Snížení přirozené míry nezaměstnanosti je možné dosáhnout například zlepšením služeb úřadu práce, pomocí zdravotně znevýhodněným při hledání zaměstnání, rekvalifikacemi atd.

1.5.1 Druhy nezaměstnanosti

Rozlišujeme různé typy nezaměstnanosti, z nichž můžeme usuzovat o jejich příčinách, závažnosti a odvodit i různé způsoby řešení problémů vzniklých z nezaměstnanosti. Buchtová (2002, s. 66) rozlišuje nezaměstnanost na:

Frikční – vzniklou v důsledku neustálé mobility pracovníků. Vyskytuje se na trhu práce v každém okamžiku (Mareš, 2002, s. 17) a to v důsledku mobility pracovníků na straně nabídky práce, jedná se o normální změny zaměstnání a jde většinou o krátkodobou epizodu. Frikční nezaměstnanost je dobrovolná, protože lidé se sami rozhodli hledat nové zaměstnání.

Strukturální – plynoucí se struktury národního hospodářství. Buchtová (2002, s. 66) uvádí, že strukturální nezaměstnanost může být podmíněna existencí bariér v pohybu pracovní síly a je hlavním faktorem ovlivňující, regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce. Důsledkem bývá klesající poptávka po práci v některých odvětvích a řešením může být například rekvalifikace. Strukturální nezaměstnanost považujeme také za dobrovolnou, ale pouze v případě, že lidé nepřijmou místo v jiném odvětví za nižší mzdu.

Cyklická nezaměstnanost – souvisí s hospodářským cyklem tržních ekonomik. Růstu nabývá v období recese a při rozmachu naopak mizí. Mareš (2002, s. 20) hovoří o cyklické nezaměstnanosti jako o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky. To můžeme charakterizovat tak, že poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostatečná.

1.5.2 Další typy nezaměstnanosti

Sezónní nezaměstnanost – postihuje regiony a odvětví, které nejčastěji souvisí se zemědělstvím, lesnictvím, cestovním ruchem atd. Krebs (1997, s. 294) uvádí, že je spjata s přírodními cykly. Sezónní nezaměstnanost je dobrovolná, protože se lidé sami rozhodli nastoupit do zaměstnání, které je časově omezeno.

Skrytá nezaměstnanost – hovoří se o tzv. skryté pracovní síle a jedná se o osoby, které nejsou evidovány na úřadech práce, ale zaměstnání nemají ani si práci nehledají. Velkou část této skupiny tvoří obvykle vdané ženy v domácnosti, mladiství, absolventi škol a osoby, které na hledání práce rezignovaly.

Neúplná nezaměstnanost – týká se lidí, kteří musí akceptovat práci na snížený pracovní úvazek (Mareš, 2002, s. 21) či práci nevyužívající plně jejich schopností a kvalifikace. Zaměstnavatelé se tímto způsobem snaží čelit masové nezaměstnanosti a většinou se jedná o zkrácení pracovní doby či sdílení pracovního místa. Překvapivé je, že tato neúplná nezaměstnanost se neujala v Německu, ale velké oblibě se těší například v USA, Švédsku a Japonsku.

Nepravá nezaměstnanost – týká se osob, které si práci nehledají a přijímanou práci odmítají, ale snaží se vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti a (Mareš, 2002, s. 22) patří sem i osoby, které se registrují jako nezaměstnaní a pracují v šedé ekonomice nelegálně.

Krátkodobá nezaměstnanost – považujeme za ni nezaměstnanost trvající méně než 5 měsíců. Sociální status jedince není v tomto časovém úseku ohrožen a po tuto dobu je nezaměstnaným vyplácena podpora v nezaměstnanosti.

Podpůrní doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti činí u uchazeče o zaměstnání:

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

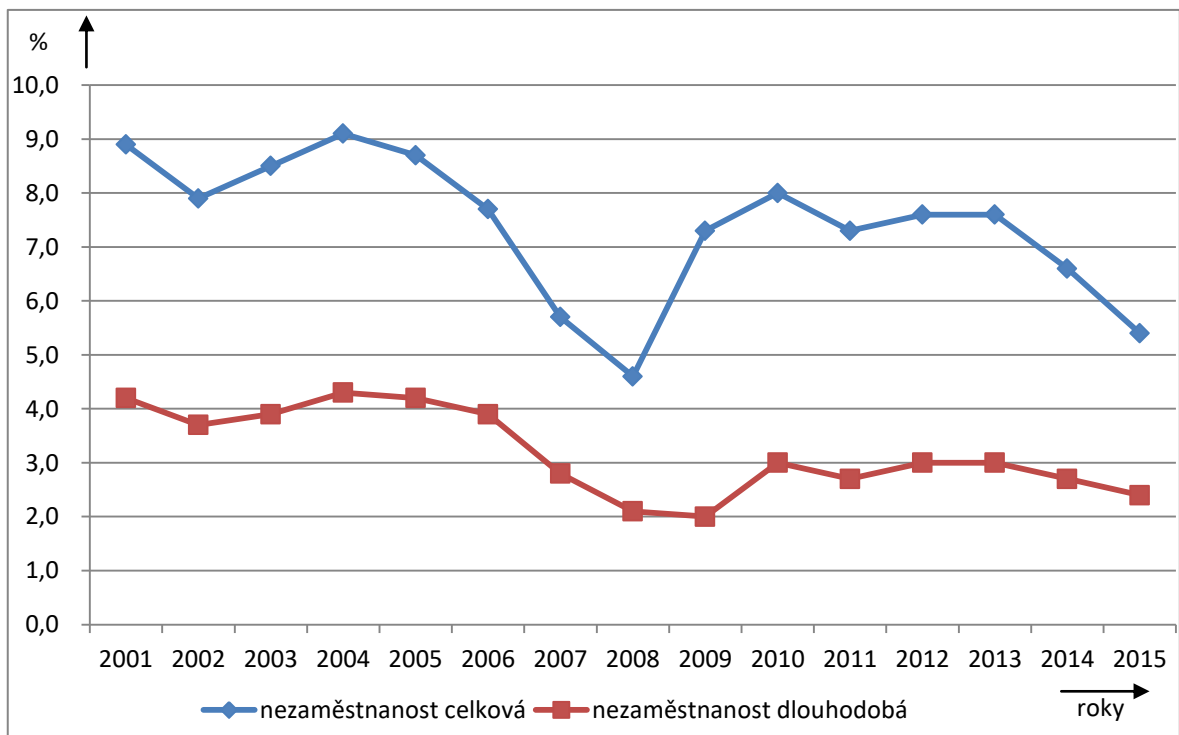
Dlouhodobá nezaměstnanost – podle zákona o zaměstnanosti se jedná o typ nezaměstnanosti, který trvá déle než 5 měsíců.

1.6 Dlouhodobá nezaměstnanost

Nezaměstnanost je složitý sociální jev a lze ji dělit dle různých kritérií. Pro naše potřeby se zdá prvořadé dělení dle délky trvání. Za dlouhodobě nezaměstnané jsou dle Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization, ©2017) považovány osoby, které jsou bez zaměstnání déle než jeden rok. Z celkového počtu nezaměstnaných dosáhli dlouhodobé evidence v roce 2015 úrovně 45,7 % a dlouhodobě nezaměstnaní tedy

tvořili skoro polovinu všech nezaměstnaných (Český statistický úřad, ©2015). Dle MPSV však klesá absolutní počet nezaměstnaných, ale i počet dlouhodobě nezaměstnaných.

Graf 1. Data získána z Českého statistického úřadu (©2016) a ze stránek regionálního rozvoje (GaREP, ©2016). Charakterizuje, jak se procentuálně společně vyvíjejí celková nezaměstnanost a dlouhodobá nezaměstnanost v letech 2001 až 2015.



1.7 Příčiny a důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

Relativně nově se nejen v České republice, ale i dalších evropských státech potýkáme s jevem, který nazýváme dlouhodobá nezaměstnanost. Pro ekonomický růst společnosti je daleko nebezpečnější než krátkodobá nezaměstnanost.

Z analýzy výsledků příčin dlouhodobé nezaměstnanosti publikovaných Horou (2008, s. 140) řadíme mezi hlavní faktory:

- strukturální problémy na trhu práce;
- nízkou nebo neodpovídající kvalifikaci, vzdělání nebo nedostatek praxe;
- bariéry zaměstnání (zdravotní omezení, skloubit zaměstnání s péčí o rodinného příslušníka, obtížnost dojíždění);

- postoje zaměstnavatelů, zvláště jejich nízkou ochotu při přijímání rizikové pracovní síly;
- malou úspěšnost úřadu práce při uplatňování dlouhodobě nezaměstnaných lidí;
- problém s motivací nezaměstnaných.

Čím delší časový úsek lidé stráví bez zaměstnání, tím horší je naděje k návratu na pracovní trh, neboť se snižuje nejen adaptibilita, ale snižují se i jejich pracovní návyky. Dlouhodobá nezaměstnanost negativně ovlivňuje nejen daného jedince, ale i celou společnost, protože se ve společnosti začínají objevovat sociálně-patologické jevy a nestabilita. Tuto teorii podporuje také Mareš (2002, s. 42). Významným problémem se tedy stávají psychické, sociální nebo ekonomické důsledky, jejichž následkem bývají problémy celé rodiny. Rizikové skupiny nejvíce ohroženy tímto druhem nezaměstnanosti jsou, jak uvádí Mayerová a Růžička (2001, s. 37):

- nekvalifikovaní pracovníci a osoby s nízkým vzděláním;
- osoby s kumulovanými osobními a sociálními handicapy;
- osoby z venkovských oblastí;
- příslušníci etnických minorit a emigranti;
- zdravotně postižení;
- mladiství a to zejména mladiství problémoví jedinci;
- ženy, zejména s malými dětmi.

Dlouhodobá nezaměstnanost má mnoho negativních důsledků, jmenujme dopady ekonomické, sociální a zdravotní. Výzkumy zjistily (Buchtová, 2002, s. 133) zhoršení zdravotního stavu u dlouhodobě nezaměstnaných, stavy bezmoci, pocity vyřazenosti ze společnosti a stres z finančního napětí. Psychika člověka je zasažena a tím i lidská přirozenost a oceňování tělesné či duchovní aktivity je značně postiženo. Apatie z neúspěchu vyvolá negativní pocity a střídání naděje a zklamání na trhu práce přispěje k emocionální labilitě, která podle Buchtové (2002, s. 126) způsobuje deprese především u lidí bez perspektivy. Sakslová a Šimková (2005, s. 54) kladou důraz i na to, že jedna z příčin destrukce hodnot u nezaměstnaných jsou patologické jevy, jako je kriminalita, alkoholismus, narkomanie a prostituce. S tímto tvrzením plně souhlasím.

Lidé ve stresové situaci jednájí různě a ubližují buď sobě, nebo svému okolí. Je velice důležité, aby se nejbližší a vlastně i celá veřejnost chovala k lidem, kteří se ocitli

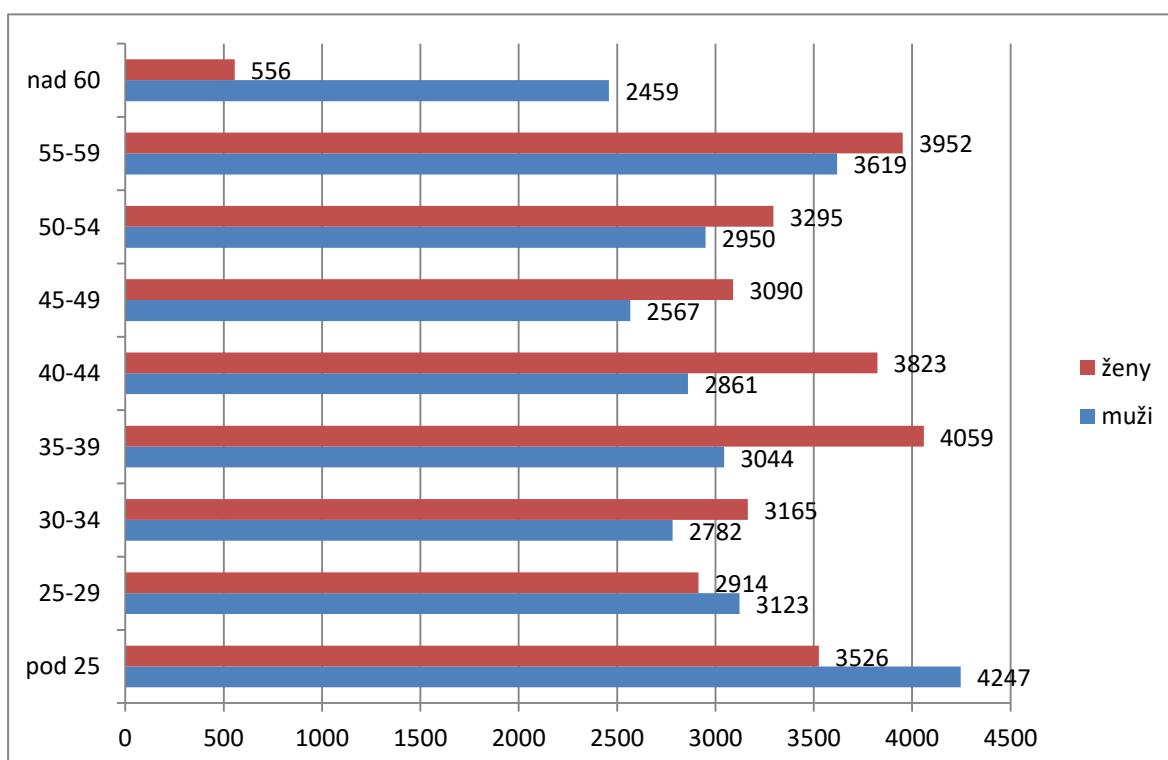
bez zaměstnání ohleduplně a měli jsme všichni na mysli, že se tato situace může stát každým okamžikem i nám. Pomáhejme těmto lidem a buďme ohleduplní.

Jako „negativní signál“ vnímá Brožová (2003, s. 87) dlouhodobou nezaměstnanost i vůči potenciálním zaměstnavatelům. Člověk, který delší dobu nepracoval, ztrácí jak odbornost, pracovní návyky, sociální kontakty, absenci seberealizace, ale může to znamenat i to, že takový člověk pracovat nechce. Potencionální zaměstnavatel často dává přednost uchazeči, který není dlouhodobě nezaměstnaný.

Z ekonomického hlediska se dlouhodobá nezaměstnanost projevuje zvýšenými nároky na státní rozpočet a to konkrétně například na dávky v nezaměstnanosti, sociální dávky atp.

Negativním způsobem ovlivňuje dlouhodobá nezaměstnanost i společenský život nezaměstnaných a má dopad na jejich sociální situaci a postoje. Mění se sociální status v rodině, může dojít k rozpadu vztahu a to dále ovlivňuje porodnost a sňatečnost. Buchtová (2002, s. 115) uvádí, že rodina ve velké míře pomáhá překonat těžkosti každodenního života nezaměstnaných. Podporou jim jsou životní partneři, děti a příbuzní. Těžká životní situace je snesitelnější, když si mohou pohovořit o svých problémech a s tímto plně souhlasím.

Graf 2. Věková struktura uchazečů (MPSV ČR, ©2016b) o zaměstnání evidovaných v Jihomoravském kraji dle pohlaví (stav k 31. 12. 2015).



2 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Stěžejním úkolem politiky zaměstnanosti státu bylo vyřešit masovou nezaměstnanost, která postihla ve třicátých letech 19. století Evropu. Ztráta mezd byla kompenzována, což můžeme nazvat pasivní politikou a tvorba cílených státních programů je aktivní politika zaměstnanosti. I nyní je aktivní politika státu stěžejním nástrojem pro boj s nezaměstnaností a je upřednostňována před pasivním přístupem, kdy pobírání dávek hmotného zabezpečení je pouhým pasivním přijímáním hmotného zabezpečení a nevede k nápravě.

Kromě státu se na tvorbě a realizaci politiky zaměstnanosti podílejí i zaměstnavatele, profesní organizace, obce atd. Petrášek (2014, s. 81-82) uvádí, že zásadní je účelné nakládání s finančními prostředky jejich efektivní rozložení do dílčích aktivit. Státní politika zaměstnanosti se zabývá veškerými souvislostmi trhu práce a lidskými zdroji.

Důležitým ukazatel sociálně ekonomické situace státu je cíl, směr a míra aktivity, kterým se ubírá státní politika zaměstnanosti daného státu. Stabilita a perspektiva však tkví v podpoře zaměstnatelnosti či případně v restrukturalizaci stávající zaměstnatelnosti. Pasivní materiální zabezpečení obyvatelstva však v dnešní politice ztrácí opodstatnění a smysl. Zaměření na aktivní řešení, modulové výcviky, aktivní sebevzdělávání a růst vzdělanosti. Podpoření motivace a aktivity je třeba i změnou nastavení systému sociálních (Petrášek, 2014, s. 25).

Vláda České republiky schválila v návaznosti na hlavní cíle strategie Evropa 2020 i národní dílčí cíle do roku 2020 v oblasti zaměstnanosti. Hlavní národním cílem je zvýšení celkové míry nezaměstnanosti ve věkové skupině 20 - 64 let a to na 75 %. Pro naši práci je důležité, že jako **Národní dílčí cíl bylo stanoveno zvýšení míry zaměstnanosti žen věkové skupiny 20 - 64 let na 65 %.**

2.1 Trh práce

Místem setkání nabídky pracovních příležitostí s poptávkou nazýváme trhem práce. Vlády jednotlivých států se pokoušejí ovlivňovat trh práce přímo například, vyloučením určitých kategorií obyvatelstva z trhu práce. Nepřímé ovlivňování je možné například zásahy do ekonomické aktivity společnosti. Trh práce není ani dokonale konkurenční, protože není o nabídkách práce dokonalá informovanost a zaměstnavatelé mají velmi rozdílné platové ohodnocení.

Trh práce je podrobován podrobné analýze, protože odměna za práci je nejvýznamnějším příjmem domácnosti. Teoretické aspekty trhu práce zkoumali například Felderer, Homburg (1995, s. 23).

Faktory ovlivňující trh práce jsou nabídka práce, poptávka po práci a mzda. Aby bylo možné reagovat na požadavky a potřeby společnosti, je nutné, aby mimo trhu výrobních činitelů existovala také odpovídající nabídka pracovních sil na trhu práce, která podle Jírové (1999, s. 28) bude schopna potřeby a požadavky realizovat.

2.2 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti se dělí na aktivní a pasivní.

Program a strategie aktivní politiky zaměstnanosti v Jihomoravském kraji na rok 2016 vychází z priorit a cílů politiky zaměstnanosti stanovených MPSV a Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Hlavním cílem APZ v Jihomoravském kraji je zpružnit trh práce a odstranění bariér, které omezují některé skupiny osob ve vstupu na volný trh práce. Dalším cílem je podpora a harmonizace rodinného a pracovního života

Aktivní politika zaměstnanosti v kraji se zaměřuje především na podporu uchazečů o zaměstnání znevýhodněných na trhu práce. Hlavní pozornost bude věnována aktivním a preventivním opatřením pro uchazeče o zaměstnání nejvíce znevýhodněné na trhu práce, ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností a sociální exkluzí. K tomuto bych ráda přispěla i svoji bakalářskou prací a pomohla jedné ze znevýhodněných skupin na trhu práce – tedy ženám.

2.2.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Hlavní funkcí pasivní politiky zaměstnanosti (PPZ) je zlepšení situace nezaměstnaného a garance příjmu k udržení přijatelné životní úrovně a případně dalších sociálních transferů nezaměstnaným.

Upřednostňování pobírání dávek před hledáním stálého zaměstnání je problémem, který je třeba vyřešit, protože pro mnohé se „nevyplatí“ do práce nastoupit. Odečtou-li si náklady spojené s dopravou a při výdělku minimální mzdy se výsledná odměna může rovnat pobírané dávce.

Jenou z forem pasivní politiky zaměstnanosti je státní **podpora** v nezaměstnanosti. Je to druh finanční výpomoci pro ty osobám, které práci nemají, ale zároveň ji aktivně hledají a splňují podmínky pro vyplácení této dávky. Jednou z podmínek je i registrace na úřadu práce v místě svého trvalého pobytu. Dle § 39 zákona č. 435/2004 Sb.

2.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) je efektivní využití prostředků pomocí nástrojů aktivní politiky a vytvoření reálných podmínek pro dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou.

Klasifikaci státní politiky zaměstnanosti používá Krebs (1997, s. 297).

První tři body jsou řazeny mezi APZ a poslední spadá do PPZ:

- informační, zprostředkovatelské a poradenské služby zajišťované specializovanými institucemi;
- vytváření a podpora vzniku nových pracovních míst a činností;
- zvyšování adaptability pracovníků prostřednictvím rekvalifikací;
- zajištění pomoci a podpory nezaměstnaným vyplácením dávek a podpor v nezaměstnanosti.

Jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou upraveny v Zákoně o zaměstnanosti 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004. Je jí věnována pátá část zákona § 104 - § 120. Nástroj pasivní politiky zaměstnanosti je vymezen v Zákoně o zaměstnanosti 435/2004 Sb. v § 39 - § 57 a jedná se zejména o rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování atd.

V rámci APZ bylo v Jihomoravském kraji v roce 2015 vytvořeno celkem 8 899 pracovních míst a na tato místa bylo umístěno 8 694 uchazečů o zaměstnání. Celkem 4 342 osob bylo zařazeno do rekvalifikací.

2.2.3 Rekvalifikace

Rekvalifikace umožňuje fyzickým osobám získat kvalifikaci pro nové zaměstnání nebo udržení stávajícího zaměstnání.

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a její zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování rekvalifikací

se rozumí i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, které dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se přihlíží k dosavadní kvalifikaci, zdravotnímu stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání praktických i teoretických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání, § 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, (MPSV, ©2016b).

Za osoby rekvalifikované lze považovat i osoby, které vykonávaly nekvalifikovanou práci, a nyní získali kvalifikaci pomocí rekvalifikace. Cílem rekvalifikací je umožnit každému podle jeho možností a schopností rozšířit si své možnosti na trhu práce.

Đurič (2000, s. 382) uvádí, že primárně rekvalifikace mají za cíl zlepšení zaměstnatelnosti. Měřítkem pro hodnocení je počet zaměstnaných osob po absolvování rekvalifikace a tyto data jsou vypovídající o úspěšnosti vzdělávacího aktu a jistě i o míře aplikace nových znalostí a dovedností.

Podmínkou pro zařazení do rekvalifikačního kurzu je být vedený na úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání. Mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady a to zejména zdravotní a potřebnost dané rekvalifikace pro uplatnění na trhu práce.

Realizace probíhá na základě dohody mezi uchazečem o zaměstnání a příslušným úřadem práce a tato aktivita je hrazena úřadem práce. Podmínkou pro zařazení do rekvalifikace není délka evidence.

Dalším typem rekvalifikace je Zvolená rekvalifikace a je určena těm uchazečům o zaměstnání, kteří si podle § 109a zákona o zaměstnanosti si vhodnou Rekvalifikaci zabezpečí sám. Sám si zvolí akreditované rekvalifikační zařízení a druh pracovní činnosti, na který se chce rekvalifikovat. V případě schválení žádosti je po úspěšném absolvování rekvalifikace uhrazeno přímo rekvalifikačnímu zařízení uhrazena příslušná částka. Účastníkům zvolené rekvalifikace nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci.

2.2.4 Poradenské služby

Poradenství v užším smyslu popisuje Matoušek (2003, str. 151) jako o formu poskytování informací, které si klient vyžádá a potřebuje k vyřešení svého problému. V širším kontextu poradenství umožňuje klientovi nahlédnout do svého nitra poznat své slabiny či přednosti a hlavně najít řešení ke zkvalitnění svého života.

Agenda úřadu práce, jako úřadu s celostátní působností, je rozsáhlá a plní všechny funkce, které plynou z zákona o zaměstnanosti. Vyjma administrace příspěvků, vedení evidence uchazečů o zaměstnání, zprostředkování zaměstnání, dedikuje i poradenské a informační služby. Poradenské služby jsou poskytovány zdarma všem klientům evidovaným na úřadu práce a v rámci Jihomoravského kraje se konkrétně jedná o **Individuální poradenství**. Klientům je poskytnuta například pomoc v obtížných životních situacích, při neúspěšném hledání zaměstnání, výběru vhodného typu rekvalifikace, posílení sociálních dovedností atd.

Dalším typem poradenských služeb jsou **Skupinová poradenství**, v nichž je možné se účastnit Poradenských programů pro uchazeče o zaměstnání (orientace na trhu práce, finanční gramotnost...), Job Clubů, jejichž hlavním cílem je motivovat a aktivizovat účastníky při hledání zaměstnání a nácvik dovedností. Další možností poskytnutí poradenské péče je návštěva Informačního a poradenského střediska pro volbu povolání. Zde se žáci i studenti, ale i široká veřejnost dozví důležité informace, které pomohou při volbě vhodného zaměstnání (MPSV, ©2016a).

2.2.5 Veřejně prospěšné práce (VPP) a Společensky účelná pracovní místa (SUPM)

Dalším z nástrojů realizace aktivní politiky zaměstnanosti jsou **Veřejně prospěšné práce**, které jsou časově omezené a spočívají například v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Nástroj veřejně prospěšné práce je využíván především pro časově omezené umístování dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání s nižší kvalifikací, u kterých je důležitá obnova pracovních návyků.

Zaměstnavatel má možnost podáním žádosti na příslušném pracovním úřadu zažádat o příspěvek na částečnou úhradu mzdových nákladů. **Společensky účelná pracovní místa (SUPM)** jsou obsazovány uchazeči, kterým nelze pracovní uplatnění zajistit jiným způsobem (MPSV, ©2016c).

2.2.6 Překlenovací příspěvek a Příspěvek na zapracování

Překlenovací příspěvek může Úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na zřízení pracovního místa pro výkon samostatné výdělečné činnosti.

Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut (MPSV, ©2016a).

Příspěvek na zapracování je určen pro podporu zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči dle § 33 ZoZ. Příspěvek se poskytuje max. po dobu 3 měsíců ve výši poloviny minimální mzdy měsíčně (MPSV, ©2016a).

2.2.7 Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP dle § 78 ZoZ

Příspěvek je poskytován zaměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Příspěvek se poskytuje zaměstnavateli formou částečné úhrady vynaložených mzdových nákladů (MPSV, ©2016a).

Díky předcházejícím kapitolám jsme si uvědomili souvislost mezi nezaměstnaností a trhem práce a co vše ovlivňuje její vývoj a strukturu. Při ztrátě zaměstnání je velice důležité si uvědomit, že tím, že deficit v podobě materiální i sociální může být vyvážen zapojením se do nových duševních aktivit. Nezaměstnaní mohou využít konkrétní nabídky úřadu práce, soukromých pracovních agentur a využít forem sdíleného nebo agenturního zaměstnávání.

2.2.8 Job Club

Původně byl Job club určen zejména uchazečům o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 33 zákona o zaměstnanosti, ale v současné době je však Job Club určen všem uchazečům o zaměstnání, kteří si chtějí vylepšit sebe prezentaci, pracovat na svém osobním i duchovním růstu, posílit sebevědomí a naučit se zvládat stresové situace spojené s nezaměstnaností.

V roce 2015 bylo v jihomoravském kraji realizováno celkem 29 Job Clubů, z toho 3 interní a 26 zajišťovaných externě.

Pomáhá nezaměstnaným na příklad s orientací na trhu práce, naučit se sebe prezentaci, s přípravou na přijímací pohovor nebo orientovat se v pracovněprávní problematice atd.

Je zajímavé, že o skupinové poradenské aktivity mají častěji zájem ženy než muži, těch je mezi účastníky jen zhruba třetina, v případě individuálního poradenství je již zájem vyrovnaný.

2.2.9 Projekty ESF

Projekty ESF se dělí na dvě kategorie a to **Národní individuální projekty (NIP)** a **Regionální individuální projekty (RIP)**. V rámci NIP v roce 2015 pokračovala v jihomoravském kraji realizace projektu. Vzdělávejte se pro růst, v rámci kterého byly financovány nástroje veřejně prospěšné práce a společensky účelná vyhrazená pracovní místa. Pokračovalo se i v projektu **Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců**, který je primárně určený pro zaměstnavatele s předpokladem hospodářského růstu.

V roce 2015 realizovala Krajská pobočka v Brně v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost 9 regionálních individuálních projektů a z těchto projektů je pro naši práci nejstěžejnější projekt Sladění práce a rodiny. Cílovou skupinou tohoto projektu byly matky pečující o dítě do 15 let věku. V rámci tohoto projektu byly pořádány aktivity jako například Poradenské programy, Individuální poradenství, Rekvalifikace atd. V rámci tohoto projektu bylo zaměstnáno 36 % účastníků z velkého počtu (MPSV, ©2016b).

3 NEZAMĚSTNANOST A ŽENY

3.1 Genderová nerovnost na trhu práce

Nedílnou součástí každodenního života ve společnosti je práce a z toho vyplývající sociální status. Vytvořené stereotypy na trhu práce, které se týkají mužů a žen, nazýváme genderová nerovnost a tyto nerovné podmínky jistě ovlivňují volbu povolání i volbu zaměstnání. Pro Českou republiku znamenal zlom v této problematice rok 1989, kdy jsme přešli z direktivně řízeného hospodářství na demokratické zřízení. Je důležité, abychom zdůraznili, že s genderovou nerovností úzce souvisí i vzdělání, protože volba povolání ovlivňuje budoucí možnou nezaměstnanost. Dominance žen v určitých povoláních je chápána jako přirozená ženám, například zdravotní sestry a takto vznikají podle Smetáčkové a Vlkové (2005, s. 82) genderové stereotypy, které ovlivňují rozhodnutí studentů zahrnout dané povolání na základě očekávání společnosti.

Díky tradičnímu pojetí ženských a mužských rolí se odvíjí i postavení žen na trhu práce a očekává se, že muž bude živitelem rodiny a žena matkou pečující o chod celé domácnosti. Dva příjmy jsou pro většinu rodin nezbytností a proto je pro ženy většinou i nutnost, hledat si zaměstnání. Vodáková (2003, s. 47-52) uvádějí, že toto je příkladem genderové normy vyvíjející tlak na ženy, které mají hlavní zodpovědnost za péči o děti. Dětem věnují čas na úkor zaměstnání. Jestliže si ženy volí zaměstnání tak, že dostojí i roli matky na plný úvazek, přijaly tuto genderovou normu a samy se staly jejich nositelkami.

Někteří zaměstnavatelé vnímají ženy především jako matky a hospodyně a očekávají menší ochotu věnovat se zaměstnání důsledně a to je diskvalifikuje například pro vedoucí pozice. Tyto předsudky poté ženám často znemožňují rozvinutí jejich schopností, což je nevýhodné pro ně samotné i pro zaměstnavatele (Plesková, 2005, s. 19).

3.2 Nejčastější příčiny nezaměstnatelnosti žen

Čermáková (2000, str. 75) klade důraz na to, že ženy, které kombinují rodinu s prací a jsou plně schopné obstát v náročné profesi, již ne plně dokáže obstát v kariérových nárocích týkajících se mobility, časových investic, neformálních schůzek. Stereotyp kariérově orientované ženy představuje v očích společnosti zanedbávání dětí, rodiny a domácnosti.

Další úskalím, kterým musí ženy čelit, je i lepší nastavení pracovního prostředí pro muže.

Ženy mající děti mají omezené možnosti při hledání zaměstnání, vzdělávání, profesní kvalifikace nebo kariérního postupu a většinou se zaměstnavatel při obsazení pracovní pozice rozhodne pro muže. Zvolí-li si ženy, ta musí vykazovat větší pracovní nasazení

Faktor, který ovlivňuje schopnost ženy najít si práci je i age diskriminace. Glover (2009, s. 14) uvádí, že ageismus je přítomen ve všech fázích zaměstnanosti a je přítomen ve výběru jedinců pro určitý druh tréninků, vzdělávání a rozvoje či v rozhodnutích na jinou práci či povýšení nebo ukončení pracovního poměru.

Věk, kdy se žena již může plně věnovat kariéře a nemá na starost děti a chod domácnosti, je pro mnohé zaměstnavatele neperspektivní.

Důležitým faktorem je také lokální situace a aktuální nabídka pracovních příležitostí v daném místě. Zvláště ženy na venkově si většinou nemohou dovolit, z důvodu dojíždění, nastoupit do zaměstnání, mimo své bydliště. Také neuspokojivé institucionální zařízení na vesnicích způsobuje ženám s malými dětmi nemalé problémy. Nejdůležitější se dle výzkumu Křížkové (2011, s. 29) jeví ženám přístup zaměstnavatelů tzv. „family friendly“, který neuvažuje o ženách jen jako o zaměstnancích, ale jako o lidech, kteří vedou soukromý život. Mezi tyto formy práce, vstřícné k zaměstnancům, patří i práce na zkrácený úvazek Bohužel nízký výdělek je brzdou v tom, aby ženy nabídek na zkrácený úvazek využívaly hojně a proto je pomoc o závislé členy domácnosti závislá na pomoci rodičů či prarodičů. Placená forma pomoci (jesle, družiny, chůvy) je také jednou z možností, ale je limitované finanční situací rodiny.

Z výzkumu Křížkové (2011, s. 31) vyplynulo, že šestina žen, která se potýká s harmonizací rodiny a zaměstnání, by uvítala, kdyby zaměstnavatel umístil zařízení pro péči oděti přímo na pracovišti. Situace je však taková, že pouze dvě procenta ekonomicky aktivních respondentů odpověděla, že takové zařízení na jejich pracovišti existuje.

Podle Křížkové (2011, s. 36) je v českých podmínkách harmonizace mezi pracovním a osobním životem nejčastěji dosahována aktivací vlastních sil mužů a žen v rodině. Strategie harmonizace práce a rodiny představuje velké pole střetů a vyjednávání.

Běžnou strategií mužů přispět k této harmonizaci bývá to, že se snaží přesunout veškerou péči o děti a domácnost na ženu. Výhodiskem dosažení rovnosti na trhu práce je zpochybní zavedených stereotypů a zavádění genderové rovnosti.

Jedním z důležitých faktorů individuální povahy je i výše zmíněné vzdělání. Důležitým faktorem je však i psychika žen a jejich sebevědomí. Udržením se v pracovní kondici na rodičovské dovolené, je potřebné a důležité pro jejich snadnější vstup na trh práce. Péče o dítě a domácnost by však neměla být jediným zájmem, ale aktivní udržování sociálních kontaktů, účast na kurzech a rekvalifikacích, samovzdělávání, by mělo být součástí každodenního života žen.

3.3 Postavení žen na trhu práce

Užíváme termíny ohrožená či riziková skupina. Genderová segregace trhu práce je dlouhodobým jevem ve společnosti. Politika rovných příležitostí pro ženy a muže je jednou z priorit vlády České republiky.

Aktuální problémy jsou zejména v tom, že zodpovědnost za péči o rodinu je stále primárně připisována ženám, sladění rodinného života je obtížné a pro ženy představuje jednu z hlavních překážek bránící při plnohodnotném zapojení do pracovního procesu. Problémem je i to, že vliv rodičovství na zaměstnatelnost žen je v ČR nejvyšší mezi zeměmi EU a v neposlední řadě problémové rozdíly v odměňování mužů a žen, § 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Příčiny (GenCo, ©2016), proč tyto problémové situace vznikají, jsou zejména tyto:

- diskriminace na základě mateřství;
- malá dostupnost flexibilních forem práce, částečných úvazků;
- malý počet zařízení péče o děti;
- sociální vyloučení.

3.3.1 Nezaměstnanost čerstvých absolventek

Zaměstnat čerstvou absolventku je pro zaměstnavatele vždy riziko, které spočívá v profesní, odborné nebo obecné neznalosti profese. Dalším z rizik je i možné brzké otěhotnění a toto je pro budoucí zaměstnavatele neperspektivní.

Podle Národního ústavu odborného vzdělávání (©2009) uplatnění absolventů nejvíce závisí na celkové ekonomické, politické a sociálně demografické situaci v zemi. Ovlivnění je dáno i celkovou nezaměstnaností, školským systémem, vzdělávací nabídkou. Nezaměstnanost absolventů je dále ovlivněna výběrem vzdělání, ale i celkovým přístupem a kompetencemi daného jednotlivce.

Zaměstnavatel by mohl spatřovat a také někdy spatřuje výhodu zaměstnat absolventa v tom, že návykům a pracovnímu nasazení si jej naučí sám, plat pro absolventa není tak vysoký jako u pracovníka pro zapracování. Zvýšení šancí při zaměstnání absolventů je i v tom, že úřad může dotovat plat při splnění podmínek zaměstnavatelem.

Aktivní přístup absolventů je však z vlastní zkušenosti nejdůležitější činitel při hledání zaměstnání.

3.3.2 Nezaměstnanost žen po mateřské a rodičovské dovolené

Sladit rodinu a zaměstnání je jedním z každodenních problémů, které řeší každá rodina. V posledních letech se sice oslabuje tradiční komplementarita mezi pohlavím, ale většina „práce“ stále zůstává na bedrech žen, které jsou znevýhodněné na trhu práce, a riziko nezaměstnanosti se zvyšuje. Ženy mají ztížený přístup k prestižnějším pracovním pozicím a tím, že Česká republika zaujímá spíše postoj k upevnování tradiční politiky v porovnání mezinárodních standardů v čerpání rodičovské dovolené, jsme délkou čerpání spíše nadstandardní. V komparaci se zahraničím je česká rodičovská dovolená spíše delší. Ženy ukončují svoji profesní kariéru na několik let a stávají se ekonomicky závislé na partnerech. Dle Sirovátky a Hory (2008, s. 51-52) není pro muže v jakékoliv životní fázi překážkou existence rodiny a v profesní kariéře pro ně nepředstavuje žádné omezení.

Hlavním problémem nezaměstnatelnosti matek s malými dětmi je podle Kuchařové (2006, s. 94) spočívá především v časové náročnosti skloubení péče o domácnost s pracovní dobou, špatná doprava do zaměstnání nebo MŠ a v neposlední řadě nezáměr zaměstnavatelů je zaměstnat. Špatná je i motivovanost žen získat si zaměstnání. Velkou nevýhodu mají ženy samoživitelky, u kterých existuje ze strany zaměstnavatelů skrytá diskriminace. Tyto ženy jsou i z pohledu úřadu práce prakticky nezaměstnatelné. Pro tyto ženy není návrat do zaměstnání efektivní, protože mají nezřídka tak nízkou mzdu, že je pro ně perspektivnější a jednodušší pobírání sociálních dávek. Pro tuto ohroženou skupinu žen je velice důležitá pomoc úřadu práce a naleží konkrétních řešení a východisek jakými mohou být například rekvalifikace, nabídky zaměstnání na zkrácený úvazek.

Co se týče návratu po ukončení rodičovské dovolené, průzkumy Kuchařová (2006, s. 73) ukazují, že zpět k původnímu zaměstnavateli nastupuje přibližně jen polovina žen a tento podíl roste s dosaženým vzděláním a u vysokoškoláček dosahuje až 80 %.

S diskriminací z důvodu rodičovství (Jachanová Doleželová, ©2009) se setkalo v zaměstnání nebo při jeho hledání více než polovina žen.

Rozhodnutí žen zda se věnovat kariéře, či mít rodinu nebývá jednoduché. Trendem posledních let je založení rodiny až v pozdějším věku a ženy se nezdá, že se nezdá, že se mimo manželství věnují studiu a kariéře a manželství pro ně není prioritou. To dokládá i fakt, že se mimo manželství rodí stále více dětí. Mnohé ženy se rozhodnou pro dítě až kolem 35 let a týká se to především vysokoškolsky vzdělaných žen, u kterých se také objevuje dobrovolná bezdětnost častěji než u žen s nižším vzděláním. Dítě je však podle autorek Křížkové a Haškové (2003, s. 4) nejdůležitější hodnotou pro více než 80 % oslovených respondentek, ale většina žen v současnosti chce i participovat na trhu práce.

Také nutnost druhého příjmu do rodiny bývá důvodem, proč žena s malým dítětem nastupuje do zaměstnání. Ekonomická situace mladých rodin nebývá často příznivá, růst spotřebitelských cen i nepříliš silné sociální zabezpečení rodin ze strany státu, urychluje vstup na pracovní trh. Ačkoliv naše společnost prodělala mnoho pozitivních změn, například se mění pohled na kariérní a vzdělanostní postoj žen. Ženy, které se nechtějí vzdát kariéry, volí kratší variantu rodičovské dovolené a hledají pomoc s umístěním v institucionální péči, případně v okruhu rodiny. Jako další z alternativ se jeví i kroky státu jako například podpora firemních školek, sousedského hlídání, odstranění legislativních bariér pro zřizování jeslí a školek. Podpora zařízení menšího, rodinnějšího typu, tzv. miniškolky a mikrojesle (skupiny 5-8 dětí s jednou pečovatelkou/pečovatelem).

3.3.3 Nezaměstnanost žen pečujících o děti do 15 let věku

Profesně vnímám tuto skupinu žen na trhu práce jako nejvíce ohroženou. A i když jejich motivace k samovzdělávání, rekvalifikacím, k ochotě nastoupit do zaměstnání je obrovská, úspěšnost při hledání zaměstnání je malá. Toto potvrzuje i průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce autorek Křížkové a Haškové (©2003, s. 39). Uvádějí, že tato skupina je nejproblematičtější skupinou na trhu práce z hlediska znevýhodnění. Zaměstnavatelé mají obavy přijmout ženy do pracovního poměru z důvodu časté absence péče o nezletilé děti a z důvodu menší motivace o dané zaměstnání, protože jejich zájmy jsou štěpeny a limitovány péčí o domácnost a děti.

Míra nezaměstnanosti po ukončení rodičovské dovolené u žen s maturitním a vyšším vzděláním (Bičáková a Kalíšková, ©2015, s. 1) dosahuje 12 % a u ženy bez maturity až 28 %. Až 60 % žen se stává nezaměstnanými po ukončení rodičovské dovolené.

Důležitým aspektem je výše podpory v nezaměstnanosti, která je rodičům vracejícím se po dvouleté či tříleté rodičovské dovolené, vypočítávána z průměrné mzdy v národním hospodářství. Je tedy mnohem nižší než u osob, kterým je podpora počítána z předchozího výdělku.

Jako možná pomoc od zaměstnavatelů se jeví o možnost pružné pracovní doby, na kterou má žena pečující o dítě do 15 let věku nárok podle Zákoníku práce. Další z možností je i zkrácený pracovní úvazek. Dle dat publikovaných ve statistické ročence Statistisches Jahrbuch Deutschland und Internationales (2013, s. 650) německého statistického úřadu Statistisches Bundesamt (Destatis), pracuje v Česku na zkrácený pracovní úvazek pouze 1,3 % mužů a 5,8 % žen. Tato čísla jsou ve srovnání s ostatními členskými zeměmi EU velmi malá. Nabídka míst, která by vyhovovala možnosti pružné pracovní doby nebo zkrácenému úvazku je zatím velmi nízká a zaměstnavatelé mají spíše dojem, že částečný úvazek a pružná pracovní doba je výhodný spíše pro zaměstnance než pro firmu.

Při návratu do zaměstnání hraje důležitou roli i podpora rodiny a skutečnost, zda žena má oporu v partnerovi. Matky samoživitelky jsou odkázané na institucionální zařízení a v místech s nedostatečnou infrastrukturou je tato situace velmi těžká. Má-li žena ještě nedostatečnou kvalifikaci a motivaci při hledání zaměstnání, stává se dlouhodobě nezaměstnanou a její perspektiva a pozice na trhu práce je tristní.

Dělba práce v rodině a celková harmonizace pracovní a rodinné sféry je důležitým faktorem, který značně ovlivňuje nástup žen s malým dítětem do práce a bývá jednou z hlavních příčin handicapu na trhu práce. V českých rodinách převládá stereotyp dělby práce, kdy matka se věnuje chodu domácnosti z větší části a otec se více věnuje své práci a zajišťuje ekonomický chod rodiny. Autorky Křížková a Hašková (2003, s. 6) ve svém výzkumu uvádějí, že česká populace žen se vyznačuje vysokou zaměstnaností, z celkového počtu zaměstnaných osob je až 45 % žen.

3.3.4 Nezaměstnanost žen 45+

Ženy v pokročilejším věku se musí vyrovnávat s různými překážkami, jakými jsou například odchod dětí z domova, zdravotní problémy, ztráta partnera nebo ztráta zaměstnání. Pro zaměstnavatele bývá tato skupina na jedné straně přínosem, protože si cení zodpovědnosti, pracovních zkušeností a loajality. Na druhou stranu mohou být pro zaměstnavatele málo kreativní a průbojní a jak uvádí Buchtová, Šmajš a Boleloucký (2013, s. 86) je ztráta zaměstnání pro tuto věkovou kategorii velkým problémem a je provázána pocitem bezradnosti, strachu a ztrátou sebedůvěry.

Remr a Kotíková (2007, s. 10) konstatují, že negativní vlastnosti připisované této věkové kategorii jsou zejména zatíženost stereotypy, chybějící dovednosti v používání nových technologií, nedostatečné jazykové a počítačové dovednosti.

S věkovou diskriminací na trhu práce je třeba objasnit pojem ageismus, který se objevuje v článku *Washington Post* v souvislosti se segregací bytovou politikou a použil jej americký psychiatr Robert Butler v roce 1968. První českou definici předkládá Vidovičová (2005, s. 5) a uvádí, že jde o věkovou diskriminaci založenou na sdíleném přesvědčení, o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu.

Výzkumy provedené na toto téma (Hasmanová Marhánková, 2013, s. 17-18) uvádějí, že pokles produktivity byl zaznamenán častěji jen u zaměstnanců staršího věku, kteří pracují ve fyzicky náročných profesích. Nižší produktivita a výkon se u jiných typů povolání nepotvrdily. V případech, kdy se nižší produktivita objevila, byla kompenzována vysokou úrovní zkušeností v daném oboru.

Počítačová gramotnost a znalost informačních technologií se stala nutností a pomoc přináší řada projektů, které zájemci naleznou na úřadech práce. Jedním z nich je například projekt v rámci v rámci Operačního programu Lidské zdroje projekt 45 plus v Jihomoravském kraji. V rámci této aktivity uchazeči absolvovali například rekvalifikace, individuální poradenství, pracovní diagnostika atd.

Musíme si uvědomit, že díky stárnutí populace budou tito zaměstnanci představovat poměrně velkou část zaměstnanců firem a společností. Prodlužuje se odchod do důchodu, mladí lidé začínají díky vzdělávání se nebo odchodům do zahraničí, pracovat později a tyto faktory ovlivňují a budou ovlivňovat věkovou skladbu zaměstnanců. Osvojování si nových znalostí, vůle a ochota vzdělávání se je nezbytnou podmínkou pro tuto věkovou kategorii, která má potenciál zaujmout dobrou pozici na trhu práce. Je zřejmé, že celoživotní

vzdělávání je jednou ze základních podmínek růstu kariéry a dává zaměstnanci status kvalitního pracovníka. Křížková a Hašková (2003, s. 8) uvádějí, že čím je žena starší, tím spíše se stává práce její životní náplní a pocit vlastní nezávislosti, je i důvod, proč chtějí pracovat.

3.4 Jak ženy zvládají nezaměstnanost

Z profesního hlediska se mi jeví jako významné poukázat na fakt, zda existují rozdíly ve zvládání nezaměstnanosti u žen a mužů. Jestliže je práce násilně vyloučena z osobního života ženy, dochází k negativním důsledkům nejen sociálních, ekonomických, sociálních ale i zdravotních.

Od samého počátku moderní industriální společnosti je postavení žen a mužů na trhu práce rozdílné. Ženy mnohdy pracovaly a pracují za zlomek mzdy oproti mužům a již od počátku jejich vstupu na trh práce, žena nejen pracuje, ale zůstává i hospodyní a matkou a pro muže je povolání jeho jednou prací. Studie zkoumající rizikové postavení žen na trhu práce a jak uvádí Dudová (2009, Vol. 45, No. 4, s. 778), nejrizikovější skupinou na trhu práce jsou ženy samoživitelky. Ve společnosti kde převládá spíše genderová dělba práce je volba mezi finančním zajištěním rodiny a osobní hrdostí versus závislosti na partnerech, státu, příbuzných či zaměstnavatelích, pro které mohou být vnímány jako méně výkonné zaměstnankyně.

Zaměstnání je součástí lidské identity a definuje naše postavení ve společnosti. Ztrátou zaměstnání ztrácíme i kus sebe a to často vede k frustraci, která se prohlubuje délkou evidence na úřadu práce. Ztráta zaměstnání není jen negativní zkušenost, ale můžeme ji brát jako novou zkušenost a příležitost nalézt si lepší místo. Duševní stav a psychika má velký vliv na schopnost uspět a je třeba si nastavit mantinely a pevný harmonogram. Atrofují činnosti, které byly dosud pevnou součástí pracovního rytmu člověka.

První komplexní studie nezaměstnanosti a psychiky člověka od autorů Jahodové, Lazarsfelda a Ziesela (2013, s. 3-182) o výzkumu nezaměstnanosti v „Marienthalu“ je ze třicátých let minulého století, ale je zářející jak je platná i v současnosti. Výzkumný tým uskutečnil několik projektů, z nichž některé byly cíleně určeny ženám jako například kurzy šití a přípravy střihů nebo gymnastické kurzy pro dívky. Řešením, jak pomoci ženám zvládat dobu nezaměstnanosti je i v současnosti podobný model, který lze realizovat

pomocí rekvalifikací, projektů a poradenství. Amartya Kumar Sen, který obdržel Nobelovu cenu za ekonomii za „příspěvek k ekonomii blahobytu“ vymezuje kvalitu života (Filosofický klub 2008, ©2016) jako dostupnost možností, ze kterých si člověk může vybrat při naplňování svého života. S jeho prací souzní i filosofie pomoci nezaměstnaným, kdy se využívají přístupy, které se nesoustřeďují výlučně na příjem a užitečnost, ale klade se více důrazu na individuální nároky a schopnosti klientů.



Obr. 1. Amartya Kumar Sen, držitel Nobelovy ceny za ekonomii

Clayton Paul Alderfer vytvořil pružnější a zjednodušený model (MindTools, ©2016) tří základních potřeb, o němž věřil Abraham Maslow, že jsou základem osobnosti. Alderferova teorie odráží potřeby existenční, vztahové a růstové. Pro naše účely jsou například plat, zaměstnanecké výhody a dobré pracovní podmínky důležitými existenčními potřebami. Pro prvky vztahového procesu je důležité sdílení a vzájemnost. Růstové potřeby slouží ke stimulaci lidí a umožňují růst tvůrčího a produktivního úsilí; jedinec se stává tím, čím se může stát.



Obr. 2 Alderferova ERG teorie: Existence, Relatedness, Growth

Psychické zvládnání nezaměstnanosti je ovlivněno i vymezením ženských a mužských rolí ve společnosti. Mareš konstatuje (2002, s. 69), že žena je naplněna rolí matky a proto řada žen hledá řešení vzniklé situace v těhotenství. Hodnota dítěte v naší kultuře je vysoká a nezaměstnané ženy nepoužívají antikoncepci a neuvažují ani o potratech. Tímto se nezaměstnanost dotýká nejen nezaměstnaného, ale celé jeho rodiny. Buchtová, Šmajš a Boleloucký (2013, s. 49) se ve svém výzkumu zaměřili mimo jiné na oblast rodiny a důsledky nezaměstnanosti na její fungování. Spokojená rodina, jako symbol sounáležitosti a psychická opora jednotlivce a v neposlední řadě zázemí pro východu dětí, je faktor, který hraje obrovskou roli v podpoře nezaměstnaného. Především pro nezaměstnané ženy představuje dobré rodinné zázemí alternativu pro umožnění její seberealizace a zvládá zátěž z mnohdy nedobrovolné nezaměstnatelnosti.



Obr. 3. Američtí psychologové A. Maslow a C. P. Alderfer

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 VÝZKUM

Základní informace o výzkumu.

4.1 Uvedení do problematiky a stanovení výzkumného problému

Jako důležitý aspekt výzkumné otázky považujeme vymezení hranic výzkumných subjektů. Seznámíme se postupně s výzkumným problémem, stanovíme metody šetření a seznámíme se se zkoumanými osobami. Základem praktické části je i popis samotného výzkumu, díky němuž se objasní i celý výzkumný proces včetně závěrečné interpretaci zjištěných skutečností. Praktická část nás seznámí se všemi etapami výzkumu a pokusí se odpovědět na otázky, které se zabývají konkrétněji daným tématem a jeho kontextem.

Výzkum probíhal v Rosicích u Brna a všechna data, fakta i závěry se týkají pouze zkoumaných osob.

Cílem výzkumného problému bylo zjistit, jaké jsou nejčastější subjektivní příčiny, které dlouhodobě nezaměstnané ženy handicapují při hledání zaměstnání. Odpovědi na dílčí výzkumné cíle by mohly porovnat sílu motivace žen při návratu na trh práce s efektem jejího využití, případně nabídnout nové možnosti, kam jinam upřít pozornost ze strany pracovníků úřadu práce či zaměstnavatelů.

4.2 Dílčí výzkumné cíle

Otázky související s tímto problémem:

- zjistit, jak ženy vnímají své postavení na trhu práce;
- pokusit se odhalit nejčastější problémy při hledání zaměstnání u žen evidovaných na úřadu práce;
- zjistit, zda ženy pociťují znevýhodnění při uplatnění se na trhu práce;
- pokusit se odkrýt vlastní zkušenosti žen s diskriminací nebo rozdílným zacházením ve srovnání s muži;
- zjistit, jaké zkušenosti mají ženy s evidencí na úřadu práce.

Otázky kladené zkoumaným osobám zjišťují subjektivní pocity a hodnocení.

4.3 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu je identifikovat subjektivní pohledy žen na problematiku nezaměstnanosti a důvody neúspěšnosti při hledání zaměstnání. Výsledky výzkumu by měly pomoci nejen pracovníkům úřadu práce k lepšímu porozumění této problematice, ale také nezaměstnaným ženám a všem zájemcům o tuto problematiku.

4.4 Cílová skupina

Dlouhodobě nezaměstnané ženy pečující alespoň o jedno dítě do 15 let věku. Osloveny byly ženy ve věku od 27 do 42 let.

4.5 Metodologie výzkumu

V teoretické části jsme se zabývali stanovením základních pojmů z oblasti nezaměstnanosti a žen, jako ohrožené skupiny trhu práce. Naším záměrem a cílem v teoretické části je zjistit, jaké jsou nejčastější subjektivní příčiny, které dlouhodobě nezaměstnané ženy handicapují při hledání zaměstnání. Vzhledem k tomu, že provádíme průzkum na základě subjektivních výpovědí probandů a po detailním seznámení se s odbornou literaturou pedagogického výzkumu a vzhledem k mé hlavní výzkumné otázce jsem došla k závěru, že zvolím kvalitativní strategii. Strauss a Corbinová (1999, s. 10) zastávají názor, že termínem kvalitativní výzkum rozumíme jakýkoliv výzkum, jehož výsledků se nedosahuje pomocí statistických procedur nebo jiných způsobů kvantifikace.

Kvantitativní analýza obsáhne kognitivně – problémovou složku. Jak uvádí Švaříček a Šedřová (2014, s. 25) teorie vzniklá na základě kvalitativního výzkumu však nemůže být obecně platná a vztahuje se právě na zkoumaný soubor osob, protože názory a postoje jednotlivců se nadají zobecňovat. Kvalitativní analýze tedy směřuje k nalezení nových hledisek a kategorií i vztahů mezi nimi. V cestě za novým a neobvyklým pojetím se nám může v některých případech odborná literatura a v ní již definované předpoklady, mnohdy jevit jako překážka.

Pro naše účely bude význačnější proniknutí do zkoumaného problému, než kvanta dat, která bychom získaly z kvalitativního výzkumu. Zkoumaným osobám ponechám prostor pro to, aby mohly bez zábran a ostychu projevit svoje názory, domněnky, pocity a osobní

interakce, měnění operativně kladených otázek, jistě přispěje k lepšímu dosažení teoretického cíle.

Kvalitativní výzkum je časově náročnější a jako nevýhodu spatřujeme to, že závěrečná interpretace může být ovlivněna možným osobním ovlivněním. Výhoda kvalitativního výzkumu je především v osobním kontaktu s probandy.

4.6 Metoda sběru dat

Rozhovor je dle Švaříčka a Šedřové (2014, s. 159) nejběžnější metodu kvalitativního výzkumu při shromažďování dat. „Používá se pro něj označení hloubkový rozhovor, jež můžeme definovat jako nestandardizované dotazování jednoho účastníka výzkumu zpravidla jedním badatelem pomocí několika otevřených otázek“.

V návaznosti na zkoumané cíle byl vybrán **polostrukurovaný rozhovor** a předem připravené otázky, které budou podle okolností doplňovány navazujícími či rozvíjejícími otázkami. Jelikož hledáme důvěrné a osobní odpovědi, dali jsme přednost před dotazníkem rozhovoru a Gavora (2000, s. 110) uvádí, že se respondent více otevře; kontaktem tváří v tvář je větší zárukou pravdivých odpovědí. Omezení spočívá v tom, že ne všichni účastníci rozhovoru jsou dobrými vypravěči a toto může vést ke zkreslení rozhovoru.

4.7 Výzkumný soubor

Výběr výzkumného souboru nebyl náhodný, neboť u kvalitativního výzkumu se ve smyslu statistické náhodnosti nepoužívá náhodný výběr, který je typický pro kvantitativní výběr. Záměrný výběr je potřebný proto, aby vybrané osoby byly vhodné a Gavora (2000, s. 183) uvádí, že jen tak mohou podat o něm informačně bohatý a pravdivý obraz. Výběr je vždy reprezentativní, protože probandi reprezentují dané prostředí a to dle stanovených kritérií. Délka evidence delší než jeden rok, v péči ženy je alespoň jedno dítě mladší patnácti let a zaměstnání si hledá a na úřadu práce není z jiných důvodů.

Rozhodla jsem se oslovit šest žen, které pravidelně dochází na úřad práce a splňují daná kritéria. Výběr probandů proběhl na základě dostupnosti. Data o délkách evidence z Tab. 1. jsou platná k datu 1. října 2016.

Tab. 1. Popis zkoumaných osob

jméno	věk	délka evidence	vzdělání	rodinný stav	počet dětí
Radka A	40	2 roky 5 měsíců	SOU	rozvedená	2
Jarmila B	27	1 rok 3 měsíce	SŠ	vdaná	1
Romana C	42	1 rok 5 měsíců	VŠ	vdaná	2
Jitka D	39	2 roky 1 měsíc	SŠ	vdaná	3
Petra E	24	2 roky	ZŠ	svobodná	1
Marie F	32	1 rok 8 měsíců	SOU	vdova	2

4.8 Časový plán a organizace výzkumu

Polostrukturovaný rozhovor se zkoumanými osobami byl proveden na úřadu práce v Rosicích. Všechny zkoumané osoby byly před samotným šetřením informovány, že všechny údaje jsou anonymní a dále budou označeny písmeny A až F. Výzkum probíhal od začátku října 2016 do února 2017.

4.9 Výzkumné otázky

Podstatou kvalitativního výzkumu je získání velkého počtu informací od malého počtu zkoumaných osob. Cílem je zachytit komplexní obraz zkoumaného jevu. Výzkumný rozhovor byl veden podle předem připravené dramaturgie otázek. Předem byly vytýčeny čtyři tematické okruhy:

- Okruh osobních zjišťujících otázek pro základní informovanost o zkoumané osobě.
- Okruh demografických a kontextových otázek sloužící k seznámení se s životní situací zkoumané osoby.
- Okruh otázek zaměřený na postup žen při hledání zaměstnání a na zjištění bariér, které brání najít si práci. Zjišťuje největší potíže a aktuální potřeby.
- Otázky týkající se perspektiv do budoucnosti a vlastních dojmů z nezaměstnanosti.

Celé znění otázek uvedeno v Příloze I.

Jednotlivé rozhovory byly nahrány na diktafon a poté přepsány pomocí transkripce do písemné podoby. Použili jsme techniku doslovné transkripce. Následně byla provedena analýza metodou otevřeného kódování. Přepisy rozhovorů uvedeno v Přílohách II až VII.

Po ukončení výzkumu bylo zkoumaným osobám nabídnuto předložení výsledků zkoumání nebo zaslání závěrečné podoby práce.

4.10 Analýza rozhovorů

Pro analýzu rozhovorů byla použita metoda otevřeného kódování. Je to proces, kdy se prvotní autentická data převádí do datových segmentů (jednotek), s nimiž je možné dále pracovat. Otevřené kódování je dle Strausse a Corbinové (1999, s. 43) část analýzy, která se zabývá označováním a kategorizací pojmů pomocí pečlivého studia údajů. Otevřené kódování je možné provádět rozličnými technikami. Proces otevřeného kódování odhaluje nejen kategorie, ale i jejich vlastnosti a dimenze. Strauss a Corbinová (1999, s. 48-49) doporučují nejprve začít s vlastnostmi a ty poté rozkládat na jednotlivé dimenze. Vlastnosti jsou charakteristiky nebo znaky kategorie a dimenze reprezentují umístění na nějaké škále.

Byl proveden přepis rozhovorů, který jsem provedla na diktafon a poté vytýčeno těchto 10 kategorií:

1. Ženy jsou diskriminovány, i když mají své přednosti, aneb zprávy z bojiště.
2. Zaměstnavatelé nenabízejí práci na zkrácený úvazek a jsou nesolidní, aneb kdo zaměstná ženskou s dětmi.
3. V místě bydliště je to špatné s prací, aneb na dojíždění zapomeňte.
4. Mám víc času na sebe, děti, manžela a domácnost, aneb najdu si v tom výhodu.
5. Pomáhat budou spíš rodiče než manžel, aneb musím si nějak poradit.
6. S dětmi je horší si najít práci, aneb to jsem ráda, že je mám.
7. Jsem připravena pracovat i na pozici, která úplně neodpovídá mým představám, aneb přivřu aspoň jedno oko.
8. Zaevidovat se na úřad a udělat si kurz, aneb jak mi je na pracáku.
9. Bez vzdělání bych to měla složitější, aneb kdo umí, ten umí.
10. Žít svůj tajný sen, aneb do roka a do dne.

Podkapitoly, které následují, již podrobně vysvětlují jednotlivé kategorie. Každá kategorie má své vlastnosti a dimenzionální rozsah. V podkapitolách jsou uvedeny některé z citací z pořizovaných rozhovorů, které nejvíce korelují s danou kategorií. K citacím jsem doplnila závorky, jejichž obsahem jsou iniciály probandů a číslo vyjadřující počet citací zkoumaných osob a rok vzniku citace.

4.10.1 Kategorie č. 1: Ženy jsou diskriminovány, i když mají své přednosti

Tab. 2. Vlastnosti a dimenzionální rozsahy - kategorie č. 1

Vlastnosti	dimenzionální rozsah
Ženské pohlaví	nerovnoprávné
Věk	ne zcela omezující
Dokonalý zaměstnanec	mladý, vzdělaný, bezdětný, flexibilní
Vystupování zaměstnavatele	diskriminující
Existence dětí	znevýhodňující

Ženy si uvědomují, že jejich postavení na trhu práce není ideální. „*Já myslím, že se jim moc nechce zaměstnat mladou ženskou s děckem. Protože co když budu zase těhotná nebo s malým doma na OČR.*“ (PE/16/16)

Dotazované ženy se ve svých výpovědích shodly, že toto nerovnoprávné postavení je pro ně znevýhodňující, ale ne překvapivé. „*Šla jsem na jeden pohovor. Do telefonu pán říkal, že si všechno řekneme osobně a inzerát vypadal dobře i pán zněl jako solidní pán. Jenže pak z něj vylezlo, když jsme se potkali, že práci dostanu a ani moc pracovat nemusím ani se nic nemusím učit, ale chtěl ode mě, abych mu dělala spíš milenku než zaměstnankyni, ale to se mi vůbec nelíbilo. Řekla jsem mu, že já taková rozhodně nejsou a ať si najde někoho jiného.*“ (PE/17/16)

K usnadnění situace by přispělo méně diskriminující vystupování mnohých zaměstnavatelů a lepší odměna za práci. „*To, že jsem samoživitelka a potřebuji příjem jako chlap, taky nikoho nezajímá...*“ (RA/15/16)

Samostatnou konstantou je pohled participantek na to, jak má dle nich vypadat dokonalý zaměstnanec. Hlavním kritériem je flexibilita. „*Musela bych být mladá a bez dětí a být v práci pořád, abych si našla hned práci.*“ (MF/08/16) „*...seděla jsem v kanceláři třeba i do osmi. To už si teď z časového hlediska nemůžu dovolit. To se ale zaměstnavatelům nelíbí, protože mají rádi, když se věnuje své práci bez omezení, tzn., že nespěcháte domů.*“ (JB/05/16)

Jako zřetelné diskriminační hledisko považují fakt, že mají děti a jsou ženy. „*Když se účastním pohovoru, většinou se rovnou zeptají, jak to mám s dítětem zařizené v případě*

nemoci. Já vím, že na toto nemusím odpovídat a oni se na to nemají ptát, ale je to prostě tak.“ (JB/08/16)

Obecný přežitek, toho, že ženy zůstanou po dobu nemoci s dětmi doma, bohužel znevýhodňuje i participantky, které mají situaci s hlídáním vyřešenou a za všechny to uvedla nejvýstižněji JD: *„Snažím se najít pracovní místo shodné s mým vzděláním a klasifikací. Na pohovorech to probíhá vesměs stejně. Pozitivní nálada, všichni Vás ubezpečují, že jste na správném místě, a když přijde na lámání chleba, málem se Vám ani neozvou, že si vybrali někoho jiného. No to víte, člověk si myslí, že ve svém věku už má něco za sebou a nakonec to vypadá tak, že už s ním nikdo nepočítá. Přitom při zmínce, že mám něco za sebou, hlídání dětí taky mám zámknuté, tak mám šanci na práci.*“ (JD/15/17)

4.10.2 Kategorie č. 2: Zaměstnavatelé nenabízejí práci na zkrácený úvazek a jsou nesolidní

Tab. 3. Vlastnosti a dimenzionální rozsahy - kategorie č. 2

Vlastnosti	dimenzionální rozsah
Vyhledávání	bezvýsledné
Výskyt zkrácených úvazků	malý, není
Nesolidnost zaměstnavatelů	značná, nepřijatelná
Nezdar	nesmírný
Homeoffice	není
Pracovní doba	nevyhovující
Nutnost zkráceného úvazku pro ženy	podstatná
Hledání	neúspěšné

Při hledání zaměstnání se ženám jeví jako jeden z největších problémů pracovní doba a fakt, že míst na zkrácený úvazek je opravdu málo. *„Ideálně bych chtěla práci na poloviční úvazek nebo něco na 8 hodin na dobu kdy mám dítě ve školce. Takových nabídek, ale moc není, co vím, tak všechny kamarádky taky hledají a nikdo nemá štěstí.*“ (PE/07/16)

Sklobení péče o rodinu a zaměstnání je bez nabídek „homeoffice“, flexibilní pracovní doby, zkráceného úvazku či sdíleného místa velmi těžké. „*Nejlepší by byla práce, která by mně umožňovala část práce vykonávat z domu. Ale to bych se asi musela narodit jinde, ale kdo ví.*“ (RC/12/17).

Snem participantky JB by byla krom homeoffice i školka zřízen v rámci jejího budoucího zaměstnání. „*Chtěla bych ochotného zaměstnavatele, který by mohl upravit pracovní dobu tak, abych stihla školku. Ideální by byla školka v rámci zaměstnání. Ráda bych opět pracovala v kanceláři. Ideálně homeoffice, věnuji teď čas tomu, že přemýšlím o nějakém podnikatelském záměru. Brzdí mne to, že nemám kapitál.*“ (JB/09/16)

Obdobně na problém nahlíží i RC: „*Jednoznačně nabídky zkrácených úvazků tak, jak to bývá například v Norsku anebo sdílené zaměstnání. To by se mně moc líbilo a pomohlo by to nejedné mamince. Naši zaměstnavatelé tady umí nabídnout akorát brigádu, práci na dohodu a to nic neřeší.*“ (RC/15/17)

Tyto varianty jsou na našem pracovním trhu spíše raritou. Ženy mají negativní zkušenost při jednání se zaměstnavateli, kteří nabízejí práci tzv. na černo. Když už něco nabídnou, je to většinou práce na černo: „*...a ještě se tváří, že můžu být ráda, když si přivydělám. Ale já bych chtěla normální pracovní smlouvu!*“ (MF/07/16). Nebo se setkaly s jiným nesolidním jednáním.

4.10.3 Kategorie č. 3: V místě bydliště je to špatné s prací

Tab. 4. Vlastnosti a dimenzionální rozsahy - kategorie č. 3

Vlastnosti	dimenzionální rozsah
Cestování za prací	časově i finančně náročné
Nabídky práce v místě bydliště	absentující, potřebné
Nabídky práce ve městě	větší, výhodnější
Možnost uplatnění v místě bydliště	mizivá

Pro ženy, které mají malé děti je velice důležité, aby si našly zaměstnání v „dojezdové“ vzdálenosti k institucionalizovaným zařízením. MF to vystihla takto: „*Potřebuji sehnat zaměstnání v dosahu 10 km, abych se stihla do půl čtvrté vrátit a vyzvednout děti ze školy.*“ (MF/09/16). Malá města a vesnice však mají nabídku pracovních míst omezenou a ženám

mnohdy nezbyvá nic jiného, než si hledat práci ve větším městě. „Co se týká nabídky práce v blízkosti mého bydliště, není to žádná sláva. Většina nabídek je do Brna, kam jsem dojíždět nechtěla kvůli dětem...“ (JD/11/17)

Sklobit dojíždění do práce a rodinu je však těžké a rozhodně hraje roli jak časové hledisko, tak i finanční situace rodin. „U nás je to s prací dost špatný. Já bych si místo našla hned, ale v Brně a na dvanáctky. Dojíždění je problém. Nejen finanční, ale hlavně časový a jak to skloubit s dětma? Škola a školka do čtyř a kde by byly potom?“ (RA/08/16)

Postoj zaměstnavatelů při výběru vhodných kandidátů bývá ovlivněn i místem trvalého pobytu potenciálních zaměstnanců a často dávají přednost „místním“. Z informací účastníků dále vyplývá, že šance na uplatnění v blízkosti je mizivá i z toho důvodu, že „Je tady sice několik fabrik, ale tam berou spíš na tři směny a já na noční nechci ani nemůžu kvůli děcku. V Brně je práce víc a stejně si myslím, že to tak dopadne a já tam budu dojíždět. Já bych i ráda prodávala, ale tady moc nikoho nehledají.“ (PE/10/16)

4.10.4 Kategorie č. 4: Mám víc času na sebe, děti, manžela a domácnost

Tab. 5. Vlastnosti a dimenzionální rozsahy - kategorie č. 4

Vlastnosti	dimenzionální rozsah
Volnočasové aktivity	četné, značné
Volný čas	žádaný
Pohoda rodiny	větší, přítomná
Pocit naplnění dne	přítomný

Důležitým aspektem, který vyplynul z výzkumu, je fakt, že ženy jako pozitivum nezaměstnanosti vnímají to, že mají více času nejen na rodinu, své blízké, kamarády, ale hlavně na sebe. „Ano, jednou děti vyrostou a já budu ráda vzpomínat na všechny prožité chvíle, a jak jsem nemarnila čas zbytečnou honbou za penězi a byla jsem s nima. Jen doufám, že situace s nezaměstnaností nebude trvat příliš dlouho.“ (JD/20/17)

Tato skutečnost vnáší větší pozitivní náladu do rodin a ženy uvádějí, že pocit naplnění je pro ně přínosný. Uspokojivý je pro participantku JB i fakt, že „Takhle to stihnu všechno já. Zavedu syna do školky, vyzvednu jej a navařím. Celý den se dokážu zabavit. Hledám na internetu vhodná pracovní místa, starám se o domácnost, když jsem chodila

do kurzu účetnictví, musela jsem se učit a jsem ráda, že jsem zkoušky zvládla a bavilo mne si zopakovat věci ze školy a naučit se i něčemu novému.“ (JB/11/16)

Ani jedna z probandek neuvedla, že děti raději neměla mít a dobrý pocit z toho, že zvládají péči o domácnost a děti byl z rozhovorů zřejmý. Jako pozitivum vyzdvihla RA, že je ráda, že není vystresovaná a uhoněná. *„To je opravdu to, že když opominu finanční hledisko, tak mám víc času na děti a taky na sebe. Mít víc peněz, tak se rozmazluju. Chodím na masáž a kosmetiku. To jsem teď dostala od přítele k narozeninám a bylo to velice příjemné. Měla jsem taky čas přemýšlet a to, že nejsem vystresovaná z práce, je pozitivní. Nehoním se s vyzvedáváním dětí a všechno bylo v takovém poklidu a pohodě.“ (RA/16/16).* V rámci našich vyprávění můžeme tedy konstatovat, že ženy, které nejsou vystresované z práce a hlavně z toho, jakým způsobem zvládnou organizaci celého dne, se cítí méně frustrované.

4.10.5 Kategorie č. 5: Pomáhat budou spíš rodiče než manžel

Tab. 6. Vlastnosti a dimenzionální rozsahy - kategorie č. 5

Vlastnosti	dimenzionální rozsah
Potřeba výpomoci s hlídáním	obrovská
Pomoc prarodičů	plánovaná, hojná
Pomoc manžela	malá, neprogresivní
Nikdo nepomůže	zavazující

Ženy se shodly v tom, že bez pomoci s dětmi je složitější skloubit rodinu a práci a bez podpory nejbližších se neobejdou. Chápou však, že bude záležet na dobré vůli všech a vzájemné dohodě. *„Pomohlo by mi, kdyby moje matka byla ochotna vyzvedávat syna ze školky. Ale to ona zatím moc není.“ (PE/14/16)*

RA byla výjimkou, protože má domluvenou střídavou péči s manželem a v době nemoci dětí ji s hlídáním nikdo nepomůže. *„Při střídavé péči otec dětí bude zastupovat na sto procent. Což je výhoda i nevýhoda, když mám děti já, nikdo mně moc nepomůže. Jedině kamarádky. Prarodiče bývalého manžela nic. Já už mám jen mámu a ta bydlí daleko.“ (RA/12/16)*

U ostatních žen bude pomáhat matka či blízký příbuzný a manžel či přítel jen výjimečně. „*S manželem počítat nemůžu. Pracuje v Brně a jezdí pozdě večer domů. Ve vedlejší vesnici mám mamku s tatškem, ty by občas pohlídat mohli, jsou v důchodu. Ale nechci je moc zatěžovat, mají hospodářství a své práce dost. A tcháni bydlí daleko. Doufám však, že když budu chodit do práce a některé z dětí onemocní, tak mamka dojede a pohlídá...*“ (RC/10/17)

Vyprávějící zmiňují význam toho, že se budou muset spolehnout sami na sebe a přesouváním odpovědnosti za děti na jiné členy rodiny, se situace nevyřeší. „*Nemáme nikoho z rodiny, kdo by nám vypomohl ani s hlídáním a musíme se spolehnout jen na sebe. Na jednu stranu je to výhoda, že se nemusíme nikomu zpovídat, ale je to na druhou stranu velká zodpovědnost.*“ (JB/02/16)

4.10.6 Kategorie č. 6: S dětmi je horší si najít práci

Tab. 7. Vlastnosti a dimenzionální rozsahy - kategorie č. 6

Vlastnosti	dimenzionální rozsah
Obraz zaměstnavatele o ženách s dítětem	naučený, značný
Děti i kariéra	podstatné, upřednostňované
Postoj zaměstnavatelů k dětem	překáží, vadí
Bezdětné ženy na pracovním trhu	upřednostněny
Preference dítěte před prací u matky	běžná

Zaměstnavatelé mají zažitě stereotypy vůči ženám, které se dle mínění oslovených žen projevují v tom, že již dopředu předpokládají, že je bude dítě v práci omezovat. Přesto probandky zmiňují důležitý fakt, že jsou rády, že děti mají a nedaly přednost pracovní kariéře, i když je zřejmé, že jako bezdětné by na trhu práce měly větší šance. Důležité je pro ně zvládnutí rodiny i práce. Ženy se shodly v tom, že velice důležitou roli hrají i finance a to především „*Pro matku samoživitelku je to velice těžká pozice. Pracovat musíte... ale zároveň se musíte postarat o děti a domácnost.*“ (MF/07/16)

Pregnantně shrnula situaci RC: „*Řekla bych, že věk ani pohlaví nejsou největší překážkou. Že největším omezením je pracovní doba a dvě malé děti. Nejsem z těch matek, která by děti hodila na druhou kolej a šla si tvrdě za pracovní kariérou. Je fakt, že ženy*

to mají obecně při hledání zaměstnání těžší. Nejdříve jsou to holky bez praxe, potom jsou to potencionální matky, potom jsou fakticky matky s dětmi a nakonec je jim přes 40 a jsou pro zaměstnavatele už staré.“ (RC/13/17)

Zklamání ze situace na trhu práce vyjádřila RA takto: „Já jsem po mateřské myslela, že do práce se vrátím hned. Bylo toho najednou nějak moc a já jsem zjistila, že s dětma je horší si najít práci. No to jsem dřív nebyla zvyklá. Byl o mne zájem. Myslím, že jsem šikovná a svou práci zvládám dobře.“ (RA/06/16)

4.10.7 Kategorie č. 7: Jsem připravena pracovat i na pozici, která úplně neodpovídá mým představám

Tab. 8. Vlastnosti a dimenzionální rozsahy - kategorie č. 7

Vlastnosti	dimenzionální rozsah
Snížení požadavků	záměrné, důležité
Vysněné zaměstnání	žádoucí

Ženy mají realistický pohled na možnosti, které jim nabízí trh práce. Nabídky, které jsou k dispozici, jsou často nesolidní a jejich zadání je nejednoznačné. Cíleně tedy ustupují ze svých původních požadavků a snaží si hledat zaměstnání, které sice plně neodpovídá jejich původním požadavkům, ale pro úspěch při získání zaměstnání se toto jeví jako důležité. Probandka RC uvedla: „Vypadá to, že budu muset slevit ze svých požadavků, jak finančních tak profesních. Lucinka teď bývá často nemocná a to by se zaměstnavateli moc nelíbilo a možná že jak bych začala, tak bych také i rychle skončila.“ (RC/09/17). I MF má stejnou zkušenost: „A co vím od kamarádek, nejsou zrovna ochotní vycházet jim vstříc a pracovní dobu pro ně upravovat. I když jsem připravena pracovat na pozici, která úplně neodpovídá mým představám, například pomocná síla v kuchyni.“ (MF/10/16)

Shodně se ženy vyjadřují i o faktu, že si uvědomují, že délka praxe a dosažené vzdělání jasně určuje jejich postavení na trhu práce a je jim zřejmý i fakt, že požadavky zaměstnavatelů mají rostoucí potenciál. „Uplatnit se s gymplem v administrativě pro holku tenkrát nebyl vůbec problém. Nebylo to jako teď, že v kanceláři pracují i holky s vysokou školou.“ (JD/06/17)

PE ke svému neúspěchu při hledání zaměstnání uvedla: „*A možná i to, že mám jen tu základku. A žádnou zkušenost s prací.*“ (PE/18/16)

4.10.8 Kategorie č. 8: Zaevidovat se na úřad a udělat si kurz

Tab. 9. Vlastnosti a dimenzionální rozsahy - kategorie č. 8

Vlastnosti	dimenzionální rozsah
Důležitost evidence	běžná
Důležitost podpory	značná, záměrná
Pomoc úřadu práce	významná, vyžadovaná
Život v nezaměstnanosti	nelehký

Pro ženy, které se vracejí většinou po rodičovské dovolené, na trh práce je důležité se zaevidovat na úřadu práce. Evidence jim přináší jistotu a to nejen finanční, ale důležitá je pro ně i pomoc úřadu práce v pro ně často nepřehledné situaci. Spolupráce s úřadem práce je pro ně významná a nezřídka využívají nabídek, které úřad poskytuje. Situaci na úřadu práce komentuje například PE: „*Zprostředkovatelka mě poslala na skupinové poradenství. Prvně jsem si myslela, že to bude ztráta času, ale nakonec jsem byla ráda, že jsem tam jela. Dostala jsem se mezi lidi a taky bylo zajímavý, jak nám vysvětlovali, jak si napsat životopis a jak se chovat na pohovoru. To jsem nevěděla a taky životopis bych si sama nezvládla udělat. Jednali tam s náma hezky a taky tady na úřadu nemám pocit, že bych byla někomu na obtíž. Pokaždé dostanu od zprostředkovatelky vytisknuté místa a mám si na ně zavolat.*“ (PE/09/16)

Nejčastěji využívanou službou úřadu práce je pro ně rekvalifikace a jako pozitivum berou i volně přístupné nabídky volných pracovních míst. Mnohé již rekvalifikaci absolvovaly. „*Na úřadu práce jsem si udělala kurz mzdové účetní.*“ (JD/07/17) a jiné se k tomuto kroku odhodlávají. „*No nevím, a nejsem si jistá, asi bych byla ochotna si udělat nějakou tu rekvalifikaci a aji se něco nového naučit no, třeba nějaký počítačový kurz bych zvládla.*“ (PE/19/16)

Také na první pohled sebevědomá a soběstačná participantka JB uvedla zajímavou skutečnost: „*Než mi skončila mateřská, začala jsem se dívat po nabídkách práce v okolí. Pak jsem se šla zaevidovat na úřad a přes pracák si udělala kurz účetnictví, abych měla*

lepší uplatnění. Myslela jsem si, že mi to pomůže, jenže když účetní, tak samostatná a s tímhle kurzem můžu dělat jen pomocnou. Ale i tak jsem ráda, že ho mám, v tom mi pracák hodně pomohl. Stačí se trošku snažit a mít zájem. Toho co úřad nabízí je hodně, jen si podle mne každý myslí, že mu práci někdo najde a nesnaží se. Já zájem mám a budu využívat nabídek úřadu práce i nadále. Momentálně jsem začala intenzivně hledat a doufám, že do měsíce už nastoupím. Syn už je větší a taky samostatnější.“ (JB/07/16)

Ženy se shodly v tom, že život v nezaměstnanosti je pro ně nelehký a JD shrnula tento fakt takto: „*Ono, když jste na úřadu práce delší dobu, je to deprimující. Že jste neschopní, nikdo si o Vás ani lopatu neopře, že jste prostě zklamala.“ (JD/19/17)*

Zde bych upozornila i na důležitý fakt, který se opakoval. Zkušenost žen s úřadem práce ovlivnil dojem, s jakým s nimi bylo na úřadu jednáno. RC uvedla: „*Zpočátku jsem z toho byla nervózní, nevěděla jsem, co můžu očekávat. Byla to pro mě první zkušenost, ale mám štěstí na zprostředkovatelku, ke které chodím. Je moc vstřícná a ochotná.“ (RC/07/17).*

Tato kategorie odhalila fakt, že slušné a vstřícné jednání je důležité a mělo by mít zásadní vliv při komunikaci mezi lidmi ve všech profesích.

4.10.9 Kategorie č. 9: Bez vzdělání bych to měla složitější

Tab. 10. Vlastnosti a dimenzionální rozsahy - kategorie č. 9

Vlastnosti	dimenzionální rozsah
Nároky zaměstnavatelů	velké, záměrné
Znalost jazyka	malá, nepatrná
Práce s PC	dobrá
Řidičský průkaz	požadovaný
Délka praxe	žádoucí, důležitá

Tato kategorie nás podrobněji seznamuje s faktem, že ženy pochopily, že bez vzdělání a dovedností by na pracovním trhu bylo jejich postavení zhoršeno ještě více. Proto se některé rekvalifikovaly nebo o rekvalifikaci uvažují, jedna z žen uvažuje o tom, že by si dodělala výuční list. „*Mám jen základku, ale chtěla bych si udělat aspoň výučník,*

ale nevím kdy. Dovednosti no, moc jich není, ale umím vařit, pečovat o děti. Praxi v práci nemám žádnou a vím, že v tom bude problém.“ (PE/07/16)

Řidičský průkaz a základní znalost práce s počítačem se stala nutností a zaměstnavatelé účelově při prvotní selekci vyřadí z výběrového řízení ženy, které nemají ani základy těchto dovedností. O tom, zda budou ženy přijaty, rozhoduje v zásadní míře často i ten fakt, že nemají dostatečnou praxi v daném oboru.

Z rozhovoru vyplynulo, že nejúčinnějším prostředkem ke zvýšení sebevědomí při hledání zaměstnání je vzdělání nebo praxe v oboru. To ilustruje RC: *„...proto jsem se rozhodla, že si dodělám vysokou školu. Bylo to náročné, ale vyplatilo se. V té době zrovna odcházela moje vedoucí do důchodu, a tak jsem byla vybrána na její místo. Bez vysoké školy bych se o toto místo nemohla vůbec ucházet.“ (RC/05/17)*

Participantky v podstatě věděly, že důležitost práce s počítačem je v dnešní době nutností. *„Tak jako dnes každý, umím pracovat s počítačem, nemám strach, že bych se nenaučila jakýkoliv program, který bych ke své práci potřebovala. Umím obstojně anglicky a francouzsky. Jediné omezení vidím v tom, že řidičský průkaz mám, ale jezdím jenom tady po známých trasách, například do školky a do obchodu, jinak se bojím. Takže toto je do budoucna moje mínus.“ (RC/06/17)*

Stejně tak délka praxe v oboru rozhoduje o přijetí či nepřijetí na vysněnou pozici. *„Jsem šikovná, jak jsem řekla. Rychlá a precizní a práce mě baví. Mám praxi v oboru. Bez té by mě jistě nikde nevzali.“ (RA/11/16)*

4.10.10 Kategorie č. 10: Žít svůj tajný sen

Tab. 11. Vlastnosti a dimenzionální rozsahy - kategorie č. 10

Vlastnosti	dimenzionální rozsah
Vysněné zaměstnání	žádoucí
Mít sny	důležité
Potřeba ocenění	intenzivní
Život nekončí	zřejmé

Tato kategorie nás přivede ke konci vyprávění. Vysněné zaměstnání a představy o budoucnosti jsou pro ženy důležité. Probandky shodně hovoří o tom, že pocit naplnění je pro ně v pomyslném žebříčku hodnot vysoko a jako nejlepší variantu uvádějí, že by rády dosáhly spokojenosti v pracovním i osobním životě. „*Moje vysněné zaměstnání? No asi bych si dovedla představit, že bych dělala někde s lidima a něco jim prodávala, anebo i bych třeba i uklízela u bohatých lidí. A co je takovej můj tajnej sen je, že bych chtěla zkrášlovat lidi, třeba jako ta no vizážista, ale asi se s tím nedá uživit, což je škoda. To by asi byla vysněná práce.*“ (PE/20/16)

Jako pozitivní zjištění v rámci poslední kategorie, bych hodnotila i konstatování některých participantek o finanční stránce věci z jiného úhlu. „*Chtěla bych práci, která mne bude naplňovat a přinese i něco víc jak peníze. Vždyť v práci trávíme třetinu dne. Opravdu doufám, že si udělám kurz asistenta a budu pracovat ve školství, budu potřebná a někdo moji práci ocení. Nemyslím jen finančně.* 😊“ (JD/21/17)

4.11 Shrnutí výzkumu

Cílem našeho výzkumu bylo prozkoumat a zjistit subjektivně vnímané příčiny handicapující dlouhodobě nezaměstnané ženy. Konkrétně nás zajímaly názory a zkušenosti žen-matek, které jsou dlouhodobě nezaměstnané a pečují alespoň o jedno dítě do 15 let věku. Šest oslovených probandek, se kterými byly provedeny rozhovory, nám poskytly cenné informace, které jsme pomocí otevřeného kódování následně analyzovali. Získané informace byly analyzovány a sdružovány do kategorií, jejichž vytvoření bylo zčásti dáno zaměřením dílčích výzkumných problémů práce.

Výsledky výzkumu odhalily, že ženy spatřují své značné handicapy na trhu práce v mnoha aspektech. Jako zásadní znevýhodňující faktor považují samotný fakt, že jsou ženy a samotnou existenci dítěte a s tím spojenou péčí o ně. Toto nerovnoprávné postavení je pro ně znevýhodňující, ale ne překvapivé. Nicméně s tímto faktem se poměrně dobře vyrovnávají. Jako problematický aspekt se jeví hlavně ta skutečnost, že zaměstnavatelé si stále vybírají své zaměstnance na základě zažitých šablon a ženy-matky jsou pro ně limitovány péčí o děti. Ženy totiž zůstávají často doma s dětmi z důvodu jejich ošetřování v nemoci a jsou pro zaměstnavatele málo flexibilní.

Jako problematický a alarmující se jeví i přístup některých zaměstnavatelů, kteří se chovají nesolidně. Například PE uvedla, že jí byla nabídnuta „práce“ milenky; nebo u RA by o přijetí rozhodla její atraktivita! Znevýhodňujícím činitelem je i fakt, že ženy mnohdy zůstávají doma i několik let a návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené je sférou střetu mezi zaměstnavateli a potenciálními zaměstnankyněmi. Jak uvádí JB, tento fakt nepůsobí na zaměstnavatele dobře. Ze zkušeností žen jasně vyplynulo, že větší šance na uplatnění se na trhu práce mají ženy mladší a bez dětí. Dále pak ty, které se „nechystají“ otěhotnět a hlavně ty flexibilní. Filozofie hodnot dnešní doby je spíše orientována na zisk a z výzkumu je zřejmé, že ženy s dětmi mají ztíženou pozici na trhu práce.

Výzkum ukázal, že zkoumané osoby jsou opravdu limitovány péčí o děti a rodinu. Při hledání zaměstnání je pro ženy jedna z nejdůležitějších oblastí, která umožňuje sladění rodiny a práce, pracovní doba, a to konkrétně její flexibilita. Další z variant je umožnit ženám například volný začátek i konec pracovní doby. Některé firmy dokonce poskytují v rámci flexibility i stlačený pracovní týden, tedy například čtyři dny po deseti hodinách. S tímto faktem se nesetkala při hledání zaměstnání žádná z oslovených žen.

Další možnou variantou je práce z domu, tzv. homeoffice, kdy firmy nabízejí práci z domu částečně nebo úplně. Obvykle ve firmách existují pozice, kdy práce z domu nebo její částečná podoba je možná a pozice, které to neumožňují. Práce z domu má svá specifika a jisté výhody i nevýhody pro obě strany. Varianta homeoffice by vyhovovala probandkám JB a RC. To, že jsou tyto alternativy na pracovním trhu nabízeny velmi zřídka, je důležitým faktorem v tom, že ženy se při hledání takovýchto míst cítí neúspěšně. Následný pocit nezdaru je u všech zřejmý. Ženám bývá často nabízena práce tzv. načerno, jak uvedla MF. Jedná se o práci bez řádně uzavřeného pracovněprávního vztahu. Tato forma zaměstnání je pro ně nepřijatelná a spíše jen zhoršuje negativní zkušenosti žen při hledání zaměstnání.

Jak moc jsou ženy omezené při hledání zaměstnání, souvisí i s faktem, zda zaměstnavatel sídlí v dojezdové vzdálenosti k bydlišti a k institucionalizovaným zařízením. Všechny oslovené ženy bydlí buď na vesnici, nebo na malém městě. Nabídky práce v okolí absentují; pro ženy jsou však potřebné jak z časového, tak finančního hlediska. Nabídky v Brně jsou výhodnější, ale ne všechny probandky jsou ochotny za práci dojíždět. S tímto faktem koreluje i postoj zaměstnavatelů, který bývá ovlivněn i místem pobytu potenciálních zaměstnanců a nezřídka dávají přednost „místním“. Jako znevýhodňují,

uvedla RA i fakt, že integrovaná doprava neodpovídá jejím požadavkům a dostupnost z vesnice je špatná.

Výsledky mého výzkumu dále ukázaly, že ženy, které jsou dlouhodobě evidovány na úřadu práce, vnímají jako pozitivum fakt, že mají více času na rodinu, přátele, ale hlavně na sebe a své zájmy. Na tomto se shodly všechny probandky. Uvedly, že tato skutečnost vnesla pozitivní pocity do rodiny. Důležitá byla i skutečnost, že žádná z žen neuvedla existenci dětí jako negativum. Všechny shodně uvádějí, že jsou rády, že je mají. Za všechny tuto skutečnost shrnula JB, která uvedla, že bude ráda vzpomínat na všechny prožité chvíle s dětmi, že nemarnila čas honbou za penězi a byla s nimi.

Dalším aspektem, který je pro ženy významný, je pomoc s hlídáním dětí. Tato podpora jim celkově usnadňuje vstup na trh práce. Ve výpovědích participantek jsme zaregistrovali, že s péčí o děti budou většinou pomáhat matky probandek, babičky dětí. V případě probandky MF bude v nutných případech s hlídáním vypomáhat bratr. V případě RA je již soudně zřízena střídavá péče; v době nemoci dětí jí nikdo nepomůže, maximálně občas kamarádka. Probandka JD jako jediná nemá žádnou pomoc v této záležitosti zajištěnou. Manžel a přítel je ženami chápán spíše jako někdo, na koho se v této záležitosti mnoho spoléhat nemohou, protože musí chodit do práce a živit rodinu.

Analýza rozhovorů ukázala, jak moc jsou ženy realistické při pohledu na možnosti, které jim nabízí trh práce. Často i přes nesolidnost a nejednoznačné zadání volných pracovních pozic, si ženy uvědomují své postavení na trhu práce a berou tuto situaci realisticky. Jsou ochotny pracovat po ukončení evidence na úřadu práce i na pozici, která neodpovídá jejich požadavkům a představám. Důvodem tohoto kroku bývají jejich obavy z budoucnosti.

Spolupráce mezi úřadem práce a dlouhodobě evidovanými ženami se jeví ženám jako přínosná. Všem probandkám přináší po rodičovské dovolené nejen finanční jistotu, ale z analýzy rozhovorů vyplynulo, že je pro ně důležitá i pomoc s hledáním zaměstnání a získáváním informací o nabídkách aktivní politiky zaměstnanosti. Oslovené ženy o rekvalifikaci přemýšlí nebo se už jako JB rekvalifikovaly. Počáteční impulsem dostavit se na úřad práce byl pro všechny participantky fakt, že si chtěly „vybrat podporu“. Pro RC byla evidence na úřadu první zkušeností a byla z ní zpočátku nervózní. Jako zklamání uvádí skutečnost, že není proplácena výuka anglického jazyka a kondiční jízdy v autoškole. Probandku RC, ale situaci brzy přijala bez negativních dopadů.

Výzkum také dokazuje, že ženy si uvědomují význam vzdělání a dovedností a že bez tohoto přínosu by bylo jejich postavení na trhu práce komplikovanější. Je tedy zřejmé, že ženy nejsou při hledání zaměstnání limitovány jen vnějšími faktory, ale velice důležité je nastavení vnitřní motivace a využití jejich kvalifikačního potenciálu. Tento fakt potvrzuje i Řezáč (1998, s. 41). Upozorňuje na fakt, že do společnosti vstupujeme s danými dispozicemi a ty spolu s vnějšími impulzy tvoří podmínky dalšího rozvoje osobnosti. K rozvoji osobnosti dochází, pokud jsou v součinnosti jak vnitřní, tak vnější faktory; tímto dochází ke změně strukturace duševního života. Ženy spatřují problém i v neznalosti cizího jazyka. Potřebná znalost jazyka bývá často i ve znění inzerátů volných pracovních pozic. Mnohdy však slouží jako zástupné kritérium k prvotní selekci uchazečů; zaměstnavatel očekává méně uchazečů. Délka praxe je pro zaměstnavatele také rozhodující faktor, který ovlivňuje potenciální přijetí. Ženy „ztrácejí“ několik let mateřskou a poté rodičovskou dovolenou, které se nepočítají do celkové doby praxe.

Představy o budoucnosti a vysněné zaměstnání jsou pro ženy důležitým faktorem. Probandky shodně hovoří o tom, že pocit naplnění a ocenění je pro ně v pomyslném žebříčku hodnot vysoko. Výzkum zjistil, že ženy chtějí dosáhnout spokojenosti jak v pracovním, tak i v osobním životě. JB uvedla, že si chce najít práci, která by ji naplňovala a přinášela i něco víc než peníze. Naopak probandka RC uvedla, že finanční stránka je důležitá a nemá cenu pracovat za každou cenu.

Z uvedených proměnných lze vyvodit, jaké subjektivně vnímané vlivy nejvíce determinují vstup žen dlouhodobě evidovaných na úřadu práce do zaměstnání. Důležitými faktory k získání zaměstnání jsou mnohé vnější, výše uvedené faktory a okolnosti, ale i zkušenosti jedince, jeho profesní rigidita či flexibilita, ale i regionální míra nezaměstnanosti. Ženy samy diagnostikovaly některé z handicapů, které je omezují při rychlejším vstupu na pracovní trh.

4.12 Návrhy a doporučení pro praxi

Na základě zjištění byly formulovány návrhy opatření ke zvýšení kvality služeb úřadu práce. Jako hlavní a stěžejní se jeví fakt, vysvětlit uchazečům význam a přínos profesionálního poradenství a včasné informovanosti. Je třeba vyzdvihnout výhodu účasti například na motivačních kurzech, které přinášejí lepší pochopení a hodnocení

dosavadního života. Dále je zapotřebí uchazečům o zaměstnání vysvětlit význam rekvalifikačních kurzů a jejich pozitivní dopad při vstupu na trh práce.

Je zřejmé, že lepších výsledků při uplatnění na pracovním trhu je dosahováno v rámci projektů a skupinových poradenství. Proto je vhodné pokusit se vysvětlit uchazečům význam těchto aktivit, ve kterých zjistí, že nejsou sami ve stejné situaci a poznají, že problém je řešitelný i sdílením. Tyto aktivity však zatěžuje skutečnost, že jsou omezené finanční možnosti služeb a projektů pro uchazeče. Je škoda, že tímto způsobem zatím nelze pomoci většímu počtu nezaměstnaných. Z mé praxe je zřejmé, že problém dlouhodobé nezaměstnanosti s sebou nese sociální, ekonomické i zdravotní problémy a je nutné provázet klienty celým procesem hledání zaměstnání. Překážkou je však velký počet uchazečů na jednu zprostředkovatelku a obrovská administrativní zátěž při vyřizování žádostí o podporu v nezaměstnanosti. Tím vzniká bohužel málo prostoru na jednotlivé klienty. V tomto nedostatku spatřují hlavní a významné spojení a propojení se sociální pedagogikou. Aktivizace těchto klientů a zjištění vhodných činností by vedlo k lepšímu začlenění znevýhodněných jedinců zpět na trh práce a do společnosti.

Cestou z této nepříznivé situace by dále mohla být spolupráce úřadu práce se zaměstnavateli v regionu. Jak ale více iniciovat tuto aktivitu? Při splnění podmínek mohou zaměstnavatelé například získávat měsíční úhradu mzdových nákladů nebo třeba příspěvek na částečnou úhradu prvotních nákladů, které vzniknou při vytvoření nového pracovního místa. Možnosti zde jsou a jde o to je účelně využít. Z toho plyne snaha docílit u zaměstnavatelů větší informovanosti o tom, jaké jsou specifické potřeby uchazečů o zaměstnání.

Uchazečům o zaměstnání a zejména dlouhodobě evidovaným je v obecné rovině nutné vysvětlit potřebu vlastního aktivního přístupu při hledání zaměstnání bez únikových reakcí. Je nutné uchazeče přesvědčit je o tom, že čilý zájem a nabití nových zkušeností z úřadu práce budou pro zaměstnavatele více atraktivní a že pasivním přístupem krizi nepřekonají.

ZÁVĚR

Jako téma své bakalářské práce jsem si zvolila téma nezaměstnanosti. Jedná se o složitý sociální jev, který je fenoménem dnešní doby. V práci jsem se zaměřila na jeden její element, a to konkrétně na rizikovou skupinu na trhu práce, kterými jsou ženy po rodičovské dovolené a na okolnosti působící na postavení žen na trhu práce. Cílem teoretické části bakalářské práce se stalo představení fenoménu nezaměstnanosti, jeho rozbor, pochopení a popsání stěžejních úkolů politiky zaměstnanosti v České republice. Popsány a zdůvodněny byly dále nejčastější příčiny nezaměstnanosti žen a jejich postavení na trhu práce.

V praktické části práce jsem si stanovila za cíl zjistit zkušenosti, názory a pocity žen pečujících o děti předškolního a mladšího školního věku tak, abych našla odpověď na výzkumnou otázku, jaké jsou nejčastější subjektivní příčiny, které dlouhodobě nezaměstnané ženy handicapují při hledání zaměstnání.

Byl proveden výzkum, který v souladu s cílem práce zkoumá postoje a názory žen, které pocity dlouhodobé nezaměstnanosti samy prožívají.

Jako metodu výzkumu jsem zvolila kvalitativní výzkum; byla využita technika sběru dat - polostrukturovaný rozhovor. Ten jsem provedla s šesti participantkami. Pro analýzu rozhovorů byla použita metoda otevřeného kódování. Tímto postupem jsem získala odpovědi na stanovený výzkumný cíl, který jsem v závěru praktické části zevrubně popsala.

Výsledky šetření ukázaly, že ženy zažívají značná znevýhodnění a pociťují mnoho handicapů. Zákonitě se pak na trhu práce cítí jako outsideri. Jelikož několik let pracuji v oboru a jisté výsledky jsem očekávala, byla jsem nicméně po souhrnu všech zjištěných dat v závěrečné interpretaci nemile překvapena.

Mám za to, že recepty na vyřešení sladění mateřství a práce jsou. Je snad jen otázkou času, kdy se „ujmou“ více i u nás. Razantní nástup nových trendů a rozvoj moderních forem práce je zřejmý. Vzniká zde opravdu velký prostor pro aktivitu zaměstnavatelů. Je žádoucí pracovní trh obohatit o pracovní pozice, které vycházející vstříc hlavně ženám. Myslím, že pro firmy, které tuto myšlenku pochopí a vezmou za svou, by to mohla být obrovská konkurenční výhoda. Tím by zvýšili svou atraktivitu na pracovním trhu. Domnívám se, že výsledky mého výzkumu poukazují, mimo jiné, na skutečnost, že vzniká

obrovský prostor i pro pracovní právo, které by nemělo ustrnout. Zákonodárci by měli pochopit, že pracovní právo je pro zaměstnance i firmy efektivním prostředkem i nástrojem k pomoci vytvořit funkční pracovní trh se spokojenými oběma stranami. V současné legislativní situaci bych doporučila ženám dodržování zákoníku práce a využívání již schválených možností, které alespoň částečně nabízí sladování práce a rodiny. A to již zmíněnou prací na zkrácený úvazek, který využívají rodiče pečující o děti do patnácti let a přihlížením k potřebám pečujících rodičů při zařazování do směn.

Závěrem bych podotkla, že navzdory veškeré pomoci od rodiny, přátel, úřadu práce, zaměstnavatelů i státu je vždy za kvalitu svého života odpovědný každý sám. Jakým způsobem obohatí své bytí a ovlivní-li nejednu nelehkou životní situaci svým pozitivním přístupem a napnutím veškeré energie pro zdárný výsledek, je jen na něm.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BIČÁKOVÁ, Alena a Klára KALÍŠKOVÁ, ©2015, Články. *Genderstudies.cz* [online]. [cit. 2017-01-10]. Dostupné z: http://genderstudies.cz/download/IDEA_Studie_8_2015_Od_materstvi_k_nezamestnanosti.pdf
- [2] BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.
- [3] BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.
- [4] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd.* Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 9788024742823.
- [5] BUREŠ, Zbyněk. *Psychologie práce a její užití. 3. přeprac. a dopl. vyd.* Praha: Práce, 1981. Člověk a práce.
- [6] ČERMÁKOVÁ, Marie. *Proměny současné české rodiny: (rodina - gender - stratifikace)*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000. Studie (Sociologické nakladatelství), sv. 28. ISBN 8085850931.
- [7] ČSÚ, ©2015, Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - březen 2016. *CSZO.cz* [online]. [cit. 2016-05-31]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/vykazy/vykazy-sber-dat>
- [8] ČSSZ, ©2016, Profil České správy sociálního zabezpečení. *CSSZ.cz* [online]. [cit. 2016-11-30]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/>
- [9] FELDERER, Bernhard a Stefan HOMBURG. *Makroekonomika a nová makroekonomika*. Bratislava: ELITA, 1995. ISBN 80-85323-87-7.
- [10] Filosofický klub 2008, ©2016, Ekonomická teorie, svoboda a lidská práva. *Filosoficky-klub.cz* [online]. [cit. 2016-10-10]. Dostupné z: <http://www.filosoficky-klub.cz/ekonomicka-teorie-svoboda-a-lidska-prava/>
- [11] GaREP, ©2016, Dlouhodobá míra nezaměstnanosti. *Regionalnirozvoj.cz* [online]. [cit. 2016-06-06]. Dostupné z: <http://www.regionalnirozvoj.cz/index.php/185.html>
- [12] GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. Edice pedagogické literatury. ISBN 80-85931-79-6.

- [13] GenCo, ©2016, Rovné příležitosti žen a mužů v České republice - aktuální situace. *Gender-competence.eu* [online]. [cit. 2016-12-04]. Dostupné z: <http://gender-competence.eu/files/StateOfArt/CZ.pdf>
- [14] GLOVER, Nicky. *Psychoanalyticaesthetics: anintroduction to theBritishschool*. London: PublishedfortheHarrisMeltzer Trust by Karnac, 2009. ISBN 1855756862.
- [15] HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ, Jaroslava. *Situace osob ve věku 45+ na trhu práce. Gender Studies, o.p.s.* 2013.
- [16] HORA, Ondřej. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: (souhrnná zpráva z výzkumu)*. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-80-87007-98-3.
- [17] ILO, ©2017, Aboutthe ILO. *ILO.org* [online]. [cit. 2017-02-12]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>
- [18] JAHODA, Marie, Paul Felix LAZARSELD a Hans ZEISEL. *Marienthal: sociografie komunity nezaměstnaných*. Brno: Masarykova univerzita, 2013. Poprvé v češtině. ISBN 978-80-210-6226-9.
- [19] JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, Alexandra, ©2009, Diskriminace při hledání práce: realita matek malých dětí. *Penize.cz* [online]. [cit. 2016-07-13]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/zamestnani/57067-diskriminace-pri-hledani-prace-realita-matek-malych-deti>
- [20] JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
- [21] KREBS, Vojtěch a Jaroslava DURDISOVÁ. *Sociální politika*. Praha: Codex Bohemia, 1997. ISBN 978-80-7357-276-1.
- [22] KRÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4.
- [23] KRÍŽKOVÁ, Alena a Hana HAŠKOVÁ, ©2003, Články. *Mpsv.cz* [online]. [cit. 2012-10-25]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>
- [24] KUCHAROVÁ, Věra. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. ISBN 80-87007-18-2.

- [25] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.
- [26] MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0.
- [27] MAYEROVÁ, Marie a Jiří RŮŽIČKA. *Sociologie v ekonomické praxi*. 4. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita, 2001. ISBN 80-7082-834-x.
- [28] MindTools, ©2016, Alderfer's ERG Theory. *Mindtools.com* [online]. [cit. 2016-11-15]. Dostupné z: https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_78.htm
- [29] MPSV ČR, ©2016, O MPSV. *Mpsv.cz* [online]. [cit. 2016-11-29]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>
- [30] MPSV ČR, ©2016, O MPSV. *Mpsv.cz* [online]. [cit. 2016-12-02]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/statistiky/bmkraj1215_verejna.pdf
- [31] MPSV ČR, ©2016, O MPSV. *Mpsv.cz* [online]. [cit. 2016-11-26]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/65>
- [32] Národní ústav odborného vzdělávání, ©2009, Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize - 2009. *Nuov.cz* [online]. [cit. 2016-11-10]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/nazory-pracovniku-uradu-prace-na-uplatneni-absolventu-skol-v>
- [33] PETRÁŠEK, Josef. *Sociální politika*. Vyd. 2., dopl. a rozš. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2014. ISBN 978-80-7452-033-4.
- [34] PLESKOVÁ, Kateřina. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: (pracovní sešit)*. 2., aktualiz. vyd. Brno: Nesehnutí, 2005. ISBN 80-903228-7-5.
- [35] Právní předpisy o zaměstnanosti. Vyd. 7. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. ISBN 978-80-86878-92-8.
- [36] REMR, Jiří, Jaromíra KOTÍKOVÁ. *Podpora zaměstnávání starších osob*. Praha: Grada, 2013. ISBN 9788024742823.
- [37] ŘEZÁČ, Jaroslav, 1998. *Sociální psychologie*. Brno: Paido. ISBN 80-85931-48-6.
- [38] SAKSLOVÁ, Věra a Eva ŠIMKOVÁ. *Základy řízení lidských zdrojů: systematický přehled základní personální problematiky*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2005. ISBN 80-7041-187-2.

- [39] SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*. Přeložil Michal MEJSTRÍK, ilustroval Martina PROCHÁZKOVÁ, ilustroval Blanka DVOŘÁKOVÁ. Praha: Svoboda, 1991. ISBN 80-205-0192-4.
- [40] SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA, ed. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008. ISBN 987-80-7326-140-5.
- [41] SMETÁČKOVÁ, Irena a Klára VLKOVÁ. *Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost, 2005. ISBN 80-903331-2-5.
- [42] *Sociologický časopis: Czech sociological review*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1965-. ISSN 0038-0288.
- [43] Statistisches Bundesamt (Destatis), ©2017, Statistisches Jahrbuch Deutschland und Internationales. *Destatis.de* [online]. [cit. 2016-12-15]. Dostupné z: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/StatistischesJahrbuch2013.pdf?__blob=publicationFile
- [44] STRAUSS, Anselm L. a Juliet CORBIN. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Brno: Sdružení Podané ruce, 1999. SCAN. ISBN 80-85834-60-X.
- [45] SÚIP, ©2016, Základní údaje. *SUIP.cz* [online]. [cit. 2016-11-30]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>
- [46] ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0644-6.
- [47] ÚMPOD, ©2016, Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí. *UMPOD.cz* [online]. [cit. 2016-11-29]. Dostupné z: <http://www.umpod.cz/urad/>
- [48] ÚP ČR, ©2016, O Úřadu práce České republiky. *Portal.MPSV.cz/upcr* [online]. [cit. 2016-11-29]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>
- [49] *Ústava České republiky: Listina základních práv a svobod: podle stavu k 1.4.1996: úplné znění*. Ostrava: Sagit, 1996. ÚZ, č. 84. ISBN 80-85789-89-2.
- [50] VIDOVIČOVÁ, Lucie a Ladislav RABUŠIC. *Věková diskriminace - ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2005.

[51] VODÁKOVÁ, Alena a Olga VODÁKOVÁ. *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Sociologické aktuality. ISBN 80-86429-18-0.

[52] *Výchova a vzdelávanie dospelých: andragogika*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 2000. Terminologický a výkladový slovník. ISBN 80-08-02814-9.

[53] WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: ComputerPress, 1999. Business books (ComputerPress). ISBN 80-7226-195-9.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ	Český statistický úřad
Destatis	Německý statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
GenCo	Gender Competences
ILO	International Labour Organization.
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
MŠ	Mateřská škola
NIP	Národní individuální projekt
OZP	Osoby zdravotně postižené
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
RIP	Regionální individuální projekt
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
SUPM	Společensky účelná pracovní místa
ÚMPOD	Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VPP	Veřejně prospěšné práce
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1. Amartya Kumar Sen, držitel Nobelovy ceny za ekonomii.....	36
Obr. 2. Alderferova ERG teorie: Existence, Relatedness, Growth.....	37
Obr. 3. Američtí psychologové A. Maslow a C. P. Alderfer.....	38

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Popis zkoumaných osob	43
Tab. 2. Vlastnosti a dimenzionální rozsahy - kategorie č. 1	45
Tab. 3. Vlastnosti a dimenzionální rozsahy - kategorie č. 2	46
Tab. 4. Vlastnosti a dimenzionální rozsahy - kategorie č. 3	47
Tab. 5. Vlastnosti a dimenzionální rozsahy - kategorie č. 4	48
Tab. 6. Vlastnosti a dimenzionální rozsahy - kategorie č. 5	49
Tab. 7. Vlastnosti a dimenzionální rozsahy - kategorie č. 6	50
Tab. 8. Vlastnosti a dimenzionální rozsahy - kategorie č. 7	51
Tab. 9. Vlastnosti a dimenzionální rozsahy - kategorie č. 8	52
Tab. 10. Vlastnosti a dimenzionální rozsahy - kategorie č. 9	53

SEZNAM PŘÍLOH

- P I Otázky k rozhovorům
- P II Rozhovor s Radkou A
- P III Rozhovor s Jarmilou B
- P IV Rozhovor s Romanou C
- P V Rozhovor s Jitkou D
- P VI Rozhovor s Petrou E
- P VII Rozhovor s Marií F