



Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta managementu v Jindřichově Hradci

Diplomová práce

Zuzana Horňáčková

2007

Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta managementu

Jindřichův Hradec

Diplomová práce

Zuzana Horňáčková

2007



Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta managementu v Jindřichově Hradci

Katedra managementu veřejného sektoru

**Podklady pro management podpory zaměstnanosti žen
středního věku evidovaných na Úřadu práce Jindřichův
Hradec**

Vypracovala:

Bc. Zuzana Horňáčková

Vedoucí diplomové práce:

RNDr. Oldřich Syrovátka, CSc.

Jindřichův Hradec, červenec 2007

Prohlášení

Prohlašuji, že diplomovou práci na téma

»Podklady pro management podpory zaměstnanosti žen středního věku evidovaných na

Úřadu práce Jindřichův Hradec«

jsem vypracovala samostatně.

Použitou literaturu a podkladové materiály

uvádím v příloženém seznamu literatury.

Jindřichův Hradec, červenec 2007

podpis studenta

Anotace

Podklady pro management podpory zaměstnanosti žen středního věku evidovaných na Úřadu práce Jindřichův Hradec

V rámci studie budou získány charakteristiky žen středního věku, které se potýkají s problémy při uplatnění na trhu práce. Cílem je především získat podklady pro plánování a realizaci dalších opatření na pomoc jejich reintegrace do aktivního života.

červenec 2007

Poděkování

Za cenné rady, náměty a inspiraci
bych chtěla poděkovat
RNDr. Oldřichu Syrovátkovi, CSc.
z Vysoké školy ekonomické v Praze,
Fakulty managementu v Jindřichově Hradci.

Za umožnění dotazníkového šetření a za vstřícnost
bych chtěla poděkovat paní ředitelce Ing. Stanislavě Zemanové
a Ing. Janu Zárubovi, vedoucímu odboru zprostředkování a poradenství
z Úřadu práce Jindřichův Hradec.

Obsah

| | |
|---|-----------|
| Úvod | 1 |
| Teoretická část | 5 |
| 1 Postavení žen v české společnosti | 5 |
| 1.1 Vliv genderových stereotypů na postavení žen | 5 |
| 1.2 Vliv genderových stereotypů na práci žen | 7 |
| 1.3 Vliv vzdělání na postavení žen | 9 |
| 1.4 Vliv socializace na postavení žen | 11 |
| 2 Trh práce v ČR | 13 |
| 2.1 Ženy na trhu práce v ČR | 15 |
| 2.1.1 Diskriminace žen na pracovním trhu | 18 |
| 2.1.2 Ženy mimo pracovní trh z důvodů mateřství, rodičovství a práce v domácnosti | 19 |
| 3 Charakteristika a důsledky nezaměstnanosti, význam práce v životě člověka..... | 21 |
| 3.1 Nezaměstnanost žen..... | 21 |
| 3.2 Důsledky nezaměstnanosti žen | 23 |
| 3.2.1 Psychické zdraví | 24 |
| 3.2.2 Fyzické zdraví..... | 25 |
| 3.2.3 Rodina | 26 |
| 3.2.4 Deprivace | 27 |
| 3.2.5 Sociální izolace | 28 |
| 3.2.6 Sociální síť | 29 |
| 3.2.7 Reprodukční chování | 30 |
| 3.3 Význam práce v životě člověka | 31 |
| 4 Politika zaměstnanosti..... | 33 |
| 4.1 Kvalifikace | 35 |
| 4.2 Rekvalifikace | 36 |
| 4.3 Princip celoživotního vzdělávání..... | 37 |
| 5 Okres Jindřichův Hradec..... | 40 |
| 5.1 Obecná charakteristika okresu Jindřichův Hradec..... | 40 |
| 5.2 Situace na trhu práce v okrese Jindřichův Hradec..... | 42 |
| 5.2.1 Situace na trhu práce v okrese Jindřichův Hradec v rámci ČR | 42 |
| 5.2.2 Situace na trhu práce v okrese Jindřichův Hradec v rámci Jihočeského kraje | 46 |
| 5.2.3 Situace na trhu práce v okrese Jindřichův Hradec..... | 49 |
| Analytická část | 53 |
| 6 Přípravná fáze | 53 |
| 6.1 Cíl..... | 53 |
| 6.2 Vymezení zkoumaného vzorku | 53 |
| 7 Metodika práce | 56 |
| 7.1 Tvorba a členění dotazníků | 57 |
| 7.2 Členění skupinového rozhovoru | 59 |
| 7.3 Hypotézy dotazníkového šetření..... | 59 |
| 8 Dotazování | 61 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 8.1 | Distribuce dotazníků | 61 |
| 8.1.1 | Návratnost dotazníků | 62 |
| 8.2 | Skupinový rozhovor | 63 |
| 9 | Zpracování a hodnocení dotazníků | 64 |
| 9.1 | Pracovní preference | 64 |
| 9.2 | Spokojenost se zaměstnáním, které neodpovídá kvalifikaci | 67 |
| 9.3 | Rekvalifikační kurz | 70 |
| 9.4 | Ochota nastoupit na intenzivní rekvalifikační kurz | 75 |
| 9.5 | Důležitost vzdělání při pracovním uplatnění | 76 |
| 9.6 | Ochota stěhovat se za prací | 78 |
| 9.7 | Ochota dojíždět za prací | 80 |
| 10 | Shrnutí | 83 |
| 11 | Doporučení a návrhy opatření | 87 |
| 11.1 | Účast v rekvalifikačních kurzech | 87 |
| 11.2 | Dočasné využití práce z domova | 88 |
| 11.3 | Návštěva poradenského centra pro ženy | 89 |
| 11.4 | Doporučení k překonání rizikového období nezaměstnanosti | 90 |
| | Závěr | 91 |
| | Použité zdroje | 93 |
| | Seznam grafů | 96 |
| | Seznam map | 97 |
| | Seznam obrázků | 97 |
| | Seznam příloh | 98 |

Úvod

Motto:

Již v třicátých letech konstatoval Bakke: „Jen se zaměstnáním existuje budoucnost. Bez zaměstnání je jen pomalá smrt všeho, co tvoří člověka ambiciózním, pracovitým. Smrt radosti ze života.“

(Nezaměstnanost jako sociální problém, Mareš P., Praha 1994)

Zdá se, že si uvědomujeme, jakým je darem, že můžeme pracovat, až tehdy, když pracovat nemůžeme. Není nezaměstnanost a ztráta schopnosti něco dělat příliš tvrdou školou, která by nás měla učit vděčnosti – za to, že vůbec něco dělat můžeme?

(O vděčnosti s Jaro Křivohlavým, Karmelitánské nakladatelství Kostelní Vydří 2005)

Po roce 1989 se bohužel nezaměstnanost stává realitou i v naší společnosti. Některé skupiny obyvatelstva jsou jí více a jiné méně ohroženy. Mezi nejvíce znevýhodněnou skupinu osob, které se potýkají s nezaměstnaností, se řadí ty osoby, jejichž úroveň vzdělání a kvalifikace dosahuje nízké úrovně. Přitom však nejde zdaleka jen o nízkou úroveň vzdělání, ale také o nesoulad struktur stávající a požadované kvalifikace. Pokud je touto nezaměstnanou osobou žena, tak se pro ni situace na trhu práce stává ještě hůře zvladatelnou. V současné době, kdy stále ještě přetrvávají genderové stereotypy a dochází k odlišnému vnímání pracovních kvalit muže-zaměstnance a ženy-zaměstnankyně, mají ženy s nezaměstnaností mnohem větší obtíže než muži. Při uplatnění na trhu práce se ženy setkávají s celou řadou problémů, počínaje

diskriminačním jednáním ze strany zaměstnavatelů a konče jejich mateřskou, rodičovskou rolí (péče o dítě/děti) či jejich pečovatelskou rolí (péče o dospělou osobu blízkou).

Je přitom zřejmé, že potřeba dostatečně dlouhé a společensky náležitě oceňované tělesné a duchovní aktivity, potřeba práce v rámci ostatních kulturně uznávaných činností – je u člověka silná a obtížně odstranitelná, patří do struktury lidské přirozenosti.

Předkládaná práce by měla splňovat základní cíl: získat charakteristiky žen středního věku, které se potýkají s problémy při uplatnění na trhu práce v okrese Jindřichův Hradec. Získané charakteristiky nezaměstnaných žen středního věku budou sloužit jako podklady pro plánování a realizaci dalších opatření na pomoc jejich reintegrace do aktivního života, tedy na pomoc jejich návratu do zaměstnání.

Alarmující je situace, že okres Jindřichův Hradec má největší podíl nezaměstnaných žen (63,1%) na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání ze všech okresů České republiky (viz tabulka č. 2). Dotazníkové šetření v rámci diplomové práce poskytne odpovědi na následující otázky:

- Jaké jsou pracovní preference nezaměstnaných žen?
- Spokojily by se nezaměstnané ženy se zaměstnáním, které neodpovídá jejich kvalifikaci?
- Mají nezaměstnané ženy zájem účastnit se rekvalifikačních kurzů?
 - Pokud ano, o jaké kurzy mají zájem?
 - Pokud ano, nastoupily by na intenzivní rekvalifikační kurz ihned, jakmile by se jim tato možnost naskytla?
 - Pokud ano, kolik jsou ochotny za rekvalifikační kurz zaplatit?
- Vnímají nezaměstnané ženy vzdělání při pracovním uplatnění jako důležité?
- Jsou nezaměstnané ženy ochotny stěhovat se či dojíždět za prací?

Odpovědi na tyto otázky budou dále roztrženy podle osobní situace žen, zda pečují o dítě/děti, příp. o dospělou osobu blízkou a zda je na péči o domácnost či na finanční zajištění domácnosti sama, nebo jí někdo pomáhá, resp. přispívá. Bude tedy zkoumán vliv osobní situace nezaměstnaných žen na jejich postoj k jednotlivým okruhům dotazníkového šetření. Především bude zkoumán rozdíl mezi nezaměstnanými ženami, které o někoho pečují, a těmi,

kteřé nikoliv. Dále budou hodnoceny odlišnosti nezaměstnaných žen, které jsou na finanční zajištění domácnosti samy, a těmi, kterým na domácnost někdo přispívá.

Okres Jindřichův Hradec je zvláštností také v tom ohledu, že jde o nejmenší univerzitní město v České republice, kde je sídlo Fakulty managementu Vysoké školy ekonomické Praha. Jedna z možných cest jak zvyšovat uplatnitelnost žen na trhu práce je jejich účast v rekvalifikačních kurzech. Nabízí se otázka, proč by nezaměstnané ženy středního věku na Jindřichohradecku nevyužily Centra celoživotního vzdělávání Fakulty managementu Vysoké školy ekonomické Praha, která zajišťuje rekvalifikační kurzy pro veřejnost. Impulsem ke vzniku této předkládané práce byla myšlenka v budoucí spolupráci Centra celoživotního vzdělávání, které by zajišťovalo rekvalifikační kurzy pro nezaměstnané ženy středního věku na Jindřichohradecku na základě vzájemné spolupráce s Úřadem práce Jindřichův Hradec. Nejprve je však nutné zjistit ochotu nezaměstnaných žen účastnit se rekvalifikačních kurzů, na což poskytnou odpověď výsledky z dotazníkového šetření.

Řešení problematiky nezaměstnanosti žen středního věku je potřebná a přínosná činnost, protože kvůli důsledkům nezaměstnanosti, které působí nejen na psychiku žen, ale i na jejich zdravotní stav, rodinu atd., dochází ke ztrátě sebedůvěry. Právě ženy, které jsou již od narození vychovávány k tomu, aby byly citlivé a neprojevovaly své agresivní chování, poté za sebe nedokáží patřičně bojovat a neumějí požadovat to, na co mají nárok.

„Navzdory právně zakotvené zásadě rovných příležitostí a rovného zacházení se totiž šance mužů a žen na úspěch na trhu práce významně rozcházejí. Odlišné zacházení s muži a ženami v ČR lze doložit zejména rozdíly ve mzdách a také diskriminačním postupem některých zaměstnavatelů při výběru nových pracovníků a pracovnic. Mužská pracovní síla bývá mnohdy ve srovnání s ženskou považována za apriorně kompetentnější, stabilnější, perspektivnější a výkonnější, a to bez ohledu na skutečné individuální schopnosti daného jedince.“¹ „Porušení zaběhlých zvyklostí a obsazení místa ženou může však mít oproti

¹ Genderonline [online] (22. července 2006). Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci?. Staženo 5. února 2007. Dostupné z: <http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2006072213>.

očekávání vysoce pozitivní dopad na image firmy a může zabezpečit žádoucí reklamu v případě, že zaměstnankyně svou práci výborně zvládá.“²

² Projekt EQUAL[online] Podmínky pro sladování profesního a rodinného života, partnerství v rodině. Metodika 3. Informace pro zaměstnavatele, odbory a zaměstnance. s. 18-19. Staženo 17. ledna 2007. Dostupné z:<http://www.csz.cz/projekty/Equal>.

Teoretická část

1 Postavení žen v české společnosti

Ve společnosti vznikaly v průběhu historie lidstva tradiční představy o předem daném postavení ženy a muže ve společnosti. Podle těchto představ žena patří do domácnosti a hlavní rolí muže je mít zaměstnání a být živitelem rodiny. Tyto představy ve formě předsudků (říká se jim též „stereotypy“) přetrvávají do dnešní doby, i když již dávno neodpovídají změnám ve vývoji společnosti.³

1.1 Vliv genderových stereotypů na postavení žen

Rozdíly mezi muži a ženami jsou charakteru biologického i sociálního. Nově užívaný pojem „gender“ (čteno gendr nebo džendr, překládáno jako „rod“) nemá v českém jazyce odpovídající slovní ekvivalent (viz Slovník pojmů). Používá se hlavně k vyjádření psychologických, sociálních a kulturních rozdílů mezi muži a ženami.⁴

Ačkoli ženy stále více pronikají do čistě mužských profesí a muži se stále více zapojují do péče o děti a domácnost, většina lidí v české společnosti stále přisuzuje automaticky určité vlastnosti ženám a jiné mužům. U žen se například předpokládá, že jsou pasivní, emotivní, rády o někoho pečují, špatně řídí auto a nerozumějí technice, zatímco muži údajně uvažují logicky, jsou ambiciózní, agresivní, nenechají se unést city a v technických oblastech jsou jako doma.⁵

Genderové stereotypy jsou zjednodušující popisy toho, jak má vypadat „maskulinní muž“ nebo „femininní žena“. V každé společnosti jsou tak jejím členům připisovány určité vlastnosti a vzorce chování, které jsou závislé na jejich pohlaví a které od nich společnost očekává. Tato společenská očekávání jsou pak zakotvena různými předpisy ve společenských

³ MPSV [online] (listopad 2006). O rovných příležitostech pro ženy a muže. Staženo 14. listopadu 2006. Dostupné z: <http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=1039>.

⁴ Projekt EQUAL[online] Podmínky pro sladřování profesního a rodinného života, partnerství v rodině. Metodika 3. Informace pro zaměstnavatele, odbory a zaměstnance. s. 18-19. Staženo 17. ledna 2007. Dostupné z: <http://www.csz.cz/projekty/Equal>.

⁵ Projekt EQUAL[online] Podmínky pro sladřování profesního a rodinného života, partnerství v rodině. Metodika 1. Obecná problematika vzdělávání s gender prvky. s. 13. Staženo 17. ledna 2007. Dostupné z: <http://www.csz.cz/projekty/Equal>.

systemech a institucích: hospodářských, politických, vzdělávacích, v rodinném uspořádání apod.⁶

Vstup ČR do Evropské unie přinesl celou řadu nástrojů k prosazování rovnosti mužů a žen. Ačkoliv rovnost mužů a žen představuje pro sjednocenou Evropu jednu z hlavních priorit, uplatňování zákonů v praxi, neinformovanost a konkrétní zkušenosti v oblasti zaměstnanosti a na trhu práce dosvědčují, že skutečná rovnost se často nerespektuje, obchází, podceňuje nebo zlehčuje, a to jak na straně zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců. Jednou z příčin, proč se daří jen pomalu otevírat problematiku rovných příležitostí, je tradiční pohled na rodinu, profesní kariéru žen a dělení partnerských rolí. Tyto „tradiční pohledy“ se opírají o řadu generačně zakořeněných mýtů, zjednodušených, formálně přijímaných a vynášených soudů, např.:

- ♦ muž musí být lépe placen, protože je živitelem rodiny
- ♦ péče o děti a rodinu je výhradně záležitostí ženy
- ♦ ženy nejsou ochotny se účastnit práce pro veřejnost
- ♦ ženy nemají řídicí schopnosti
- ♦ muži jsou talentovanější, a proto úspěšnější
- ♦ žena má být mladá a hezká, umět moc nemusí...

Uvedené mýty jen málokdy odrážejí objektivní informace a nezevšeobecněné zkušenosti. Obvykle svědčí o malé vnímavosti pro změny, které se odehrály především v posledním desetiletí v oblasti vzdělávání žen a jejich pracovního uplatnění. Pro české firmy představuje vstup do EU nutnost zabývat se velmi odpovědně strukturou a kvalitou pracovních míst, oprostit se od zaběhnutých zvyklostí a stereotypů, měnit způsob myšlení, odstraňovat skrytou diskriminaci (včetně reakce na nové požadavky v pracovněprávní sféře, do které spadají i rovné příležitosti mužů a žen), schopnost vsřebat nové informace, umět je vyhodnotit a aplikovat do své činnosti. To vše bude základem úspěchu a konkurenceschopnosti firem, jak pro působnost v ČR, tak v EU.⁷

⁶ Projekt EQUAL[online] Podmínky pro sladění profesního a rodinného života, partnerství v rodině. Metodika 1. Obecná problematika vzdělávání s gender prvky. s. 13. Staženo 17. ledna 2007. Dostupné z: <http://www.csz.cz/projekty/Equal>.

⁷ Projekt EQUAL[online] Podmínky pro sladění profesního a rodinného života, partnerství v rodině. Metodika 3. Informace pro zaměstnavatele, odbory a zaměstnance. s. 18-19. Staženo 17. ledna 2007. Dostupné z: <http://www.csz.cz/projekty/Equal>.

Právě v důsledku přetrvávajících stereotypů však ženy mají na trhu práce větší problémy než muži – obtížněji získávají zaměstnání, mají ztížený přístup do vedoucích funkcí a společnost jim nevytváří takové podmínky jako mužům, aby měly možnost dosáhnout stejných výdělků jako muži. Péče o děti a domácnost stále ještě zůstává převážně záležitostí žen, a to i v případech, kdy jsou ženy stejně jako muži zaměstnány na plný úvazek. Stereotypní představy o roli muže a roli ženy jsou přítěží jak pro muže, tak pro ženy a omezují je jako jednotlivce v jejich příležitostech svobodně rozhodovat o svém osudu. Překonávání stereotypů je úkol dlouhodobý, v řádu na desetiletí, možná i na generace.⁸

Rovné příležitosti pro ženy a muže znamenají vytváření takových podmínek, aby bez zbytečných předsudků a překážek:

- mohli rozhodovat o svém životě (např. o oboru vzdělání, zaměstnání, způsobu rodinného života, zapojení do správy věcí veřejných)
- měli rovné podmínky pro realizaci svých schopností
- měli rovné možnosti být prospěšní rozvoji společnosti
- podíleli se rovným dílem na výsledcích prosperity společnosti.

Rovnost žen a mužů patří mezi základní atributy demokratické společnosti. Pro Českou republiku stejně jako pro ostatní členské státy Evropské unie je charakteristický stav, kdy právní řád jasně stanoví rovná práva žen a mužů, ale v praxi nemají ženy a muži rovné příležitosti svých práv využívat.⁹

1.2 Vliv genderových stereotypů na práci žen¹⁰

Tematika zastoupení žen v daném povolání (profesi) je i v sociologickém pohledu vždy spíše chápána jako kvantitativní obraz poměrného podílu mužů a žen. Ve vazbě na fungování pracovního systému je podíl žen v profesi vnímán z genderového hlediska symetricky, protože je jednostranně problematizováno jedno pohlaví – ženy. Pojem feminizace povolání (profesí či pracovních pozic) pak vyjadřuje problémovost ženské práce vůbec a zpochybňuje či omezuje proces integrace žen do pracovních struktur. Výše podílu žen v určité profesi je faktorem, který ovlivňuje sociální status a prestiže profese, cenové ohodnocení profese na

⁸ MPSV [online] (listopad 2006). O rovných příležitostech pro ženy a muže. Staženo 14. listopadu 2006. Dostupné z: <http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=1039>.

⁹ MPSV [online] (listopad 2006). O rovných příležitostech pro ženy a muže. Staženo 14. listopadu 2006. Dostupné z: <http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=1039>.

¹⁰ Jírová, H. Deformace na českém trhu práce. Národohospodářský ústav Josefa Hlávky Praha 2002. s. 38-39.

trhu práce i vnitřní hierarchizaci profese. Významně souvisí i s jevy, které ovlivňuje nepřímo, jako jsou zájem o profesi u studentů a absolventů, stupeň profesionalizace určitého povolání a perspektivy profese v časovém horizontu.

Podle poznatků výzkumu současný pracovní trh v České republice rozlišuje práci na mužskou a ženskou. Rozdělení profesí podle genderu je založeno na strukturálně odvětvové charakteristice profesí, s významně determinující vazbou na vzdělanostní strukturu. Pracovní trh je tak genderově segmentován do více rovin a vytváří pak odlišné podmínky pro různé profese, které vedou k nerovnostem v šancích a příležitostech. Produkuje stereotyp zaměstnanec – muž a zaměstnankyně – žena a váže tyto stereotypy ke konkrétní profesi. Tyto stereotypy se vyznačují obecnými rysy, které se vztahují k zjednodušené představě o dělbě práce na mužskou a ženskou a jsou víceméně vlastní pro jednání všech subjektů v pracovní sféře. Na druhé straně produkují také specifické rysy, které jsou vlastní jen té které profesi. Tyto specifické rysy, které utvářejí sociální profil profese zevnitř, častěji vypovídají o postavení žen více a přesněji než institucionální normy a předpisy.

Rozlišení trhu na profese či pozice s různým podílem mužské či ženské práce může být výhodné za daných ekonomických a sociálních podmínek pro velkou část zúčastněných subjektů. Tedy i pro ženy a jejich zaměstnavatele. Podmínkou harmonizace vazeb mezi pracovním systémem, rodinou a sociální politikou je gender kontrakt. Takový kontrakt je vždy vázán na konkrétní historické a ekonomické podmínky a intervenci státu. V České republice fungování gender kontraktu spočívalo na faktu, že vysoká zaměstnanost žen a současně jejich nízký podíl na vedoucích a finančně preferovaných pracovních místech bude vyvážen možností skloubit práci i péči o rodinu. Státní sociální politika pak ochrání zaměstnanou ženu, pokud jde o těhotenství a mateřství. V současné době se ekonomické a politické podmínky změnily, a přesto uvedený model funguje dále. Podle všech ukazatelů se v současnosti střetáváme s trendy, které potvrzují, že gender kontrakt je akceptován i v transformačním období české ekonomiky či přesněji řečeno lze jej modifikovat pro nové podmínky. Je to možné proto, že tržní principy nefungují podle učebnic ekonomie, ale je vždy záhodno počítat s reálným chování zúčastněných subjektů.

Struktura ženské zaměstnanosti je provázána na pracovní trh. Ten je v plné variabilitě a v různých svých segmentech založen na akceptaci ženské pracovní síly. Základní rámec, v němž operuje ženská pracovní síla, má tyto parametry:

- současná faktická nenahraditelnost žen na trhu práce: není reálně k dispozici mnoho dalších zásob pracovních sil, což se týká zvláště situace v některých odvětvích, profesích, oborech atd.
- dlouhodobý vývoj ženské zaměstnanosti v České republice způsobil adaptaci pracovního systému na jistá specifika ženské pracovní síly, zaměstnanost žen působí ve skutečnosti ekonomice méně potíží, než bývá často uváděno, v současné době komparativní výhodou ženské pracovní síly je fakt, že pracuje a i nadále je ochotna pracovat i za nižší mzdy a rekvalifikovat se
- nové pracovní příležitosti, které jsou spjaty s rozvojem trhu jsou současně významně vázány na ženskou pracovní sílu – obchod, služby, banky, státní správa a další činnosti jako tlumočení, cestovní ruch, konzultační a poradenské služby jsou oblastí, ve kterých u nás bez problémů podnikají ženy.

Rozdíly dle genderu jsou charakteristické tendenci k nerovnostem, které postihují ženskou pracovní sílu. Ty zapříčiňují nižší sociální a pracovní kompetenci a nižší průměrné výdělky zaměstnaných žen. Celá pracovní sféra se vyznačuje tendencí k vertikálním nerovnostem s ohledem na pozici žen, což znamená:

- nižší tarifní zařazení žen dle tříd v rámci profese
- malý podíl žen na vedoucích místech
- nízký podíl žen zastávajících další práci v rámci úvazku.

1.3 Vliv vzdělání na postavení žen¹¹

Jedinou oblastí, kde jsou genderové příležitosti vyrovnané, je vzdělání. Jak vyplynulo ze šetření v rámci projektu „Překážky a možnosti ve sladování práce a rodiny“, osm z deseti občanů si myslí, že jak muži, tak ženy mají stejné šance dosáhnout vysokoškolského vzdělání.¹² Podrobnější informace k projektu lze nalézt na: www.csz.cz/projekty/Equal.

¹¹ Jírová, H. Deformace na českém trhu práce. Národohospodářský ústav Josefa Hlávky Praha 2002. s. 35-36.

¹² Marksová-Tominová [online] (Ver. 1.0). Překážky a možnosti ve sladování práce a rodiny. s.6 . Staženo 30.ledna 2007. Dostupné z: www.csz.cz/projekty/Equal.

Vzdělání jako primární zdroj sociálního statusu muže a ženy významně diferencuje. Ekonomicky aktivní ženy a muži se vzájemně liší jak podílem v jednotlivých stupních dosaženého vzdělání, tak vzdělaností strukturou dle jednotlivých studijních oborů.

Rozdíly ve vzdělanostní struktuře ekonomicky aktivních mužů a žen významně determinují sociální postavení na trhu práce a ovlivňují i další faktory vertikální mobility. Nemale rozdíly ukazuje i genderová (podle pohlaví) charakteristika vystudovaných oborů na všech úrovních dle stupně dosaženého vzdělání. Genderová prostupnost oborů byl do roku 1989 nízká a tento trend se nijak nemění. Český trh disponuje jen velmi málo profesemi či pracovními pozicemi, kde se očekává paritní zastoupení obou pohlaví a současně tomu tak i reálně je. Jde o situaci, kdy se předpokládá, že muži i ženy nejsou z hlediska volby vzdělávací dráhy nijak diskriminováni, a přece se u většiny z nich najde buď mužský nebo ženský vzdělávací stereotyp. Mužský vzdělávací stereotyp: většina mužské populace směřuje do učebních oborů, které jsou silně maskulinní, jen zhruba třetina mužské populace dosahuje maturity, ale dvanáct mužů ze sta získá vysokoškolský diplom a vědecké hodnosti získávají převážně muži. Ženský vzdělávací stereotyp: většina ženské populace dosahuje středoškolského vzdělání s maturitou, zhruba jedna třetina je vyučena v typicky femininních oborech – maturity na gymnáziu dosahují zhruba dvě ženy na jednoho muže. Tento trend se mění u vysokoškolského vzdělání, kterého dosáhlo jen zhruba devět žen ze sta, a to ještě v mladších věkových kategoriích.

V našich podmínkách se ke vzdělání váže nejen pracovní postavení, ale i faktory, které determinují vertikální sociální mobilitu. V moderní společnosti se u všech závažných sociálních problémů většinou naráží na vzdělanostní deficit:

- nezaměstnanost častěji postihuje v našich podmínkách nekvalifikované ženy či pracující se základním vzděláním
- sociální pomoc a závislost na státní sociální podpoře opět častěji potřebují ženy bez vzdělání
- deficit vzdělání omezuje pracovní mobilitu.

Rozdílnost vzdělávacích orientací a drah mužů a žen v české společnosti je dlouhodobá a váže se na genderově segregovaný trh práce. Těžko lze proto v blízké budoucnosti očekávat zásadnější změny, uvolnění strnulé vzdělávací soustavy a málo flexibilního trhu práce, změnu přístupu dívek a chlapců k výběru studijního zaměření a změny pracovních aspirací žen.

Jak ukázala analýza v rámci projektu „Překážky a možnosti ve sladování práce a rodiny“, celková vzdělanostní struktura žen se od mužů odlišuje vyšším podílem pouze základního vzdělání a úplného středoškolského vzdělání. Mladá generace žen má v současné době v průměru vyšší vzdělání než jejich protějšky. Zatímco podíly obou pohlaví, pokud jde o základní a vysokoškolské vzdělání, jsou shodné, ženy nyní častěji než muži absolvují maturitu. Další analýza provedená v rámci výše uvedeného projektu ukázala, že pokud jde o možnost získat odpovídající práci, tak nejkritičtěji vnímají situaci ženy, které mají středoškolské vzdělání s maturitou. Častěji než ostatní se domnívají, že ženy mají horší možnosti než muži.¹³

Právě úroveň vzdělání a kvalifikace je souhrnným faktorem většiny znevýhodněných skupin na trhu práce. Nejde zdaleka jen o nízkou úroveň vzdělání, ale také o nesoulad struktur stávající kvalifikace a požadované kvalifikace (jak uchazečů, tak absolventů škol), dále o nedostatečnou motivaci občanů obecně (nejen uchazečů) k rekvalifikaci, k profesní mobilitě, ale i k přijetí a udržení se v zaměstnání. Vývoj ukazuje relativní snižování podílu absolventů škol na celkové nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti absolventů škol a mladistvých se snižuje s vyšší úrovní dosaženého vzdělání.¹⁴

1.4 Vliv socializace na postavení žen

Další skutečností, která ovlivňuje odlišnost vzdělávacích drah mužů a žen v české společnosti, je socializace.

Genderová socializace je neustálý proces, který začíná narozením. Z vědeckých výzkumů vyplývá, že už k novorozencům se okolí chová odlišně na základě jejich pohlaví. Již od dětství se maskulinita a femininita utvářejí ve vzájemné opozici. U chlapců se v daleko vyšší míře tolerují agresivní projevy, jsou vedeni a podporováni k soutěživosti. U dívek je naopak oceňována/podporována emocionalita a empatie. Vlastnosti a projevy chování bývají

¹³ Marksová-Tominová [online] (Ver. 1.0). Překážky a možnosti ve sladování práce a rodiny. s.6 . Staženo 30.ledna 2007. Dostupné z: www.csz.cz/projekty/Equal.

¹⁴ MPSV [online] (březen 2007). Znevýhodněné skupiny. Staženo 12. března 07. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/oprlz/znevychodnene-skupiny>.

rozlišovány a označovány za ženské a mužské. S přibývajícím věkem a s ním souvisejícím počtem rolí v životě dochází k prohlubování genderových rozdílů.¹⁵

Od počátku 19. století dochází v souvislosti s průmyslovou revolucí a migrací do měst k téměř naprostému oddělení světů, které muži a ženy obývali (tj. i rolí, které zastávali). Ženy se staly naprosto odpovědné za domácnost a výchovu dětí. Na této situaci se nic nezměnilo ani v okamžiku, kdy ženy začaly pronikat na trh práce a stejné je to i dnes. Tento fakt oslabuje pozici žen na trhu práce, a tím i ve vědě. Automaticky se předpokládá, že pro ženu bude rodina vždy na prvním místě, a tudíž není možné počítat s absolutním pracovním nasazením. Tato očekávání a genderově specifická socializace dívek s velkým důrazem na mateřství se podepisují na tom, ženy velice často plánují svoji kariéru s ohledem na tato společenská očekávání.¹⁶

Socializace dívek probíhá v odlišném hodnotovém i normativním rámci než socializace chlapců. Jejím obsahem je i orientace dětí na studium. Dívky jsou vedeny k tomu, aby dosáhly pokud možno odborné maturity a získaly možnost pracovat v prostředí umožňujícím kombinovat práci s rodinou. Neočekává se, že ženy budou usilovat o vedoucí pozice a zaměstnání vyžadující nadstandardní nasazení. Dívky nejsou vedeny k tomu, aby se vyrovnaly chlapcům. Biologická rozdílnost je tradičně vkomponována do výchovy. Reprodukční povinnosti jsou považovány za překážku toho, aby dívky byly směřovány a orientovány na tytéž vzdělávací dráhy a pozice ve společnosti, které získávají muži.¹⁷

¹⁵ Kontext [online] Časopis pro vědu a gender. Podzim 2002. s. 4. Staženo 15. března 2007. Dostupné z http://www.cec-wys.org/kontext/ff166a5f/kontext2002_1.pdf.

¹⁶ Kontext [online] Časopis pro vědu a gender. Podzim 2002. s. 4. Staženo 15. března 2007. Dostupné z http://www.cec-wys.org/kontext/ff166a5f/kontext2002_1.pdf.

¹⁷ Jírová, H. Deformace na českém trhu práce. Národohospodářský ústav Josefa Hlávky Praha 2002. s. 37-38.

2 Trh práce v ČR

Dříve, než se přistoupí k vyjádření situace žen na trhu práce, je na místě charakterizovat specifika trhu práce v České republice, objasnit fungování vyrovnávacích mechanismů poptávky a nabídky na tomto trhu a nastítnit situaci změn na trhu práce.

Pro tržní ekonomiku je typické, že souběžně fungují nejen trhy zboží a služeb, ale i trhy výrobních faktorů, tedy i trh práce. Na něm se de facto kupuje a prodává práce, jejíž cenou je mzda. Trh práce je však trhem specifickým. Jeho specifika v podstatě plynou z toho, že práce je funkcí pracovní síly a je tudíž úzce svázána s osobností člověka.¹⁸

Trh práce je v tržní ekonomice rozhodující v tom smyslu, že se od něj očekává:

1. zabezpečení ekonomiky potřebnými pracovními silami v požadované struktuře (oborové, profesní, věkové, vzdělanostní apod.), tzn. že umožní produkci statků a služeb
2. zabezpečení zajištění pracovních sil odpovídajícími prostředky, především pracovními příjmy (význam má ale např. i zajištění určité sociální pozice, prestiže, seberealizace apod.), a to v míře, která odpovídá jejich podílu na produkci.¹⁹

Tyto dva úkoly řeší trh práce současně. Stejně jako na jiných trzích stojí i zde nabídka práce a poptávka po ní ve vzájemné soutěži. Na trhu práce však zcela nefungují standardní tržní mechanismy vyrovnávající nabídku s poptávkou prostřednictvím ceny práce, tj. mzdy. Odpověď lze nalézt v obecné ekonomické teorii, proto je nutné zmínit alespoň některé hlavní příčiny, proč standardní přizpůsobovací tržní mechanismus²⁰ je v případě trhu práce zeslaben.²¹

¹⁸ Krebs, V. a kolektiv. Sociální politika. ASPI, a.s. Praha 2005. s. 284. ISBN 80-7357-050-5.

¹⁹ Krebs, V. a kolektiv. Sociální politika. ASPI, a.s. Praha 2005. s. 284. ISBN 80-7357-050-5.

²⁰ převis poptávky vyvolává růst ceny a naopak převis nabídky pokles ceny

²¹ Krebs, V. a kolektiv. Sociální politika. ASPI, a.s. Praha 2005. s. 284. ISBN 80-7357-050-5.

Proč na trhu práce nefungují standardní mechanismy vyrovnávající poptávku a nabídku po pracovní síle prostřednictvím mzdy (tedy ceny tohoto trhu), je možno z části vysvětlit *specifickými rysy trhu práce*:

- práce neoddělitelná od jejího nositele
- dlouhodobost vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli
- heterogenita prací a pracovníků
- segmentace práce: regionální a profesní.²²

Trh práce v České republice prošel od zahájení transformace ekonomiky v roce 1990 rychlými změnami, které souvisejí jak s dlouhodobě restrukturalizačními tendencemi, tak s cyklickými potížemi vyrovnávání nabídkové a poptávkové strany na pracovním trhu. Zaměstnanost po poklesu v prvních letech transformace a mírném nárůstu v letech 1994 až 1996 od roku 1997 průběžně klesá. Tento vývoj souvisí s ekonomickým poklesem uplynulých let, způsobeným mimo jiné nedořešenou privatizací, zpožděním restrukturalizace, nízkým růstem produktivity práce a slabým zastoupením inovačních procesů s dopady na pokles konkurenceschopnosti podniků. I přes ekonomické oživení a obnovu ekonomického růstu však lze očekávat, že dořešení privatizace a přechod podniků do rukou strategických vlastníků urychlí restrukturalizaci a vyžádá si další uvolňování pracovníků. Zároveň je třeba počítat i s dalšími rozsáhlejšími bankrotů podniků, které zasáhnou všechna odvětví, především neefektivní obory.²³

Přesuny pracovních sil mezi odvětvími, podniky a profesemi byly poměrně značné již v průběhu devadesátých let, kdy změnila svou profesi nebo prošla změnou pracovního zařazení více než polovina zaměstnaných. Tato flexibilita však byla jen v menší míře založena na vysokých kvalifikačních nárocích a pouze v omezených případech byla spojena se zaváděním nových technologií a vznikem kvalifikačně náročných profesí (takové změny např. probíhaly v bankovníctví a v některých podnicích se vstupem zahraničního kapitálu). V některých regionech došlo naopak pod tlakem zahraničního kapitálu z hlediska kvalifikace k nežádoucímu přesunu části pracovních sil k méně kvalifikovaným pracovním činnostem.²⁴

²² Jírová, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. Vysoká škola ekonomická v Praze Fakulta podnikohospodářská. Praha 1999. s. 28-31. ISBN 80-7079-635-9.

²³ Němec, O. Lidské zdroje na trhu práce. Vysoká škola ekonomická v Praze Fakulta podnikohospodářská. Praha 2002. s. 11. ISBN 80-245-0350-6.

²⁴ Němec, O. Lidské zdroje na trhu práce. Vysoká škola ekonomická v Praze Fakulta podnikohospodářská. Praha 2002. s. 11. ISBN 80-245-0350-6.

2.1 Ženy na trhu práce v ČR

Ženy, které tvoří více než polovinu populace každé země, představovaly a představují vždy významnou součást pracovního potenciálu dané země. Ženy pracovaly vzato z historického hlediska a vzhledem k postavení ve společnosti odnepaměti. Přesto fenomén ženské práce je ve všech zemích sledován a hodnocen podle nejrůznějších kritérií. Česká republika patří k zemím, pro kterou je charakteristická vysoká zaměstnanost žen. Struktura české ženské pracovní síly se od ostatních zemí významně liší. A to nejen odvětvovou a profesní charakteristikou, ale zejména délkou pracovních úvazků.²⁵

Z výsledků analýzy vývoje zaměstnanost a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2006 vyplynulo, že odvětvová struktura zaměstnaných mužů a zaměstnaných žen se v některých případech značně liší. Největší rozdíly, v nichž převyšuje zaměstnanost mužů nad zaměstnaností žen, je možné spatřit v odvětví stavebnictví a těžbě nerostných surovin. Ve stavebnictví je zaměstnáno 402,2 tisíc mužů (tj. 92,42%) na 33,0 tisíc zaměstnaných žen (tj. 7,58%). V odvětví těžba nerostných surovin převyšuje podíl zaměstnaných mužů ku zaměstnaným ženám, tedy 7 tisíc zaměstnaných žen pracujících v těžbě nerostných surovin (tj. 13%) v porovnání s 46,5 tisíci zaměstnanými muži (tj. 87%). Naopak největší rozdíly, v nichž převyšuje zaměstnanost žen nad zaměstnaností mužů, je možné shledat v odvětví zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti a v činnosti domácností. Ve zdravotnictví je zaměstnáno 63,1 tisíc mužů (tj. 19,5%) v porovnání s 260,6 tisíci ženami (tj. 80,5%). V odvětví činnosti domácností je zaměstnáno 1 tisíc mužů (tj. 19,52 %) na 3,3 tisíc žen (tj. 80,48%).

²⁵ Jírová, H. Deformace na českém trhu práce. Národohospodářský ústav Josefa Hlávky Praha 2002.

Tabulka č. 1: Skladba zaměstnaných osob v ČR podle odvětví činnosti a pohlaví v 1. pololetí 2006

| Odvětví | Celkem | | Muži | | Ženy | |
|---|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| | v tis. | v % | v tis. | v % | v tis. | v % |
| Celkem | 4805,6 | 100,0 | 2724,9 | 100,0 | 2080,7 | 100,0 |
| v tom: | | | | | | |
| Zemědělství, myslivost a lesnictví | 177,8 | 3,7 | 118,6 | 4,4 | 59,2 | 2,8 |
| Rybolov a chov ryb | 3,2 | 0,1 | 2,6 | 0,1 | 0,6 | 0,0 |
| Těžba nerostných surovin | 53,5 | 1,1 | 46,5 | 1,7 | 7,0 | 0,3 |
| Zpracovatelský průmysl | 1355,5 | 28,2 | 849,5 | 31,2 | 506,0 | 24,3 |
| Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody | 76,1 | 1,6 | 59,5 | 2,2 | 16,6 | 0,8 |
| Stavebnictví | 435,2 | 9,1 | 402,2 | 14,8 | 33,0 | 1,6 |
| Obchod, opr. motor. vozidel a spotřebního zboží | 618,1 | 12,9 | 292,6 | 10,7 | 325,5 | 15,6 |
| Ubytování a stravování | 185,6 | 3,9 | 84,4 | 3,1 | 101,2 | 4,9 |
| Doprava, skladování a spoje | 358,4 | 7,5 | 255,1 | 9,4 | 103,3 | 5,0 |
| Finanční zprostředkování | 93,4 | 1,9 | 35,3 | 1,3 | 58,1 | 2,8 |
| Nemovitosti a pronájem, podnikatelské činnosti | 316,0 | 6,6 | 181,0 | 6,6 | 135,0 | 6,5 |
| Veřejná správa a obrana, povinné soc. zabezp. | 319,7 | 6,7 | 169,8 | 6,2 | 149,9 | 7,2 |
| Vzdělávání | 292,0 | 6,1 | 72,7 | 2,7 | 219,3 | 10,5 |
| Zdravotní a sociální péče, veterin. činnosti | 323,6 | 6,7 | 63,1 | 2,3 | 260,6 | 12,5 |
| Ostatní veřejné, sociální a osobní služby | 190,5 | 4,0 | 90,4 | 3,3 | 100,1 | 4,8 |
| Činnosti domácností | 4,1 | 0,1 | 0,8 | 0,0 | 3,3 | 0,2 |
| Exteritoriální organizace a instituce | 1,6 | 0,0 | 0,5 | 0,0 | 1,1 | 0,1 |
| Nezjištěno | 1,2 | 0,0 | 0,3 | 0,0 | 0,9 | 0,0 |

Zdroj: ČSÚ VŠPS

Obecným trendem, který provází již několik našich generací, je vysoká míra ženské zaměstnanosti (viz výše tabulka č.1). Stále platí, že téměř každá žena se v průběhu svého života zapojí do trhu práce. Na jedné straně neustále roste kvalifikace a vzdělanost žen, na straně druhé se však zvyšuje počet těch, které jsou postupně z trhu práce „vytěšňovány”.²⁶

Ministerstvo práce a sociálních věcí zpracovalo genderovou analýzu zaměstnanosti resp. nezaměstnanosti, z jejichž závěrů je možno vysledovat nerovné postavení mužů a žen na trhu práce vyznívající v neprospěch žen. Např.:

- Přes vyšší podíl žen v obyvatelstvu tvoří ženy menší podíl ekonomicky aktivních. U ekonomicky aktivního obyvatelstva převládají muži mezi zaměstnanými (muži 56,7%, ženy 43,3%) a ženy mezi nezaměstnanými.
- Míra ekonomické aktivity obyvatelstva je vysoká (59,9), nižší je u žen jako celku (51,0%), v nižších věkových skupinách je důvodem ekonomické neaktivity mimo přípravy na povolání i péče o děti.
- Výrazně vyšší je podíl podnikajících mužů (jako zaměstnavatelé i jako pracující na vlastní účet), ženy jsou více zastoupeny (kromě zaměstnanců) jako pomáhající rodinní příslušníci.

²⁶ Projekt EQUAL[online]. Podmínky pro sladování profesního a rodinného života, partnerství v rodině. Metodika 4. Řešení služeb. s. 10. Staženo 17. ledna 2007. Dostupné z: <http://www.csz.cz/projekty/Equal>.

- Zastoupení mužů ve vyšší v I. (zemědělství a lesnictví) a II. (průmysl a stavebnictví) sektoru, zejména ve stavebnictví, zatímco ve III. sektoru (služby) je vyšší zastoupení žen (zejména ve školství).
- Ženy představují 75% podzaměstnaných (nedobrovolně zaměstnaných na kratší pracovní dobu).
- Ženy zůstávají v evidenci nezaměstnaných v průměru déle než muži, také u dlouhodobé nezaměstnanosti, především v kategorii nad 24 měsíce doby evidence, jsou podíly žen o něco vyšší než mužů.²⁷

Z mnoha výzkumů vyplývá, že ženy jsou flexibilnější přizpůsobovat se novým podmínkám než muži, jsou ochotny hledat si v nich nové příležitosti. Je však nutné je informovat o situaci, perspektivních možnostech uplatnění a povzbuzovat i jejich sebevědomí. Stále totiž ještě za sebe neumějí dostatečně bojovat a požadovat to, na co mají nárok. Stává se, že v určitých životních etapách, zejména pokud pečují o rodinu, bývají z pracovního procesu zcela vyřazeny. Postiženou ženu po ztrátě zaměstnání opustí elán, vytratí se smysl života, chybějí jí peníze, opouštějí ji mnohdy také známí a přátelé. Dostává se pocit beznaděje, nicoty, často i prázdnoty. Jednou z nejhorších ztrát je pak víra v nalezení nového pracovního uplatnění a s ní spojená sebedůvěra. Tuto situaci nejhůř snášejí ženy s handicapem, kterým může být třeba jen jejich věk. Velmi tíživá je ztráta zaměstnání i pro ty ženy, které řadu let pracovaly v jednom podniku a najednou jsou z tohoto prostředí vytrženy. Většinou končí na podpoře, hrozí jim psychické poruchy i rodinné problémy.²⁸

Vysoký význam pracovních rolí v životě českých žen je již několik generací naprosto nezpochybnitelný a ekonomická aktivita žen je nutnou podmínkou udržení životní úrovně většiny českých rodin. Přesto na českém trhu práce přetrvávají genderové nerovnosti a skryté formy diskriminačního chování jsou stále v praxi i přes legislativní zákaz diskriminace vůči ženám uplatňovány. Nejvýznamnější bariéry, které způsobují znevýhodnění nebo diskriminaci žen v práci, jsou spojeny s mateřskou rolí žen. Podrobná studie výsledků

²⁷ Z materiálu MPSV pro jednání 34. plenární schůze RHSD "Souhrnné vyhodnocení realizace Národního akčního plánu zaměstnanosti za rok 2002) (červen 2003) (Zpráva o analýze činnosti ČMKOS v oblasti rovnosti příležitostí, s. 44)

²⁸ Projekt EQUAL[online]. Podmínky pro sladování profesního a rodinného života, partnerství v rodině. Metodika 4. Řešení služeb, s. 10. Staženo 17. ledna 2007. Dostupné z: <http://www.csz.cz/projekty/Equal>.

Výzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce je dostupná na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/712/zprava.pdf>.²⁹

V České republice jsou problematické především následující oblasti:

- ♦ diskriminace na pracovním trhu (jak při přijímání do zaměstnání, tak v kariérním postupu a v rozdílech v platech)
- ♦ mateřství a rodičovství (ženám je stále přisuzována výlučná role v péči o děti a domácnost, což se odráží v jejich diskriminaci v ostatních oblastech; otcové sice mohou na rodičovskou dovolenou, ale vzhledem ke stávajícím podmínkám a tomu, že mají většinou vyšší plat než matka dítěte, tuto možnost prakticky nevyužívají – to se pak odráží v jejich diskriminaci při automatickém přiřazování dětí matkám po rozvodu)³⁰

2.1.1 Diskriminace žen na pracovním trhu

Postavení mužů a žen na trhu práce se stále výrazným způsobem odlišuje. Navzdory právně zakotvené zásadě rovných příležitostí a rovného zacházení se totiž šance mužů a žen na úspěch na trhu práce významně rozcházejí. Odlišné zacházení s muži a ženami v ČR lze doložit diskriminačním postupem některých zaměstnavatelů při výběru nových pracovníků a pracovníc. Zvláště na lépe placená a prestižnější místa proto někteří zaměstnavatelé vybírají raději muže. Mužská pracovní síla bývá mnohdy ve srovnání s ženskou považována za apriorně kompetentnější, stabilnější, perspektivnější a výkonnější, a to bez ohledu na skutečné individuální schopnosti daného jedince. Podle Marie Čermákové (Čermáková, 2000, s. 108) je pro ženy nepříznivý také fakt, že ve sféře práce funguje výrazná mužská solidarita. Jsou to totiž většinou muži, kdo na pracovištích vytvářejí pravidla hry, protože zpravidla právě muži také zastávají střední a vyšší manažerské posty. Český trh práce tak stále preferuje spíše mužský model pracovní kariéry nepřerušené rodinnými událostmi a typicky maskulinní hodnoty soutěživosti, individualismu a instrumentality.³¹

²⁹ MPSV [online] (listopad 2006). Bariéry uplatnění žen na trhu práce. Staženo 14. listopadu 2006. Dostupné z: <http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=290>.

³⁰ Projekt EQUAL[online] Podmínky pro sladování profesního a rodinného života, partnerství v rodině. Metodika 1. Obecná problematika vzdělávání s gender prvky. s. 13. Staženo 17. ledna 2007. Dostupné z: <http://www.csz.cz/projekty/Equal>.

³¹ Genderonline [online] (22. července 2006). Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci?. Staženo 5. února 2007. Dostupné z: <http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2006072213>.

Právě proto, že naše zákony, zejména po úpravách před vstupem do EU, sice vyjadřují rovnost všech občanů, ale současná praxe v české společnosti je jiná:

- ♦ zaměstnanost žen je nižší než zaměstnanost mužů z celkového počtu zaměstnaných, avšak nezaměstnaných žen z celkového počtu nezaměstnaných je více než mužů
- ♦ mateřství ženy je zaměstnavatelem pokládáno za překážku v pracovním výkonu, a to ve všech etapách života ženy
- ♦ při přijímání do zaměstnání se jinak pohlíží na ženy a jinak na muže: ženy musí více dokazovat své schopnosti

Na straně zaměstnavatelů se často objevuje skrytá, těžko prokazatelná diskriminace, jsou využívány jiné, zástupné důvody pro nepřijetí ženy do pracovního poměru.³²

2.1.2 Ženy mimo pracovní trh z důvodů mateřství, rodičovství a práce v domácnosti

Kategorie žen, které stojí mimo pracovní trh, je v současné sociologii ženy klíčovým pojmem, na který se soustřeďuje pozornost při zdůvodňování genderových nerovností. Teoreticky vychází interpretace ze vztahu soukromé a veřejné sféry. V teoriích sociální stratifikace je pozice žen v domácnosti odvozována z pozice partnera, takže de facto v různých sociologických analýzách tyto ženy ani neexistují. Podle socioekonomického vymezení (protože ve studiích týkajících se ekonomické aktivity je kategorie žen v domácnosti používána) jde zejména o ženy v produktivním věku, které pečují o rodinu a domácnost. Práce v domácnosti je obvykle společensky podhodnocena a bezplatná. V pojetí sociálních rolí jde o klasické pojetí komplementarity rolí, v níž se skrývá asymetrie postavení ženy v rodině. Teorie genderových nerovností často vymezují postavení ženy v domácnosti jako faktor, jenž uvádí do pohybu primární nerovnost, která zakládá na jedné straně mužskou dominanci a na druhé straně ženskou závislost. Osvobození muže od domácích prací mu umožňuje výdělečnou aktivitu a nezávislost a zapomíná se, že sdílený sociální status nebo životní úroveň rodiny jsou podmíněny interní nerovností. Na domácí práce je navíc nahlíženo jako na neproduktivní, přestože jsou ve skutečnosti zdrojem výroby i služeb, počínaje péčí o výchovu dětí, přípravou jídel, úklidem a konče organizací rodinného rozpočtu. Co se

³² Projekt EQUAL[online] Podmínky pro sladování profesního a rodinného života, partnerství v rodině. Metodika 2. Modulární vzdělávací program pro ženy „Chci – mohu – umím“. s. 81-82. Staženo 17. ledna 2007. Dostupné z: <http://www.csz.cz/projekty/Equal>.

odehrává mimo monetární systém, není zatím chápáno jako produkce a neexistují způsoby ekonomického zhodnocení.³³

Partnerské soužití, potažmo rodina a děti stojí v žebříčku hodnot jak mužů, tak žen na nejvyšších místech. Obě pohlaví je řadí před kvalitní vzdělání, úspěch v zaměstnání, bohatství, uznání, záliby a společenskou angažovanost. Jediným významnějším rozdílem je význam dětí v životě - na tento aspekt kladou větší důraz ženy. Největší důležitost to má pro 46 % z nich, ale pouze pro 30 % mužů. Naopak pro muže je o něco důležitější než pro ženy být úspěšnější v zaměstnání, mít peníze a častěji než u žen má pro ně hodnotu možnost věnovat se svým koníčkům a zájmům.³⁴

Podle žen je hodnota práce v domácnosti silně podhodnocena a je to znát i na postoji celé společnosti, kterou není oceněna ani doceněna. Význam práce v domácnosti je snižován i vlivem reklam v médiích, které ji prezentují jako zábavu a vyplnění volného času. Obecně je tato práce považována za samozřejmost, někdy nutné zlo, které k životu ženy patří. Stále trvají předsudky z minulosti. Očekávat, že někdo ocení a zohlední práci ženy v domácnosti, je podle zpráv z diskusí spíše naivní, i když by to pro ženy byla pěkná představa. Padaly výroky, že žena v domácnosti je stále jistá forma nadávky, že je to mnohdy ponižující záležitost. Podle části názorů zohlednění práce v domácnosti vlastně v praxi nepřichází v úvahu. Z diskuse ale vyplynul i názor, že o hodnotě práce žen v domácnosti by se mělo více hovořit, neboť také tato práce má konkrétní a vyčíslitelnou hodnotu.³⁵

³³ Jírová, H. Deformace na českém trhu práce. Národohospodářský ústav Josefa Hlávky Praha 2002. s. 43-44.

³⁴ Marksová-Tominová [online] (Ver. 1.0). Překážky a možnosti ve sladování práce a rodiny. s.6 . Staženo 30.ledna 2007. Dostupné z: www.csz.cz/projekty/Equal.

³⁵ Marksová-Tominová [online] (Ver. 1.0). Překážky a možnosti ve sladování práce a rodiny. s.6 . Staženo 30.ledna 2007. Dostupné z: www.csz.cz/projekty/Equal.

3 Charakteristika a důsledky nezaměstnanosti, význam práce v životě člověka

K fenoménu nezaměstnanosti je možné přistoupit z různých hledisek. Lze ji považovat za výraz toho, jak je organizováno a řízeno zaměstnávání lidí v zemi, lze ji považovat za odraz nepersonálních tržních sil, kterými je ovládán lidský faktor, lze ji ale také považovat za důsledek určitých schopností, dispozic a postojů jedinců. Nic z toho samo o sobě neumožňuje pochopit problém nezaměstnanosti a najít jeho přijatelné řešení, neboť nezaměstnanost je zřejmě důsledkem toho všeho.³⁶

Je známo, že nezaměstnaností nejsou ohroženy všechny skupiny pracovníků stejně. K rizikovým skupinám patří zejména: ženy, mladiství a absolventi škol, handicapované skupiny a pracovníci předdůchodového věku. Nezaměstnanost mnohem častěji postihuje pracovníky s nižším vzděláním a kvalifikací a je také diferencovaná např. podle profesí i z hlediska teritoria. Důležitá je také doba, po kterou nezaměstnanost trvá. Čím je delší, tím jsou zpravidla horší její dopady a obtížnější (i nákladnější) její řešení opatřeními politiky zaměstnanosti.³⁷

3.1 Nezaměstnanost žen

Nejprve, než se přistoupí k samotným důsledkům nezaměstnanosti, je nutné definovat stav nezaměstnanosti, odlišit pojmy „nemít práci“ a „nemít placené zaměstnání“ a vymezit tři požadavky, kterými se nezaměstnanost určuje.

Ne každá žena, která pracuje, je zaměstnaná a na druhé straně také ne každá žena, která nepracuje, je nezaměstnaná. Souvisí to s odlišením práce, především práce konané pro vlastní potěšení či v rámci domácnosti, od zaměstnání. Zaměstnání se vztahuje k práci na smluvním základě, zahrnujícím i materiální odměnu za její výkon. Nejde tedy o to „nemít práci“, ale o to „nemít placené zaměstnání“ a tedy ani „nemít příjem ze zaměstnání“. Nemít příjem z trhu práce ovšem neznamená nutně nemít na tento trh přístup. Stejně tak být nezaměstnaná neznamená být mimo trh práce, ale nemoci se na něm prosadit a zůstat tedy v konkrétním

³⁶ Krebs, V. a kolektiv. Sociální politika. ASPI, a.s. Praha 2005. s. 286. ISBN 80-7357-050-5.

³⁷ Krebs, V. a kolektiv. Sociální politika. ASPI, a.s. Praha 2005. s. 287. ISBN 80-7357-050-5.

okamžiku na straně nerealizované nabídky. Jaká kritéria jsou vlastně pro zařazení osob mezi nezaměstnané? I při různém vymezení nezaměstnanosti přece jen lze najít obecnou shodu alespoň v tom, že jde o aproximaci aktuálního počtu osob současně:

- schopných práce (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací)
- chtějících zaměstnání (často se ještě specifikuje nyní, aktuálně)
- jsooucích však přes tuto snahu v daný okamžik bez zaměstnání (tedy i přes svou snahu, která je různě vymežována jako přiměřená, nenalézajících přiměřené zaměstnání).³⁸

Tyto tři požadavky jsou i obsahem definice nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce (ILO) v Ženevě. Definice nezaměstnanosti je tedy založena nejen na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena, ale i na tom, že se se svým vyřazením nespokojuje a hledá nové placené zaměstnání, byť jen na částečný úvazek. Negativní definice nezaměstnanosti vůči zaměstnanosti současně sugeruje i předpoklad, že je nenormálním stavem oproti normálnímu trvalému regulárnímu zaměstnání. Alespoň v případě každé práce schopné ženy, která není ani příliš mladá, ani příliš stará nebo nemocná, nebo není zatížena péčí o rodinu způsobem znemožňujícím jí ze zásady placené zaměstnání přijmout. Společnost očekává, že taková žena bude usilovat o udržení stálého zaměstnání a v případě jeho ztráty o získání nového zaměstnání v co nejkratší možné době aktivním hledáním. To je součástí statusu nezaměstnané ženy, v kterém se pojí její oprávnění (např. na podporu v nezaměstnanosti, na zprostředkování práce, na rekvalifikaci, na poradenství...) s jejími povinnostmi (nepracovat na černo, hledat aktivně zaměstnání, přijmout zprostředkovanou práci...).³⁹

Ztráta práce je v našich poměrech traumatizujícím existenciálním zážitkem. Je tomu tak i přesto, že žijeme v demokratickém sociálním státě, který umožňuje relativně slušný život i bez dočasné finanční odměny za práci.⁴⁰

Ztráta zaměstnání se vztahuje ke změnám v pocitu osobní pohody, v celkovém životním názoru, emočním vyladění, sebepojetí, postoji k práci. Protože pocit osobní pohody je multidimenzionální konstrukt, vztah nezaměstnanosti a psychické dimenze zdraví může mít

³⁸ Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství. Praha 1994. s. 16. ISBN 80-901424-9-4.

³⁹ Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství. Praha 2002. s. 16-17. ISBN 80-86429-08-3.

⁴⁰ Buchtová, B. Aplikovaná sociální psychologie II. In Sociální psychologie nezaměstnanosti. Grada Publishing 2001. s. 81. ISBN 80-247-0042-5.

různé formy – depresi, úzkost, snížení sebeúcty, zhoršení interpersonálních vztahů. Nejvíce je za to odpovědná ztráta kontroly nad vlastním životem a ztráta všech aspektů, složek a vztahů souvisejících s tím, že člověk chodí každý den do práce, a s tím, čemu říká M. Jahodová „latentní funkce či významy zaměstnání“ – jedná se zejména o denní režim, sdílení zkušeností, kontakty se spolupracovníky, cíle, které souvisejí s prací, aspekty osobního statusu a identity. Vykojení z obvyklého životního stylu, včetně deprivace sociálně definovaných nezbytností, je doprovázeno zvýšeným psychickým stresem.⁴¹

Když se žena stane nezaměstnanou, dochází k celé řadě proměn v jejím chování a vnímání okolí, což může negativně ovlivnit nejen její psychické, ale i fyzické zdraví. Nežádoucích důsledků nezaměstnanosti je však mnohem více, proto je nutné jim věnovat zvýšenou pozornost.

3.2 Důsledky nezaměstnanosti žen

Je nepochybné, že nezaměstnanost znamená různou zkušenost pro různé jedince i pro různé sociální kategorie (jinou pro muže a jinou pro ženy, jinou pro kvalifikované a jinou pro nekvalifikované osoby, jinou pro mladé a jinou pro staré, jinou pro osoby s velkými aspiracemi a jinou pro osoby bez aspirací). Přesto jsou určité zkušenosti sdíleny všemi, i když možná s různou intenzitou. Nezaměstnaný člověk se ztrátou zaměstnání ztrácí i jeho významné konsekvence pro osobní život a tuto ztrátu těžce prožívá. Engbersen se Schuytem a Timmerem konstatují, že nezaměstnaní lidé mají příliš málo dvou věcí a příliš mnoho jedné věci: nemají práci a dostatek peněz, ale mají více než dost času. Způsob, jak s nimi (penězi a časem) zacházejí, tvoří těžiště jejich pocitů a životních strategií. Nezaměstnaní mají menší prostor pro přijímání zásadních rozhodnutí o svém životě a menší šanci rozvoje nových dovedností.⁴²

Násilné vyřazení práce z osobního života ženy má průkazné negativní následky – ekonomické, sociální a samozřejmě i psychologické a zdravotní. Dlouhodobou ztrátou placeného zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, ničí se obvyklé časové rozvržení pracovního dne, absentuje možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností. Bez práce se vytrácí smysl života, dochází k omezení

⁴¹ Kebza, V. Psychosociální determinanty zdraví. Academia Praha 2005. s. 198-199. ISBN 80-200-1307-5.

⁴² Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství. Praha 2002. s. 74. ISBN 80-86429-08-3.

sociálních kontaktů a nastává postupný rozklad integrity osobnosti. Atrofují totiž činnosti, které byly součástí denního pracovního rytmu člověka. Dlouhodobá ztráta práce jakoby odděluje lidi od reality a je v naší kultuře, kde je se zaměstnaností spjata zařazení člověka do společenského řádu a kde je zaměstnání klíčem k životním aspiracím i zdrojem identity a sebeúcty člověka, silným stresujícím zážitkem. Ztratit práci ve společnosti, která zaměstnání ztotožnila s jedinou možnou důstojnou existencí člověka, přináší stigma – zjevné, nepřehlédnutelné, okolím spolehlivě registrované znamení životního selhání.⁴³

Od Marienthalské studie (podrobnosti v knize „Nezaměstnaní v Marienthalu“), která poprvé komplexně zkoumala vztah nezaměstnanosti a psychiky člověka, uběhlo již bezmála 70 let a její tvůrci tehdy jistě netušili, že na začátku 21. století bude problematika nezaměstnanosti stejně aktuální a bude v ní stále množství nezodpovězených otázek jako v době, kdy realizovali svůj projekt.⁴⁴

3.2.1 Psychické zdraví

I když všichni po ztrátě zaměstnání neupadnou zákonitě do chudoby, je pro ně všechny nezaměstnanost důvodem k obavám a starostem. Finanční obavy ovšem nejsou jediným impulsem narušujícím psychickou rovnováhu nezaměstnaných. Jahodová obrací pozornost zejména k vlivu vyloučení člověka z institucí, které před ztrátou zaměstnání v jeho životě dominovaly, a s tím souvisejícímu rozbití navyklé životní rutiny. Odříznutí od dřívější organizace života a jejích pravidel, restrukturační času, ztráta časového a sociálního horizontu, ztráta spoluúčasti na životě sousedství a širší obce, to vše působí na psychickou rovnováhu a zdraví nezaměstnaného člověka.⁴⁵

Na základě doposud provedených studií lze shrnout, že:

1. nezaměstnanost souvisí s psychickými symptomy
2. po nástupu do zaměstnání se psychické zdraví zlepšuje
3. mezi délkou nezaměstnanosti a stavem mentálního zdraví není lineární vztah.

⁴³ Buchtová, B. Aplikovaná sociální psychologie II. In Sociální psychologie nezaměstnanosti. Grada Publishing 2001. s. 81. ISBN 80-247-0042-5.

⁴⁴ Kebza, V. Psychosociální determinanty zdraví. Academia Praha 2005. s. 198. ISBN 80-200-1307-5.

⁴⁵ Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství. Praha 2002. s. 85. ISBN 80-86429-08-3.

V současné době již není pochyb o tom, že nezaměstnané ženy mají horší psychické zdraví, uvádějí nižší úroveň každodenní činnosti a vyšší úroveň sociální izolace než ženy zaměstnané.⁴⁶

Důležitým faktorem, který mění dušení a společenský život nezaměstnané ženy, je podle B. Zwickera ztráta pracovní funkce ovlivňující jeho „psychosociální habitus“. Autor dospívá k závěru, že nezaměstnanost postihuje svými účinky celou psychičnost nezaměstnaného člověka, jeho intelektuálnost, citovost i oblast vůle. Jedna polovina všech nezaměstnaných pociťuje „celkovou ochablost“ nebo její silnější příznaky.⁴⁷

Prožívání ztráty práce je pro většinu lidí závažnou psychosociální zátěží, a to i za předpokladu, že pracovníci jsou o propuštění předem informováni. Dlouhodobá ztráta zaměstnání postihuje celou psychiku člověka. Chování lidí je často provázeno sociální izolovaností, uzavíráním se do sebe a úbytkem sociálních kontaktů.⁴⁸

Eisenberg s Lazarsfeldem konstatují, že stav nezaměstnanosti je spojen i s větší emocionální nestabilitou. Smysl pro proporce je podlomen, jsou ohroženy hodnoty jedince a jedinec nejen ztrácí svou cenu ve vlastních očích, ale vnímá i ztrátu své ceny v očích ostatních. Rozvíjejí se v něm pocity podřadnosti, ztrácí sebedůvěru a obecně je ohrožena jeho morálka. Nezaměstnaní mají ve srovnání se zaměstnanou populací tendenci být úzkostnější, je mezi nimi větší výskyt depresí, jsou nespokojenější, neurotičtější a více souženi obavami, mají snížené sebevědomí a sebeúctu a trpí poruchami spánku. Je však třeba poznamenat, že ne vždy ústí psychické potíže, jež jsou důsledkem nezaměstnanosti, v psychickou poruchu. To se stává nejspíše tam, kde jsou pro takovou poruchu osobní předpoklady (dědičnost, organická vada apod.).⁴⁹

3.2.2 Fyzické zdraví

Destruktivní změny související s nezaměstnaností se neomezují jen na psychiku. Je prokázáno, že fyzické zdraví nezaměstnaných je horší než osob, které jsou zaměstnané. Byly

⁴⁶ Kebza, V. Psychosociální determinanty zdraví. Academia Praha 2005. s. 200. ISBN 80-200-1307-5.

⁴⁷ Buchtová, B. Aplikovaná sociální psychologie II. In Sociální psychologie nezaměstnanosti. Grada Publishing 2001. s. 83. ISBN 80-247-0042-5.

⁴⁸ Buchtová, 2002, s. 98

⁴⁹ Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství. Praha 2002. s. 85-86. ISBN 80-86429-08-3.

též vymezeny hlavní modelující faktory ve vztahu nezaměstnanosti a zdraví, a to věk, pohlaví, stav, odpovědnost, odolnost, sociální třída, účast na programech zaměřených na snížení nezaměstnanosti, typ komunity, ke které člověk přináleží, vzdělání, rasová příslušnost. Studie se vesměs shodují v tom, že ženy se lépe vyrovnávají s realitou nezaměstnanosti, mj. zřejmě též proto, že vzhledem k tradičně vnímané ženské roli jim vždy zbývá náhradní možnost seberealizace v domácnosti. Ženy také podle většiny studií ve větší míře věří tomu, že když budou práci systematicky a aktivně hledat, najdou ji. Muži naproti tomu více prožívají ztrátu zaměstnání jako stigmatizující a tráví signifikantně více času hledáním nové práce. Ženy uvádějí oproti mužům více somatických stesků (viz Slovník pojmů). Podobně jako v případě jiných působících stresorů i v případě nezaměstnanosti vykazují svobodné, rozvedené a ovdovělé osoby horší ukazatele zdraví než osoby žijící v manželském či partnerském vztahu.⁵⁰

Problém vztahu mezi nezaměstnaností a fyzickým zdravím má, podle nejrozšířenějších dnešních názorů, společného jmenovatele ve stresu, atakujícím imunitní systém a kardiovaskulární systém člověka. Ke stresu, kterým je ztráta zaměstnání provázána, se často přidávají další doprovodné zesilující faktory, jako jsou kouření, požívání alkoholu, léků a drog.⁵¹

Je nutné podotknout, že nemocné ženy – pokud mají práci – pracují i se svou nemocí. Ztratí-li práci a nemohou sehnat jinou, raději se deklarují jako dlouhodobě nemocné než nezaměstnané. Vyhýbají se tak stigmatu nezaměstnanosti.⁵²

3.2.3 Rodina

Důsledky nezaměstnanosti nepocítují jen ti, kdo ztratili svá zaměstnání. Ve skutečnosti zasahuje nezaměstnanost daleko větší počet osob, než na kolik lze usuzovat z podílu nezaměstnaných v ekonomicky aktivní populaci, a to jak prostřednictvím jejich rodin (obvykle rodiče se svými dětmi), tak i širších příbuzenských vztahů.⁵³

⁵⁰ Kebza, V. Psychosociální determinanty zdraví. Academia Praha 2005. s. 200-201. ISBN 80-200-1307-5.

⁵¹ Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství. Praha 2002. s. 84-85. ISBN 80-86429-08-3.

⁵² Kebza, V. Psychosociální determinanty zdraví. Academia Praha 2005. s. 203. ISBN 80-200-1307-5.

⁵³ Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství. Praha 2002. s. 79. ISBN 80-86429-08-3.

Důsledky tedy postihují rodinné role a vztahy, naopak rodinné zázemí bývá významným zdrojem sociální opory. Právě sociální opora zřejmě může být v situaci nezaměstnanosti dobrým nárazníkovým faktorem. Významná je sociální opora (životního) partnera a rodiny (základní i založené). Podstatné je, aby to byla emoční opora (peníze sice pomohou, informace poslouží, ale pro udržení sebeúcty je důležitá emoční opora). Důležitý je pocit sociálního přijetí a vliv na kognitivní hodnocení situace. Svobodné ženy jsou na tom většinou hůře než ty, které žijí v manželství (i když partner, který neposkytne oporu, se může stát dalším zdrojem stresu).⁵⁴

Nezaměstnanost tak může narušit i zcela rozbít vztahy mezi jednotlivými členy rodiny. A to nejen napětím vznikajícím ze stresu způsobeného nedostatkem finančních prostředků a tím nedostatkem prostředků k životu.⁵⁵

Rodina ovšem není nezaměstnaností jen ohrožována, pro nezaměstnanou ženu se naopak může stát útočištěm. Podpora, které se nezaměstnaným ženám dostává ze strany jejich vlastní rodiny i širší rodiny ve smyslu sociální sítě příbuzenstva, sehrává většinou pozitivní roli. Silná podpora bývá poskytována zejména ze strany rodiny ženy (zvláště osobně její matky), a to nejen ve smyslu podpory finanční, ale i v každodenních krizích, ve styku s úřady, v péči o děti apod.⁵⁶

3.2.4 Deprivace

V souvislosti s postavením nezaměstnané ženy (a její rodiny) se hovoří o anomické situaci a o deprivaci. Deprivace nezaměstnaných žen je spojena s jejich vyloučením ze sociálních vztahů a s vyloučením z konzumu jako centrální aktivity moderní společnosti. Hilgendorf a Welchman uvádějí, že u mnoha osob zabírají činnosti spojené se spotřebou (plánování nákupu, vyhledávání zboží či služeb) značnou část jejich nepracovního dne. Získání nového zboží je prožíváno jako příjemná událost, často kompenzující nudu a frustraci života a

⁵⁴ Kebza, V. Psychosociální determinanty zdraví. Academia Praha 2005. s. 203-205. ISBN 80-200-1307-5.

⁵⁵ Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství. Praha 2002. s. 80. ISBN 80-86429-08-3.

⁵⁶ Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství. Praha 2002. s. 81. ISBN 80-86429-08-3.

neuspokojující práce. Vlastnictví standardního množství zboží, které je pravidelně obměňováno, dává mnoha lidem uklidňující pocit psychického bezpečí a sociálního statusu.⁵⁷

Deprivace spojená s neschopností získat a vlastnit určité množství zboží může mít charakter deprivace absolutní či relativní. Absolutní deprivace je chápána především jako existenční ohrožení, relativní deprivace je chápána jako psychické strádání, jež nezaměstnanost provází. Jestliže je dnes, díky sociálnímu státu, hrozba absolutní deprivace zatlačena do pozadí, o relativní deprivaci to neplatí. Nezaměstnanost ji s sebou přináší i tehdy, jestliže nepředstavuje existenční ohrožení. Dokonce lze říci, že relativní deprivace je dnes silnější než dříve. S růstem vzdělání populace rostou i její aspirace, obrazová prezentace komfortu středních vrstev (zejména v televizi, ale i v reklamě, nabídce supermarketů apod.) je dnes daleko sugestivnější a vzbuzuje a posiluje tyto aspirace více, než tomu bylo kdy v minulosti. Všechna masmédiá a reklama prezentují veřejnosti určitou úroveň konzumu zboží a služeb jako žádoucí a hodnou respektu a vzbuzují aspirace na tento konzum i tam, kde k jeho dosažení chybí prostředky. Právě rozpor mezi vzbuzovanými (materiálními) aspiracemi a možnostmi je uspokojit patří k tíživé formě relativní deprivace. Ta je zesilována i tlakem sociálního okolí na udržení určité úrovně spotřeby a snahou rodiny tuto úroveň spotřeby před tímto okolím manifestovat. Ztráta zaměstnání je jak ztrátou samotného statusu, tak i ztrátou možnosti manifestovat ho.⁵⁸

Z dalších autorů např. C.T.Whelan rozlišuje primární a sekundární deprivaci životního stylu. Primární deprivace životního stylu se vztahuje k nedostatku zdrojů na zakoupení jídla, oblečení, tepla, bydlení apod. Sekundární deprivace životního stylu se týká např. dovolené či volnočasových aktivit, na které nyní nejsou prostředky.⁵⁹

3.2.5 Sociální izolace

Ztráta zaměstnání vede k sociální izolaci v dojím smyslu slova:

- samo (ztracené) zaměstnání je významným zdrojem (ztracených) sociálních kontaktů
- jeho ztráta vede k přerušení řady dalších sociálních kontaktů, jež s ním přímo nesouvisejí.

⁵⁷ Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství. Praha 2002. s. 76-77. ISBN 80-86429-08-3.

⁵⁸ Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství. Praha 2002. s. 76-77. ISBN 80-86429-08-3.

⁵⁹ Kebza, V. Psychosociální determinanty zdraví. Academia Praha 2005. s. 199. ISBN 80-200-1307-5.

Potíž je v tom, že stejně jako nelze nahradit práci v zaměstnání volným časem, nelze ani tyto širší sociální kontakty rovnocenně nahradit užšími kontakty v nejbližším okolí (v rodině či v sousedství). Většina studií konstatuje, že v průběhu nezaměstnanosti dochází ke snížení frekvence sociálních styků, a to jak ve vztahu k širšímu okolí, tak i uvnitř širších, ba dokonce někdy i uvnitř nukleárních rodin (viz Slovník pojmů). V řadě případů nezaměstnané ženy vypadávají ze sociálních kontaktů prostou fyzickou nepřítomností. To se týká zejména kontaktů s osobami na bývalém pracovišti, které jsou jen zřídka dále udržovány. Oboustranná ztráta zájmu o jejich udržení pramení především z toho, že mizí prostor sdílených společných životních zkušeností. Jiným motivem omezení sociálních kontaktů je na straně nezaměstnaných žen pocit vlastní stigmatizace (viz Slovník pojmů) ztrátou zaměstnání. Po ztrátě práce se lidé většinou vyhýbají nejen těm, kdo jsou zaměstnáni, ale vyhýbají se i kontaktům s ostatními nezaměstnanými, neboť jsou pro ně depresivní. Do tohoto typu izolace se jedinci a rodiny dostávají postupně, tak jak s prodlužováním období nezaměstnanosti sklouzávají do stále pasivnějších životních strategií.⁶⁰

Míra sociální izolace je spojena s řadou faktorů, mezi nimiž hraje významnou roli věk. Binns a Mars na základě výsledků svého výzkumu konstatují, že mladé ženy se po ztrátě svého zaměstnání neocitají zdaleka v takové sociální izolaci jako nezaměstnané ženy staršího věku.⁶¹

3.2.6 Sociální síť

Sociální síť jsou významným podpůrným mechanismem domácností, které čelí problémům spojeným s nezaměstnaností svých členů. Poskytují zúčastněným osobám morální podporu i materiální pomoc a jsou často i důležitým zdrojem udržení vědomí příslušnosti k určitému širšímu společenství. Významnou roli sehrávají sociální síť rodinné. Sociální síť jsou i důležitým a efektivním prvkem v hledání placeného zaměstnání. Jenkins zdůrazňuje, že sociální síť jsou nejdůležitější formou, v nichž dochází k hledání pracovníků firmami i pracovních míst pracovníky, což má velký význam pro strukturu pracovních příležitostí a pro způsob hledání placené práce.⁶²

⁶⁰ Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství. Praha 2002. s. 82. ISBN 80-86429-08-3.

⁶¹ Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství. Praha 2002. s. 82. ISBN 80-86429-08-3.

⁶² Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství. Praha 2002. s. 83. ISBN 80-86429-08-3.

Pokud je skupina spolupracovníků podstatnou částí sociální sítě, tak při ztrátě zaměstnání citelně chybí – v době zvýšené potřeby sociální opory - část potenciálních poskytovatelů není k dispozici. V některých studiích bylo prokázáno, že jedinci s vysokou úrovní sociální opory a aktivním způsobem zvládání těžkostí souvisejících s nezaměstnaností jsou proti jejím nepříznivým důsledkům lépe chráněni.⁶³

Některé studie zdůrazňují rozdíly v sociálních sítích mužů a žen. Grieco a Whipp konstatují, že sociální sítě žen jsou charakteristické těsnějšími vazbami a větším soustředěním na rodinu a příbuzenstvo. Představují snahu o větší sociální bezpečnost a jsou proto také soustředěny více kolem péče o domácnost a děti a orientovány především na jiné ženy. Sociální sítě žen se obvykle nepřekrývají s jejich sítěmi pracovními, což je u mužů naopak dosti časté. Jsou také více lokálního charakteru a to obojí snižuje jejich hodnotu při vyhledávání práce a určuje i povahu práce prostřednictvím takových sítí případně nalezené. Uzavřené a omezené sociální sítě, koncentrované na rodinu, příbuzenstvo a jiné ženy, neposkytují ženám při hledání zaměstnání stejné možnosti jako mužům jejich sociální sítě. Callender konstatuje, že po ztrátě zaměstnání se ženy jen zřídka setkávají se svými bývalými spoluzaměstnanci a nezaměstnanost již samotným ekonomickým tlakem vede k redukci jejich společenského života, a to k větší než v případě mužů.⁶⁴

3.2.7 Reprodukční chování

Negativní faktory spojené s nezaměstnaností se promítají i do širšího kontextu reprodukčního chování. Upozorňují na to britské a australské prameny s odkazem na 30. léta. Podle nich tehdy hrubá míra sňatečnosti v Británii i v Austrálii poklesla a zvýšil se průměrný věk ženichů i nevěst, odkládaly se porody a klesala porodnost. Analogická situace je monitorována i v 80. letech. Není ovšem prokázáno, že je zde přímá souvislost mezi oběma jevy.⁶⁵

Alespoň v části populace jsou těhotenství a mateřství pro ženy naopak příležitostí k úniku z nepříznivého statusu nezaměstnaných do výhodnějšího statusu matek a žen v domácnosti.

⁶³ Kebza, V. Psychosociální determinanty zdraví. Academia Praha 2005. s. 205. ISBN 80-200-1307-5.

⁶⁴ Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství. Praha 2002. s. 83. ISBN 80-86429-08-3.

⁶⁵ Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství. Praha 2002. s. 81. ISBN 80-86429-08-3.

Campbell uvádí, že nezaměstnané dívky, které nemají zkušenost s ekonomickou nezávislostí, usilují často o jediné: mít dítě, ať již jako vdané, nebo jako svobodné matky. Auletta prezentuje svou domněnku, podle níž život nezaměstnaných žen nemá, při jejich závislosti na organizovaném systému sociálního státu, vlastní vnitřní smysl. Proto řada z nich hledá řešení v těhotenství. Nemají nic, co by mělo hodnotu samo o sobě, ale dítě ji v naší kultuře má. Dítě je cosi, co všichni kolem nich za hodnotu považují, a proto je tyto ženy chtějí. Auletta komentuje jejich těhotenství jako výraz amorální formy racionality v jejich závislosti na sociálním státě.⁶⁶

3.3 Význam práce v životě člověka

Proč je vlastně nezaměstnanost v naší kultuře tak tíživým existenciálním zážitkem, a to i při rozvinutém sociálním státu, umožňujícím přežití i bez příjmů ze zaměstnání? Souvisí to s centrální rolí práce a zaměstnání a práce přímo uspokojují, či jejichž uspokojování je s nimi úzce spojeno. Nejde jen o účast na konzumu. Práce má v naší kultuře hlubinné zakotvení jak v uspořádání společnosti, tak v psychice člověka, i když není shody v tom, proč je pro člověka tak důležitá. Freud je toho názoru, že práce je pouto, které nás váže k realitě. Jestliže nemáme povinnost ráno vstát a jít do práce, pak se ocitáme v nebezpečí, že nás ovládnou fantazie a emoce. Je však třeba hned poznamenat, že v naší kultuře není důležitá pouhá práce, ale placená práce, neboli práce v zaměstnání.⁶⁷

Giddens shrnuje *šest charakteristik placené práce, které mají pro život člověka klíčový význam:*

1. Peníze. Mzda nebo plat jsou hlavním zdrojem uspokojování potřeb a určují i to, jaké potřeby člověk vůbec má.
2. Úroveň činnosti. Zaměstnání je základnou pro získávání a zdokonalování dovedností a schopností člověka, dokonce i tehdy, když jde o práci rutinní.
3. Rozmanitost žití. Zaměstnání představuje vstup do kontextu kontrastujícího s domácím prostředím. Nezaměstnanost omezuje člověka jen na prostředí jeho domácnosti.
4. Strukturu času. Pro osoby v zaměstnání je den obvykle organizován podle rytmu práce. I když někdy může být ubíjející, přináší smysluplné uspořádání denních aktivit.

⁶⁶ Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství. Praha 2002. s. 81. ISBN 80-86429-08-3.

⁶⁷ Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství. Praha 1994. s. 56. ISBN 80-901424-9-4.

5. Sociální kontakt. Pracovní prostředí často přináší přátelství a příležitosti participovat na širších aktivitách s ostatními lidmi.
6. Osobní identita. Zaměstnání je obvykle ceněno i pro stabilní sociální identitu, kterou nabízí.⁶⁸

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctížádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.⁶⁹

Jak je možné vidět na hierarchii potřeb podle Maslowovy teorie (viz obrázek č.1), je seberealizace neboli sebeuplatnění neboli sebeaktualizace na nejvyšší úrovni pyramidy potřeb, která se nazývá potřeba růstu. Za nejvyšší potřebu tedy Maslow považuje potřebu seberealizace, jíž označuje lidskou snahu naplnit své schopnosti a záměry.

Obrázek č. 1: Hierarchie potřeb podle Maslowovy teorie



Zdroj: Rozcestník. [online] (Ver. 1.0). Hierarchie potřeb podle Maslowovy teorie. Staženo 12.2.2007. Dostupné z: <http://www.rozcestnik.org/psychologie/potreby.htm>.

⁶⁸ Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství. Praha 1994. s. 58-59. ISBN 80-901424-9-4.

⁶⁹ Buchtová, B. a kolektiv. Nezaměstnanost – Psychologický, ekonomický a sociální problém. Grada Publishing 2002. s. 75. ISBN 80-247-9006-8.

4 Politika zaměstnanosti

Práce a pracovní uplatnění nepochybně náleží k základním atributům člověka. Je určující pro ekonomický i sociální status jedinců, rodin a v podstatě také pro stabilitu a prosperitu celé společnosti. Zajištění možností pracovního uplatnění se ale v tržních ekonomikách vzhledem ke specifčnosti trhu práce neprosazuje pouze jen s využitím tržních mechanismů. Proto se ve většině vyspělých zemí setkáváme i s určitými aktivitami státu na trhu práce, které bývají označovány jako politika zaměstnanosti. Jejím posláním je přispívat k podpoře dynamické rovnováhy na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti, k níž fungování trhu práce ze své logiky inklinuje. Nezaměstnanost jako důsledek fungování trhu práce je nesporně jedním z nejdůležitějších problémů současného světa. Počínaje 70. lety se její výskyt stává zvláště tíživým a znepokojivým. Zatímco např. v 60. letech se míra nezaměstnanosti ve vyspělých zemích pohybovala v průměru mezi 2-3%, v roce 2001 to bylo např. v zemích EU 7,3%, ale v některých státech je tato míra vyšší (Španělsko 10,4%, Řecko 10,2%, Itálie 9,6%). Není proto divu, že aktivity ekonomického i sociálního charakteru směřující k jejímu řešení soustavně sílí a politika zaměstnanosti se stala středem pozornosti různých vědních oborů i praktických aktivit. Po roce 1989 se stala realitou i v české společnosti.⁷⁰

Politika zaměstnanosti je definována jako činnosti směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.⁷¹

Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk je jedním ze základních práv občana.⁷²

⁷⁰ Krebs, V. a kolektiv. Sociální politika. ASPI, a.s. Praha 2005. s. 283. ISBN 80-7357-050-5.

⁷¹ Němec, O. Lidské zdroje na trhu práce. Vysoká škola ekonomická v Praze Fakulta podnikohospodářská. Praha 2002. s. 69. ISBN 80-245-0350-6.

⁷² Němec, O. Lidské zdroje na trhu práce. Vysoká škola ekonomická v Praze Fakulta podnikohospodářská. Praha 2002. s. 69. ISBN 80-245-0350-6.

Cílem státní politiky zaměstnanosti je:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách
- produktivní využití zdrojů pracovních sil
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Státní politiku zaměstnanosti v ČR zabezpečuje:

1. Ministerstvo práce a sociálních věcí
2. územní orgány práce, tj. úřady práce.⁷³

Politika zaměstnanosti sama nezasahuje do působnosti trhu práce na mikroúrovni. Tzn. počet pracovníků, výkonnost, výdělky, kvalifikační nároky atd. jsou (s výjimkou minimální mzdy) v kompetenci trhu. Usiluje sice o přímé ovlivnění vztahů mezi nabídkou a poptávkou, ale spíše je ve smyslu rovnováhy podporuje a doladuje, aniž by trh práce zásadním způsobem modifikovala. Rozhodující vliv na rovnováhu trhu práce přísluší hospodářské politice a jejím opatřením směřujícím k podpoře ekonomického růstu a tvorbě pracovních míst.⁷⁴

Politika zaměstnanosti se orientuje zejména na tyto aktivity:

1. rozvoj infrastruktury trhu práce (Prostřednictvím sítě specializovaných institucí – úřady, zprostředkovatelny práce – zabezpečuje zprostředkovatelské, informační a poradenské služby. Vytváří tak dokonalejší informovanost o volných pracovních místech i o uchazečích o práci, která při značné segmentaci trhu práce je nezbytná.)
2. vytváření nových pracovních míst a pracovních činností (Poskytuje např. finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům, podporuje veřejně prospěšné práce a usnadňuje zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů.)
3. zvýšení adaptability pracovní síly (Růst strukturální nezaměstnanosti staví požadavek adaptability a mobility velice kategoricky. Značná role v tomto směru připadá samotné školské soustavě. Politika zaměstnanosti k ní přispívá organizováním a podporou rozmanitých rekvalifikačních programů.)

⁷³ Jírová, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. Vysoká škola ekonomická v Praze Fakulta podnikohospodářská. Praha 1999. s. 28-31. ISBN 80-7079-635-9.

⁷⁴ Krebs, V. a kolektiv. Sociální politika. ASPI, a.s. Praha 2005. s. 298-305. ISBN 80-7357-050-5.

4. zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.⁷⁵

První tři skupiny aktivit v podstatě směřují k podpoře aktivního chování pracovníka na trhu práce a bývají proto souhrnně označovány jako aktivní politika zaměstnanosti a aktivity spojené se zabezpečením nezaměstnaných jsou označovány jako pasivní politika zaměstnanosti a jejich smyslem je kompenzovat nezaměstnaným po přechodnou dobu a v určité míře ztrátu pracovního příjmu a umožnit jim, tak aby si našli pracovní uplatnění, které bude v souladu s ekonomickými potřebami ekonomiky.⁷⁶

Pro současné politiky zaměstnanosti ve vyspělých zemích je typické (při existenci specifických odlišností), že se relativně tlumí preference příjmové ochrany nezaměstnaných a zdůrazňuje se investování do lidí a jejich schopností. Do centra pozornosti se dostává podpora ze strany nabídky práce a kultivace pracovní síly pomocí takových nástrojů jako jsou vzdělávání, rekvalifikace, doškolování, pracovní výcvik apod.⁷⁷

4.1 Kvalifikace

Kvalifikaci je možné všeobecně chápat jako schopnost vykonávat určitou práci, resp. souhrn schopností, které jsou v určité době pro výkon určitých povolání vyžadovány. Kvalifikace je určována výrobně-technickými a ekonomicko-organizačními podmínkami a také komplexem společenských a sociálních činitelů. Jde o kategorii spojenou s fungováním pracovních sil na trhu práce. Je nutně kategorií relativní. V praxi jde vždy o konkrétní kvalifikace, neboť konkrétní pracovní místo klade určité specifické nároky na schopnosti a předpoklady jeho výkonu. Relativnost kvalifikace plyne i z toho, že nároky na kvalifikaci se v čase mění. Mezi základní prvky kvalifikace (fyzická, smyslová a duševní způsobilost, praktické zkušenosti) patří i teoretické vědomosti všeobecného a odborného charakteru získané vzděláním, jimž v rámci kvalifikace v současné době přísluší stále větší a nezastupitelné místo. Vzdělání a kvalifikace nejsou totožné pojmy. *Kvalifikace* (či odborná kompetence) se váže k výkonu profese, je spíše ekonomickou kategorií a vedle určitého vzdělání je tvořena i mimovzdělanostními prvky (např. délka praxe, zručnost, schopnosti řídit aj.). *Vzdělání* je oproti kvalifikaci širším pojmem a daleko přesahuje potřeby trhu práce. Je i sociálně kulturní

⁷⁵ Krebs, V. a kolektiv. Sociální politika. ASPI, a.s. Praha 2005. s. 298-305. ISBN 80-7357-050-5.

⁷⁶ Krebs, V. a kolektiv. Sociální politika. ASPI, a.s. Praha 2005. s. 298-305. ISBN 80-7357-050-5.

⁷⁷ Krebs, V. a kolektiv. Sociální politika. ASPI, a.s. Praha 2005. s. 298-305. ISBN 80-7357-050-5.

hodnotou samo o sobě. Proto také nelze rozvoj vzdělanosti podřizovat výlučně jen trhu práce a vzdělávací politiku (viz Slovník pojmů) zaměňovat za politiku sloužící jen přípravě kvalifikovaných pracovníků.⁷⁸

4.2 Rekvalifikace

Cílem rekvalifikací je změnit kvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zvýšit tak jejich šance nalézt nové zaměstnání. Rekvalifikace mohou mít formu krátkodobějších odborných kurzů v případě, že je třeba kvalifikaci uchazeče pouze doplnit a rozšířit, nebo relativně dlouhé přípravy, pokud je nezbytné kvalifikaci uchazeče zásadně změnit. Za rekvalifikaci se nepovažuje studium na středních a vysokých školách ani nástavbové formy studia.⁷⁹

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Rekvalifikaci může provádět pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy. Akreditovaným zařízením, vzdělávacím nebo zdravotnickým zařízením s akreditovanými vzdělávacími programy se rozumí vzdělávací zařízení podle zvláštních právních předpisů nebo zařízení, popřípadě ke vzdělávání určený útvar zaměstnavatele, které získají akreditaci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.

⁷⁸ Krebs, V. a kolektiv. Sociální politika. ASPI, a.s. Praha 2005. s. 411. ISBN 80-7357-050-5.

⁷⁹ Němec, O. Lidské zdroje na trhu práce. Vysoká škola ekonomická v Praze Fakulta podnikohospodářská. Praha 2002. s. 146. ISBN 80-245-0350-6.

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a zaměstnanců se uskutečňuje formou vzdělávání

1. ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání
2. ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti
3. ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů
4. ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání
5. ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělání
6. v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace.⁸⁰

*Vzdělání není jenom jakýmsi zdrojem inovací a změn v kvalitě pracovní síly, ale má zásadní význam i pro rozvoj lidské osobnosti a kvality života.*⁸¹

Zvláštní důraz nutno položit na příležitosti ke vzdělávání a rekvalifikaci pro občany každého věku, tzn. zabezpečit:

- vzdělávání pro všechny, což prakticky znamená věnovat se přednostně těm, jejichž přístup ke vzdělávání je omezen. Ti si přinášejí horší dispozice pro vzdělávání ze svého domova a sociálního prostředí, často jsou soustředěni v oblastech, kde vzdělávací příležitosti jsou ztíženy atd.
- odstranění negramotnosti (v ČR se jedná především o tu, kterou nese překotný rozvoj poznání).⁸²

4.3 Princip celoživotního vzdělávání⁸³

V soudobé společnosti poptávka po vzdělání neobyčejně roste a je stále rozmanitější a proměnlivější. To je dáno jednak potřebami pracovní profesního uplatnění, širokou a rozmanitou poptávkou po vzdělávacích aktivitách z hlediska obsahu, úrovně, délky, forem apod. v rámci školské soustavy i mimo ni. Cílem je obnova, rozšíření a zdokonalení odborných kompetencí či profesní přeorientace. Jednak je dána potřebami osobnostního

⁸⁰ Projekt EQUAL[online] Podmínky pro sladování profesního a rodinného života, partnerství v rodině. Metodika 2. Modulární vzdělávací program pro ženy „Chci – mohu – umím“. s. 81-82. Staženo 17. ledna 2007. Dostupné z: <http://www.csz.cz/projekty/Equal>.

⁸¹ Krebs, V. a kolektiv. Sociální politika. ASPI, a.s. Praha 2005. s. 412. ISBN 80-7357-050-5.

⁸² Krebs, V. a kolektiv. Sociální politika. ASPI, a.s. Praha 2005. s. 432. ISBN 80-7357-050-5.

⁸³ Krebs, V. a kolektiv. Sociální politika. ASPI, a.s. Praha 2005. s. 418-424. ISBN 80-7357-050-5.

rozvoje a rozvíjením sociálních vztahů a souvisí zejména s poptávkou po vzdělání motivovanou rozvojem individuálních schopností a osobní seberealizací. Oba vlivy způsobují, že potřeby vzdělávání se neobyčejně odlišují, že vzdělání se dotýká nejen mnohem širšího, ale i mnohem rozmanitějšího okruhu lidí (z hlediska věku, pohlaví, zájmů, vzdělávacích aspirací apod.) a že se stále častějšími stávají návraty dospělých ke vzdělávacím aktivitám. Vlivem vědeckotechnického pokroku je teoretická i praktická příprava na výkon určité profese velmi rychle překonávána velkým množstvím nově požadovaných znalostí, které předpokládají vyšší nebo jiný stupeň vědomostí, dovedností, případně jiných schopností apod. Časté jsou změny povolání a náplně původních povolání jsou nahrazovány jiným obsahem, některá povolání zcela zanikají nebo se sdružují atp. Trvalý charakter růstu požadovaných znalostí a stále zrychlování těchto požadavků a na druhé straně jejich rychlé zastarávání vyžaduje, aby tyto skutečnosti byly vzdělávací politikou reflektovány.

Představa, že ukončení školního vzdělávání zároveň znamená konec učení a znalosti získané během studia ve škole postačí jedinci po většinu života, už dávno neplatí. Stále se stupňující požadavky kladené na znalosti a dovednosti jedince naopak vyžadují jejich další zvyšování. Člověk se tak musí neustále vzdělávat.

Současný koncept celoživotního učení znamená proces nepřetržitého vzdělávání po celý lidský život. Zahrnuje všechny vzdělávací aktivity, které vedou ke zlepšování a zdokonalování znalostí, dovedností, zvyšování kvalifikace a osvojování nejnovějších poznatků po dobu celého života.

Právě touha po dalším učení se novým věcem je „motorem“ celoživotního učení. Pro úspěšnou realizaci konceptu celoživotního učení je důležitá především motivace člověka dále se vzdělávat. Jen motivovaný člověk se bude ochoten učit novým věcem, bude ochoten věnovat svůj volný čas a mnohdy i nemalé finanční prostředky na rozšíření svých znalostí.

Celoživotní učení zahrnuje všechny aktivity učení a poznávání v průběhu celého života, které tedy probíhá nejen ve formalizovaném vzdělávacím systému, ale i doma, na pracovišti, v obci i ve společnosti.

Má-li se celoživotní učení stát součástí života každého občana, je nezbytné dosáhnout toho, aby možnost vzdělávat se byla dostupná všem občanům bez rozdílu věku, národnosti či společenského postavení.

Pro úspěšné prosazení konceptu celoživotního vzdělávání je žádoucí vytvoření silného povědomí o významu vzdělání mezi členy společnosti. Lidé by si měli uvědomit, že vzdělání vede k vyšší kvalitě života, k větší spokojenosti, ke zdravějšímu životnímu stylu, napomáhá orientaci v současném složitém světě. Vzdělání také pomáhá jednotlivci uplatnit se na trhu práce, je tak předpokladem pro zabezpečení vlastní existence či existence rodiny a zároveň nástrojem pomáhajícím v boji proti nezaměstnanosti. Kromě bezprostředního dopadu na život jedince má vzdělání význam celospolečenský, který ale také bezesporu ovlivňuje kvalitu života člověka.

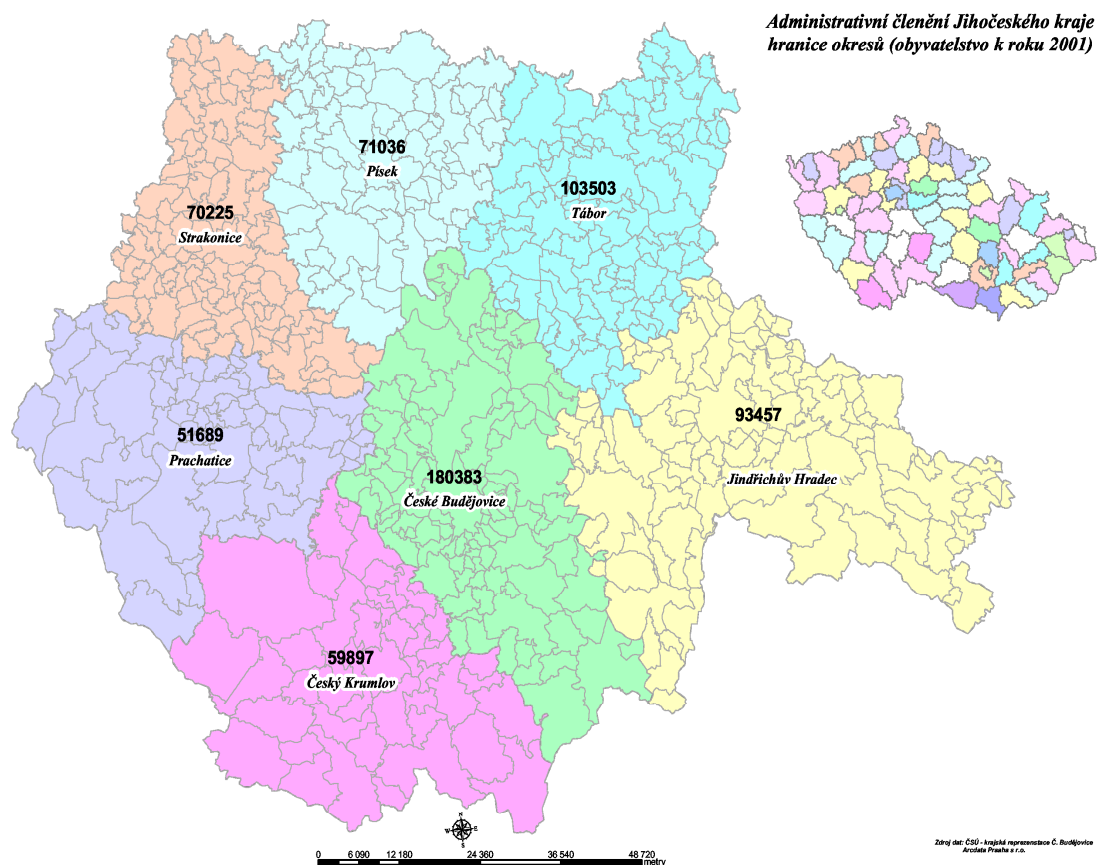
Vzdělání totiž patří mezi nejdůležitější faktory růstu ekonomiky a zvyšování její konkurenceschopnosti. Tím se tak stává zdrojem budoucího blahobytu státu a samozřejmě také jeho občanů.

5 Okres Jindřichův Hradec

5.1 Obecná charakteristika okresu Jindřichův Hradec

Okres Jindřichův Hradec je (po vzniku nového okresu Jeseník) svou rozlohou 1 944 km² největším okresem v České republice. Okres Jindřichův Hradec spadá do Jihočeského kraje (viz mapa č. 1) ještě společně s okresy Český Krumlov, České Budějovice, Prachatice, Písek, Strakonice a Tábor.

Mapa č. 1: Administrativní členění Jihočeského kraje hranice okresů

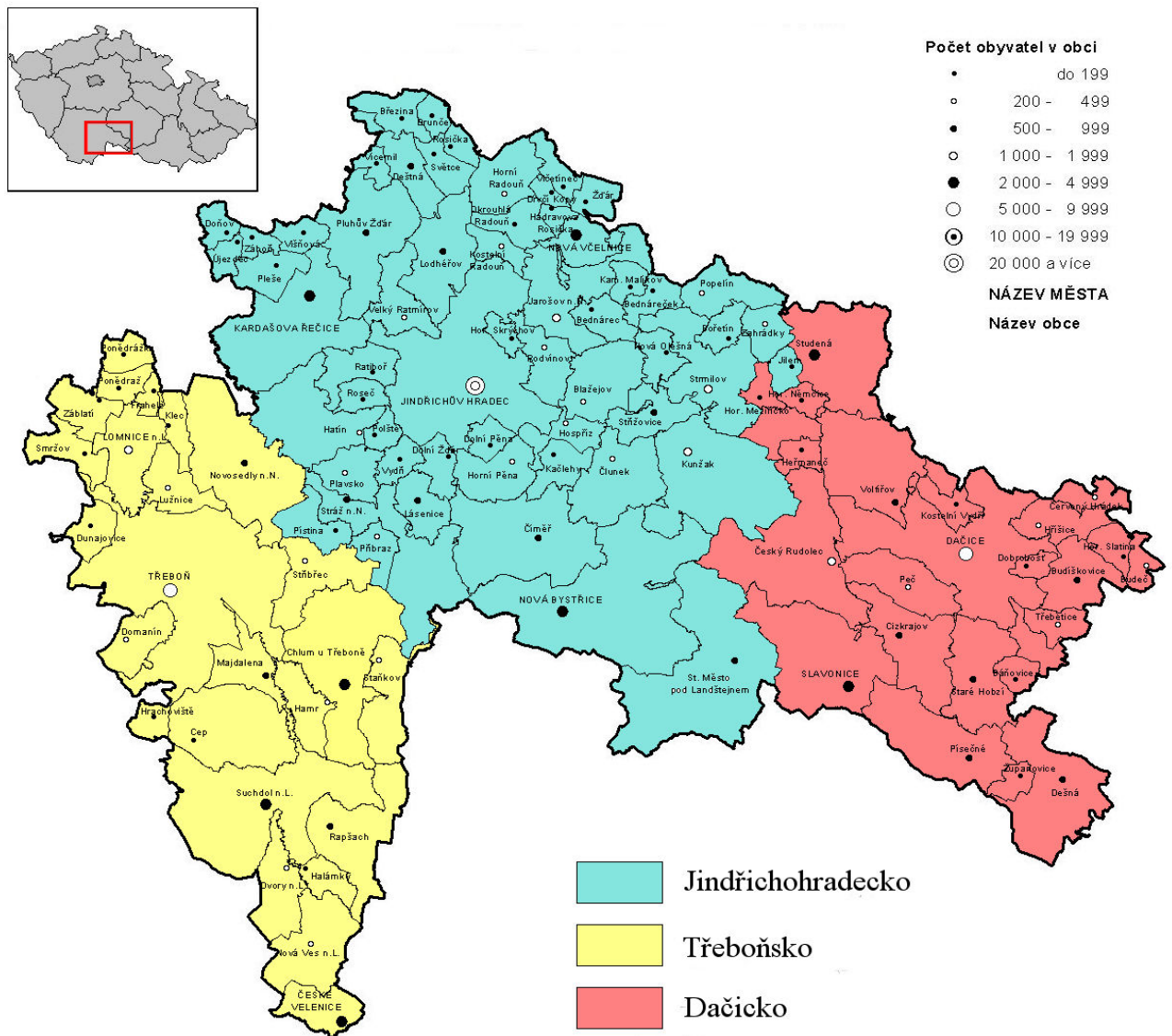


Zdroj: MPSV

Rozkládá se na jihovýchodě Čech a jeho jižní hranice tvoří zároveň státní hranici s Rakouskem. Na západě sousedí s okresem České Budějovice, na severozápadě s okresem Tábor, na severu s okresem Pelhřimov, na severovýchodě s okresem Jihlava a na východě

s okresy Třebíč a Znojmo. Hranice okresu se od jeho vzniku po územní reorganizaci v roce 1960 nezměnily.

Mapa č. 2: Okres Jindřichův Hradec s rozdělením na jednotlivé mikroregiony



Zdroj: MPSV

Z pohledu územně správního je okres rozdělen do 106 obcí, které mají 289 částí. Statut města má 9 obcí (Jindřichův Hradec, České Velenice, Dačice, Kardašova Řečice, Lomnice nad Lužnicí, Nová Bystřice, Nová Včelnice, Slavonice, Třeboň). Největší obcí je okresní město

Jindřichův Hradec s 22 695 obyvateli, ve kterém žije více než 24 % obyvatel okresu, druhým největším městem je Třeboň s 9 016 obyvateli a třetím Dačice s 7 937 obyvateli. Nejmenší obcí jsou Županovice s 42 obyvateli.

Okres Jindřichův Hradec je okresem zejména zemědělským. Zemědělská půda představuje rozlohu 92 252 ha, tj. 47,5% z celkové plochy okresu. Rostlinná výroba je zaměřena na obiloviny, brambory a píce. V živočišné výrobě převažuje chov prasat a skotu. V okrese má rovněž dlouholetou tradici především zpracovatelský průmysl, má zde zastoupení například potravinářský průmysl, textilní průmysl, zpracování dřeva, strojírenství a ostatní průmysl (výroba kancelářských potřeb). Jindřichův Hradec je nejmenším univerzitním městem v České republice, své sídlo zde má Fakulta managementu Vysoké školy ekonomické Praha. Vzhledem k tomu, že území okresu nemělo nikdy charakter průmyslově vyspělé oblasti, životní prostředí se dá hodnotit v rámci republiky jako méně poškozené. V okrese je také velké množství kulturních a historických památek.

5.2 Situace na trhu práce v okrese Jindřichův Hradec

Pro lepší ilustraci problému nezaměstnanosti v okrese Jindřichův Hradec, jsem použila členění nezaměstnanosti na tři skupiny:

- na Českou republiku jako celek, avšak s přihlédnutím k okrese Jindřichův Hradec
- na Jihočeský kraj s přihlédnutím na okres Jindřichův Hradec
- na samotný okres Jindřichův Hradec s přihlédnutím k jeho mikroregionům (Jindřichohradecko, Třeboňsko a Dačicko).

5.2.1 Situace na trhu práce v okrese Jindřichův Hradec v rámci ČR

Okres Jindřichův Hradec (viz tabulka č. 2) zaujímá podle míry nezaměstnanosti (v %) v rámci všech okresů České republiky 58. místo (ze 77 okresů) s 5,5 % nezaměstnaností. Tedy nezaměstnanost okresu Jindřichův Hradec poklesla od konce roku 2001 o desetinu procentního bodu. Postavení okresu Jindřichův Hradec v rámci srovnání míry nezaměstnanosti všech okresů ČR je dobré a spíše je lze hodnotit jako pozitivní. Čeho si ale musíme všimnout, je skutečnost, že okres Jindřichův Hradec má největší podíl nezaměstnaných žen na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání ze všech okresů ČR. V okrese Jindřichův Hradec dosahuje tento podíl výše 63,1 %, což je téměř o 10 % více než činí průměrný podíl nezaměstnaných žen v České republice celkem. Podíl nezaměstnaných žen na

celkovém počtu uchazečů o zaměstnání převyšující 60% je možno vidět i v okrese Mělník (s mírou nezaměstnanosti 7,1%), Zlín (s mírou nezaměstnanosti 6,7%), Havlíčkův Brod (s mírou nezaměstnanosti 5,1%) a Mladá Boleslav (s mírou nezaměstnanosti 3,3%).

Nabízí se otázka - proč je okres Jindřichův Hradec nejvíce zatížen nezaměstnaností žen? Příčin nezaměstnanosti žen je několik a převážná většina z nich se bude týkat příčin nezaměstnanosti žen jako celku, tedy celé České republiky.

Hlavní příčiny nezaměstnanosti žen lze spatřovat např.:

ze strany ekonomiky ČR:

- v nedokonalém trhu práce, v nedokonalých informacích o pracovních místech
- v dlouhodobé nerovnováze mezi nabídkou práce a poptávkou po ní
- ve vysoké podpoře v nezaměstnanosti
- v nízkých mzdách
- ve strukturálních změnách v ekonomice (změny ve struktuře ekonomiky, respektive jejích odvětví)
- ve vysokém daňovém a odvodovém zatížení práce

ze strany zaměstnavatelů:

- v technickém rozvoji (automatizace, robotizace)
- ve zrušení odvětví (krach textilních podniků, útlum zemědělské výroby)
- ve vysoké zadluženosti zaměstnavatelů a úpadcích drobných výrobců a podnikatelů
- v nižší úrovni akumulace kapitálu (v důsledku toho nízká míra investic do rozšiřování výroby)
- v neochotě zaměstnávat nové pracovníky (Zaměstnavatelé zpravidla nebudou nahrazovat osvědčené pracovníky novými, byť by pracovali za nižší plat. Důvodem jsou daleko vyšší ztráty při zaučování a nábore nových pracovníků. Určité ztráty také nastávají v době, než nový pracovník „zapadne“ do zapracovaného kolektivu.)

ze strany zaměstnankyň:

- v péči o domácnost a o osoby, s nimiž domácnost žena sdílí (péče o děti, o dospělou osobu blízkou)
- v pracovní době manžela/partnera (manžel/partner je vytížen např. prací mimo domov a žena je na práci v domácnosti a péči o děti sama)
- v dopravní mobilitě (nízká mobilita za prací)
- v neochotě stěhovat se za prací (s tím související nefungující trh bydlení)
- v nedostatečné odbornosti
- v neochotě zúčastnit se rekvalifikačních kurzů (studium jazyků, získání řemeslných dovedností atd.).

Tabulka č. 2: Struktura uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech ČR seřazená podle míry nezaměstnanosti v % k 30. 6. 2006

| Okres | Míra nezaměstnanosti (%) | Uchazeči o zaměstnání | Podíly na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání (v%) | | | | | | |
|-----------------------|--------------------------|-----------------------|---|------|-----------|------------|-------------------------|--------------|---------------|
| | | | ženy | OZP | do 25 let | nad 50 let | bez a základní vzdělání | nad 6 měsíců | nad 12 měsíců |
| Celkem ČR | 7,7 | 451 106 | 54,0 | 16,1 | 17,3 | 26,5 | 32,2 | 61,6 | 43,8 |
| 1 Most | 20,5 | 13 904 | 51,6 | 10,5 | 20,4 | 19,9 | 44,9 | 76,9 | 62,8 |
| 2 Karviná | 17,9 | 25 668 | 52,4 | 13,8 | 18,2 | 24,0 | 33,6 | 73,7 | 58,1 |
| 3 Teplice | 15,9 | 9 556 | 54,3 | 14,7 | 19,7 | 21,1 | 50,4 | 68,8 | 50,3 |
| 4 Ostrava-město | 14,2 | 24 567 | 50,7 | 12,6 | 16,4 | 25,6 | 38,5 | 70,4 | 54,0 |
| 5 Chomutov | 13,9 | 10 228 | 51,1 | 10,8 | 19,9 | 22,6 | 49,6 | 69,1 | 53,4 |
| 6 Děčín | 13,8 | 10 268 | 51,4 | 13,9 | 18,1 | 26,1 | 41,7 | 66,7 | 49,5 |
| 7 Ústí nad Labem | 13,2 | 8 588 | 50,1 | 14,7 | 20,0 | 22,7 | 47,3 | 66,2 | 48,5 |
| 8 Jeseník | 13,2 | 2 879 | 54,3 | 13,9 | 13,9 | 29,6 | 34,4 | 59,7 | 40,0 |
| 9 Bruntál | 13,2 | 7 348 | 53,3 | 23,5 | 15,1 | 31,3 | 36,1 | 69,6 | 51,3 |
| 10 Hodonín | 13,0 | 10 746 | 51,3 | 19,5 | 19,7 | 23,8 | 25,3 | 68,1 | 48,4 |
| 11 Znojmo | 11,5 | 6 936 | 54,8 | 14,0 | 17,0 | 26,8 | 29,4 | 63,9 | 42,3 |
| 12 Louny | 11,5 | 6 403 | 52,9 | 16,8 | 17,0 | 26,0 | 42,8 | 68,2 | 49,8 |
| 13 Sokolov | 11,0 | 5 772 | 51,4 | 12,9 | 20,9 | 21,5 | 57,0 | 67,1 | 51,1 |
| 14 Přerov | 10,9 | 7 697 | 53,3 | 12,1 | 17,3 | 25,6 | 30,4 | 65,8 | 49,3 |
| 15 Třebíč | 10,6 | 6 633 | 59,3 | 14,4 | 18,9 | 23,0 | 20,4 | 68,7 | 49,4 |
| 16 Frýdek-Místek | 10,5 | 12 982 | 52,9 | 18,9 | 16,2 | 29,3 | 21,3 | 63,9 | 45,1 |
| 17 Opava | 10,2 | 9 779 | 52,6 | 15,0 | 18,5 | 26,6 | 27,7 | 65,0 | 46,2 |
| 18 Šumperk | 10,1 | 6 815 | 57,2 | 16,9 | 16,1 | 27,9 | 31,2 | 64,9 | 47,4 |
| 19 Litoměřice | 9,9 | 6 268 | 55,1 | 18,9 | 17,9 | 27,9 | 34,9 | 61,8 | 43,8 |
| 20 Kroměříž | 9,7 | 5 504 | 55,2 | 19,5 | 19,1 | 24,9 | 23,3 | 64,9 | 44,3 |
| 21 Vsetín | 9,7 | 7 797 | 49,1 | 15,2 | 14,9 | 28,6 | 21,4 | 62,2 | 44,1 |
| 22 Svitavy | 9,5 | 5 136 | 55,0 | 19,5 | 16,2 | 27,0 | 28,2 | 66,2 | 49,4 |
| 23 Karlovy Vary | 9,5 | 6 752 | 48,5 | 11,9 | 17,7 | 27,7 | 45,1 | 64,3 | 48,3 |
| 24 Nový Jičín | 9,3 | 8 393 | 53,0 | 16,9 | 16,9 | 29,3 | 30,3 | 64,6 | 46,6 |
| 25 Břeclav | 8,9 | 6 140 | 51,5 | 19,8 | 19,8 | 27,7 | 31,1 | 61,9 | 41,5 |
| 26 Brno-město | 8,4 | 18 198 | 52,7 | 13,8 | 17,9 | 23,7 | 29,9 | 65,3 | 48,5 |
| 27 Trutnov | 8,1 | 5 456 | 53,1 | 17,5 | 16,9 | 28,9 | 30,8 | 56,4 | 38,1 |
| 28 Kutná Hora | 8,1 | 3 215 | 58,8 | 19,3 | 16,6 | 26,3 | 28,3 | 59,4 | 41,7 |
| 29 Český Krumlov | 8,0 | 2 861 | 53,5 | 14,5 | 16,8 | 28,6 | 44,6 | 61,5 | 42,9 |
| 30 Kladno | 7,8 | 6 891 | 52,9 | 11,8 | 17,3 | 24,2 | 44,4 | 62,6 | 46,0 |
| 31 Nymburk | 7,8 | 3 552 | 56,0 | 17,8 | 16,0 | 26,5 | 27,4 | 59,3 | 40,6 |
| 32 Olomouc | 7,7 | 9 819 | 54,7 | 19,4 | 16,5 | 29,0 | 29,0 | 54,9 | 35,9 |
| 33 Žďár nad Sázavou | 7,6 | 4 781 | 56,4 | 21,4 | 18,4 | 22,3 | 18,7 | 61,7 | 42,6 |
| 34 Česká Lípa | 7,6 | 4 653 | 54,0 | 17,9 | 19,2 | 27,1 | 38,9 | 53,9 | 36,6 |
| 35 Tachov | 7,5 | 2 328 | 52,2 | 23,0 | 16,6 | 29,0 | 42,7 | 62,7 | 45,4 |
| 36 Liberec | 7,5 | 7 008 | 53,6 | 15,4 | 17,2 | 29,8 | 35,4 | 57,0 | 39,9 |
| 37 Vyškov | 7,3 | 3 518 | 59,2 | 20,6 | 15,7 | 28,0 | 27,1 | 59,3 | 41,8 |
| 38 Mělník | 7,1 | 3 776 | 61,6 | 14,6 | 16,7 | 27,4 | 40,9 | 62,6 | 43,4 |
| 39 Klatovy | 7,1 | 3 376 | 56,0 | 14,8 | 16,6 | 28,3 | 29,3 | 55,9 | 37,5 |
| 40 Příbram | 6,8 | 4 067 | 51,5 | 17,8 | 17,5 | 29,4 | 26,5 | 55,3 | 36,5 |
| 41 Jičín | 6,8 | 2 833 | 56,2 | 17,3 | 15,2 | 31,0 | 29,0 | 58,5 | 41,0 |
| 42 Zlín | 6,7 | 7 312 | 60,8 | 16,6 | 15,2 | 27,1 | 22,7 | 59,9 | 41,8 |
| 43 Semily | 6,7 | 2 538 | 56,8 | 15,1 | 16,8 | 26,8 | 27,4 | 53,8 | 38,1 |
| 44 Písek | 6,6 | 2 494 | 58,9 | 15,7 | 15,1 | 27,4 | 22,9 | 54,6 | 35,8 |
| 45 Uherské Hradiště | 6,6 | 5 228 | 58,6 | 29,8 | 15,1 | 31,6 | 22,1 | 59,7 | 39,1 |
| 46 Prostějov | 6,5 | 3 906 | 56,6 | 22,2 | 15,5 | 27,0 | 26,8 | 61,0 | 41,3 |
| 47 Ústí nad Orlicí | 6,5 | 5 072 | 56,4 | 16,8 | 16,2 | 28,0 | 31,1 | 56,6 | 39,3 |
| 48 Blansko | 6,5 | 3 760 | 55,5 | 24,7 | 16,0 | 27,4 | 23,5 | 59,0 | 41,7 |
| 49 Strakonice | 6,5 | 2 508 | 57,2 | 18,8 | 20,1 | 24,8 | 26,2 | 58,1 | 41,1 |
| 50 Cheb | 6,4 | 3 497 | 46,8 | 12,7 | 18,2 | 30,1 | 40,1 | 54,0 | 32,8 |
| 51 Kolín | 6,2 | 3 380 | 57,0 | 18,3 | 14,9 | 28,9 | 31,4 | 52,1 | 33,8 |
| 52 Chrudim | 6,1 | 3 649 | 56,8 | 23,8 | 17,2 | 26,7 | 26,9 | 54,4 | 35,5 |
| 53 Náchod | 6,0 | 3 641 | 54,6 | 13,2 | 18,8 | 23,8 | 33,1 | 55,1 | 35,4 |
| 54 Brno-venkov | 5,8 | 5 643 | 59,4 | 21,4 | 16,0 | 27,7 | 26,7 | 56,9 | 38,6 |
| 55 Jablonec nad Nisou | 5,8 | 2 991 | 54,3 | 16,5 | 21,4 | 19,9 | 36,1 | 55,0 | 36,7 |
| 56 Rakovník | 5,7 | 1 777 | 56,8 | 23,8 | 18,9 | 28,1 | 33,8 | 52,6 | 31,2 |
| 57 Tábor | 5,7 | 3 253 | 55,8 | 16,3 | 18,1 | 27,0 | 24,7 | 48,5 | 27,2 |
| 58 Jindřichův Hradec | 5,5 | 2 990 | 63,1 | 17,6 | 17,1 | 25,7 | 28,9 | 58,1 | 36,1 |
| 59 Domažlice | 5,4 | 1 837 | 57,4 | 20,4 | 13,4 | 30,3 | 36,4 | 56,9 | 40,2 |
| 60 Jihlava | 5,4 | 3 510 | 55,4 | 18,2 | 14,9 | 26,2 | 28,1 | 56,6 | 40,2 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---------------------|-----|--------|------|------|------|------|------|------|------|
| 61 | Hradec Králové | 5,4 | 4 962 | 53,4 | 18,8 | 17,3 | 27,7 | 27,5 | 49,4 | 31,4 |
| 62 | Pardubice | 5,4 | 4 812 | 56,0 | 23,1 | 15,5 | 29,7 | 27,4 | 49,0 | 32,6 |
| 63 | Havlíčkův Brod | 5,1 | 2 558 | 61,5 | 21,4 | 16,3 | 28,7 | 21,3 | 58,0 | 41,9 |
| 64 | Rokycany | 5,1 | 1 324 | 58,9 | 23,4 | 14,3 | 34,3 | 36,5 | 62,2 | 47,1 |
| 65 | Plzeň-město | 5,1 | 5 146 | 55,6 | 16,2 | 15,7 | 28,6 | 28,2 | 49,7 | 32,6 |
| 66 | Rychnov nad Kněžnou | 5,0 | 2 200 | 59,7 | 21,6 | 17,1 | 28,9 | 28,8 | 48,7 | 29,0 |
| 67 | Prachatice | 4,9 | 1 511 | 56,5 | 22,0 | 20,1 | 25,6 | 31,7 | 45,7 | 26,1 |
| 68 | Plzeň-sever | 4,9 | 2 164 | 57,9 | 11,6 | 17,7 | 28,1 | 30,1 | 51,8 | 34,9 |
| 69 | Beroun | 4,4 | 1 970 | 57,2 | 10,1 | 18,3 | 28,2 | 34,2 | 51,3 | 33,0 |
| 70 | Plzeň-jih | 3,9 | 1 576 | 56,1 | 17,5 | 14,8 | 29,3 | 29,9 | 50,6 | 33,7 |
| 71 | České Budějovice | 3,9 | 4 205 | 57,4 | 16,9 | 18,3 | 25,6 | 26,4 | 42,4 | 23,9 |
| 72 | Pelhřimov | 3,7 | 1 545 | 59,9 | 21,2 | 14,4 | 30,4 | 20,5 | 42,4 | 23,7 |
| 73 | Benešov | 3,6 | 1 989 | 58,0 | 19,0 | 19,5 | 28,0 | 20,2 | 40,6 | 21,2 |
| 74 | Mladá Boleslav | 3,3 | 2 429 | 60,1 | 17,6 | 16,8 | 27,4 | 36,6 | 53,4 | 38,0 |
| 75 | Praha | 2,8 | 21 988 | 53,1 | 11,6 | 14,1 | 31,0 | 19,9 | 43,2 | 25,2 |
| 76 | Praha-západ | 2,2 | 1 297 | 56,3 | 14,3 | 14,3 | 32,1 | 23,1 | 36,6 | 19,2 |
| 77 | Praha-východ | 2,2 | 1 353 | 54,5 | 19,1 | 16,0 | 34,6 | 23,2 | 32,2 | 17,3 |

Zdroj: MPSV a ČSÚ

5.2.2 Situace na trhu práce v okrese Jindřichův Hradec v rámci Jihočeského kraje

Jihočeský kraj je s mírou registrované nezaměstnanosti 5,64 % mezi kraji ČR za hlavním městem Prahou (2,91 %), Středočeským (5,53 %) a Plzeňským krajem (5,60 %) čtvrtý v pořadí, míra nezaměstnanosti je o 2,26 procentního bodu nižší než průměr České republiky (7,90 %). Nejvyšší míru nezaměstnanosti (14,40 %) zaznamenali v Ústeckém kraji.

V jednotlivých okresech se míra nezaměstnanosti k 31. 5. 2006 pohybuje od 4,00 % (České Budějovice) do 8,36 % (Český Krumlov). Nezaměstnanost je ve všech okresech kromě Českého Krumlova nižší než průměr České republiky.

Dále jsou sledováni uchazeči o zaměstnání podle určitých specifíků (pohlaví, ztížená možnost uplatnění, rekvalifikace a příspěvek v nezaměstnanosti), jejichž podíly na celku v jednotlivých okresech jsou uvedeny v tabulce č. 3. Z jednotlivých ukazatelů je nejvyšší podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání v okrese Český Krumlov (93,7 %), žen v okrese Jindřichův Hradec (65,5 %), nejvyšší podíl nezaměstnaných absolventů škol a učilišť (6,6 %) v okrese Prachatice, mladistvých v okrese Český Krumlov (2,4 %) a uchazečů se zdravotním postižením (20,3 %) v okrese Prachatice. Nárok na podporu v nezaměstnanosti má 35,8 % uchazečů, nejvíce v okresech České Budějovice a Český Krumlov (43,7 %), naopak ve Strakoněch a Jindřichově Hradci nedosahuje jejich podíl 32 %. V rekvalifikaci je zařazeno pouze 2,6 % uchazečů, nejvíce v okresech Písek a Prachatice (4,1 %), naopak v Jindřichově Hradci dosahuje jejich podíl pouze 0,5 %.

Tabulka č. 3: Vybrané skupiny uchazečů o zaměstnání v Jihočeském kraji k 31.5.2006

| | Jč.kraj | ČB | ČK | JH | PI | PT | ST | TA |
|-------------------------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Uchazeči celkem | 20 509 | 4 336 | 3 007 | 3 124 | 2 627 | 1 603 | 2 525 | 3 287 |
| z toho (v %): | | | | | | | | |
| dosažitelní | 90,6 | 87,4 | 93,7 | 91,4 | 90,5 | 86,2 | 93,5 | 91,2 |
| ženy | 56,4 | 58,6 | 54,2 | 65,5 | 60,6 | 60,6 | 62,9 | 57,0 |
| absolventi | 5,3 | 5,3 | 3,4 | 5,8 | 5,5 | 6,6 | 5,3 | 6,0 |
| mladiství do 18 let | 1,4 | 1,6 | 2,4 | 1,0 | 1,0 | 1,8 | 1,3 | 1,0 |
| se zdravotním postižením | 16,8 | 16,6 | 14,0 | 18,0 | 15,5 | 20,3 | 19,0 | 16,4 |
| s nárokem na podporu v nezam. | 35,8 | 43,7 | 43,7 | 31,2 | 36,8 | 39,2 | 30,3 | 39,2 |
| v rekvalifikaci | 2,6 | 3,6 | 1,5 | 0,5 | 4,1 | 4,1 | 2,8 | 2,0 |

Zdroj: CZSO

Při sledování nezaměstnanosti v podrobnějším územním detailu je nutno vycházet z poměru počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání⁸⁴ k počtu ekonomicky aktivních osob. Míra nezaměstnanosti celkem k 31. 5. 2006 dosahuje v kraji 5,80 %. Mezi jednotlivými správními obvody obcí s rozšířenou působností se pohybuje od 3,86 % v Českých Budějovicích do 8,90 % v Dačicích. Vyšší než průměr kraje je míra nezaměstnanosti v 10 správních obvodech, míra nezaměstnanosti vyšší než 8 % je kromě Dačic dále v Českém Krumlově (8,83 %), Kaplici (8,67 %) a Vodňanech (8,53 %). Nejvyšší pokles míry nezaměstnanosti byl zaznamenán ve správním obvodu Dačice (o 3,25 procentního bodu), k poklesu došlo ve všech správních obvodech. Podrobnější údaje jsou uvedeny v tabulce č. 4 a zobrazeny v grafu č. 1.

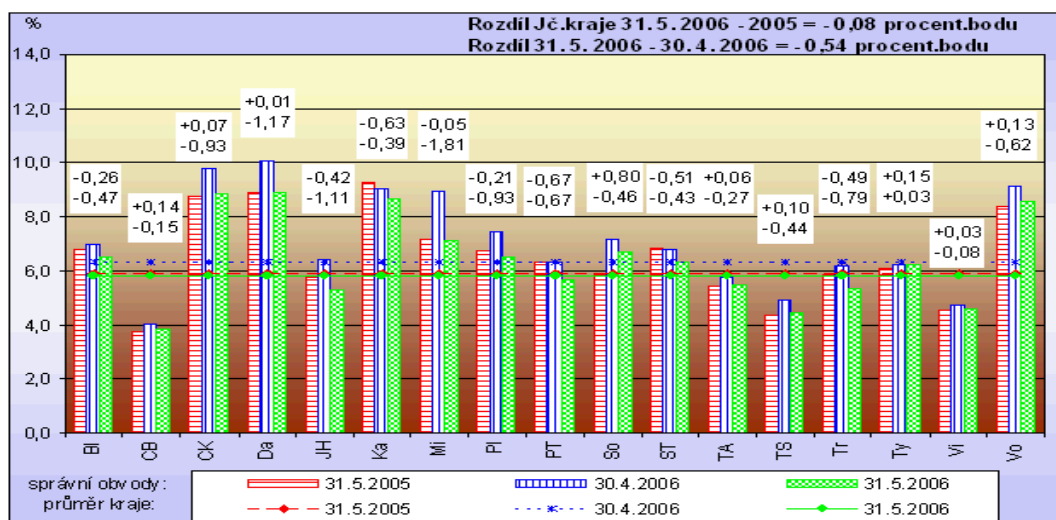
⁸⁴ Od 1. 7. 2004 je zavedena nová metodika výpočtu měsíční registrované míry nezaměstnanosti z dosažitelných uchazečů o zaměstnání. Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy, nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání, a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytována podpora v nezaměstnanosti po dobu mateřské dovolené.

Tabulka č. 4: Počet uchazečů o zaměstnání (dosažitelných) a míra nezaměstnanosti v % v Jihočeském kraji k 31.5.2006

| | Uchazeči o zaměstnání (dosažitelní) | Míra neza- městnanosti v % ¹⁾ | Pořadí |
|------------------------------|--|--|----------|
| Jihočeský kraj celkem | 18 580 | 5,80 | x |
| Blatná (Bl) | 448 | 6,53 | 11 |
| České Budějovice (CB) | 2 980 | 3,86 | 1 |
| Český Krumlov (CK) | 1 925 | 8,83 | 16 |
| Dačice (Da) | 893 | 8,90 | 17 |
| Jindřichův Hradec (JH) | 1 280 | 5,32 | 4 |
| Kaplice (Ka) | 893 | 8,67 | 15 |
| Milevsko (Mi) | 680 | 7,12 | 13 |
| Písek (Pi) | 1 694 | 6,52 | 10 |
| Prachatice (PT) | 979 | 5,66 | 7 |
| Soběslav (So) | 734 | 6,70 | 12 |
| Strakonice (ST) | 1 446 | 6,33 | 9 |
| Tábor (TA) | 2 263 | 5,49 | 6 |
| Trhové Sviny (TS) | 385 | 4,46 | 2 |
| Třeboň (Tr) | 683 | 5,37 | 5 |
| Týn nad Vltavou (Ty) | 427 | 6,24 | 8 |
| Vimperk (Vi) | 403 | 4,62 | 3 |
| Vodňany (Vo) | 467 | 8,53 | 14 |

Zdroj: CZSO

Graf č. 1: Míra nezaměstnanosti ve správních obvodech obcí s rozšířenou působností v Jihočeském kraji k 31.5.2006

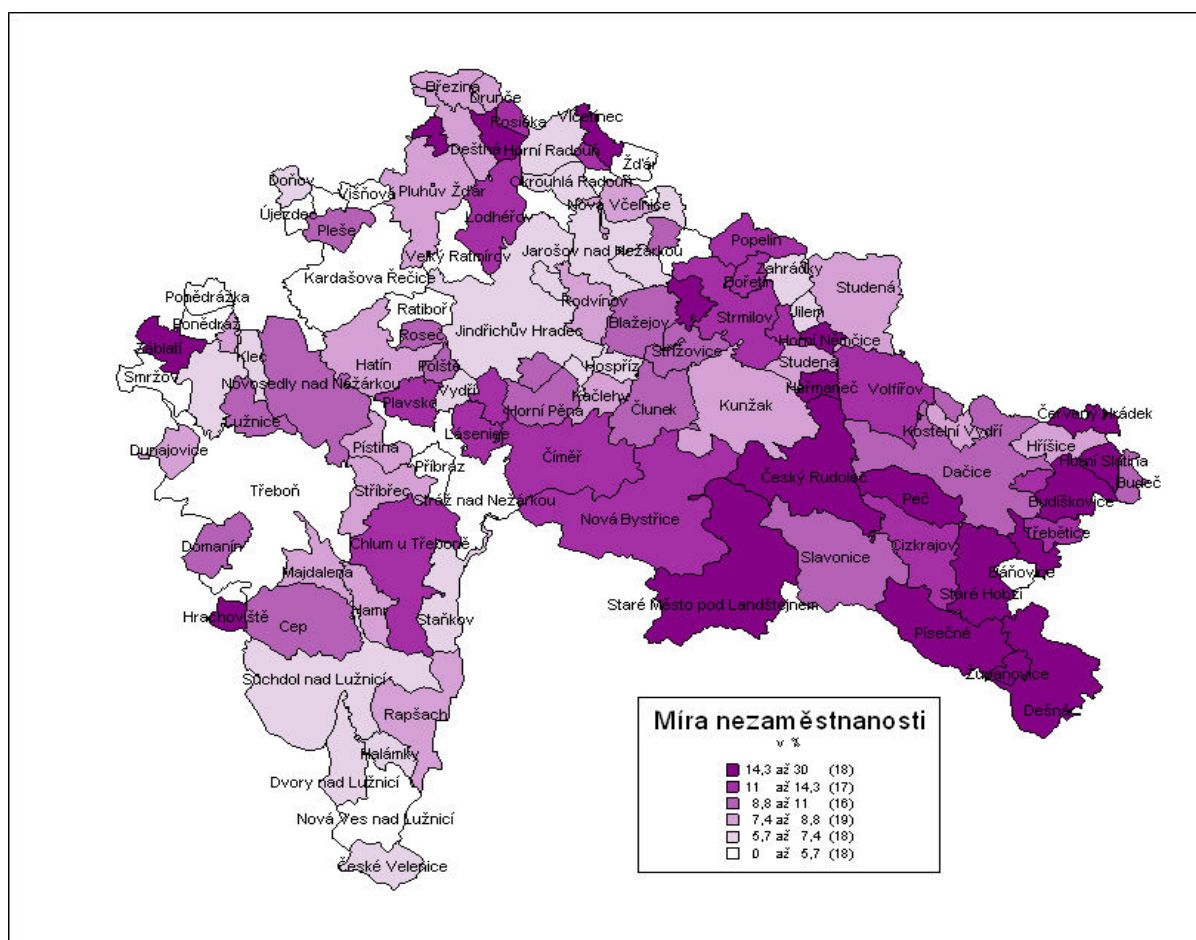


Zdroj: CZSO

5.2.3 Situace na trhu práce v okrese Jindřichův Hradec

Míra nezaměstnanosti v % je znázorněna na mapě č. 3, kde je pomocí barevných odstínů nejtmaší barvy vyznačena nejvyšší nezaměstnanost převyšující 14,3%, ale nepřesahující 30%.

Mapa č. 3: Okres Jindřichův Hradec s mírou nezaměstnanosti k 31.12.2005



Zdroj: MPSV

Trvalým jevem je vyšší nezaměstnanost v Dačickém mikroregionu (viz tabulka č. 5). V ostatních dvou mikroregionech má vývoj nezaměstnanosti téměř shodný charakter. Větší rozdíly v nezaměstnanosti byly na Jindřichohradecku a nejrapidnější rozdíly v nezaměstnanosti zaznamenal mikroregion Dačicka. Hlavními faktory nárůstu nezaměstnanosti byly útlumy u zaměstnavatelů (především v textilním průmyslu) související s odbytovými problémy, restrukturalizace společností, nevhodná skladba volných pracovních míst, vyšší míra nezaměstnanosti v některých sousedních okresech.

Tabulka č. 5: Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech okrese Jindřichův Hradec za prvním devět měsíců roku 2006

| Měsíc (rok 2006) | Jindřichohradecko | | Třeboňsko | | Dačicko | |
|---------------------|----------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|
| | míra nezaměstna- nosti v % | Evidovaní uchazeči o zaměstnání | míra nezaměstna- nosti v % | Evidovaní uchazeči o zaměstnání | míra nezaměstna- nosti v % | Evidovaní uchazeči o zaměstnání |
| Leden | 8,17 | 1965 | 6,95 | 884 | 12,13 | 1217 |
| Únor | 8,03 | 1930 | 7,09 | 901 | 12 | 1204 |
| Březen | 7,65 | 1840 | 6,81 | 866 | 11,5 | 1154 |
| Duben | 6,42 | 1543 | 6,22 | 791 | 10,04 | 1007 |
| Květen | 5,31 | 1277 | 5,41 | 688 | 8,88 | 891 |
| Červen | 5,07 | 1220 | 5,3 | 674 | 8,41 | 844 |
| Červenec | 4,97 | 1194 | 5,22 | 664 | 8,52 | 855 |
| Srpen | 5,08 | 1221 | 5,11 | 650 | 8,65 | 868 |
| Září | 5,02 | 1207 | 5,12 | 651 | 8,56 | 859 |

Zdroj: MPSV, ÚP Jindřichův Hradec

V okrese Jindřichův Hradec došlo v roce 2006 k velkému nárůstu podílu nezaměstnaných žen na celkových uchazečích o zaměstnání. Začátkem roku 2006 byl podíl nezaměstnaných žen téměř obvyklý k ostatním uchazečům o zaměstnání, jak je patrné již z tabulky č. 2 (ve většině okresů České republiky pohybuje podíl nezaměstnaných žen na celkově nezaměstnaných kolem 54-56%). Značný nárůst v nezaměstnanosti žen až o 10% je koncem roku 2006 přičítán především uzavřením či postupným propouštěním žen ze dvou výroben textilu: výrobu dek ukončila novobystřická Alma a výrobu denimových tkanin ukončuje jindřichohradecká Jitka. Důvodem k ukončení textilních provozů jsou levní dovozci tohoto zboží z Indie, částečně z Pákistánu. Kvůli extrémně levným dovozům textilu z Asie není místní výroba konkurenceschopná, a tím ani udržitelná. V důsledku pokračující restrukturalizace českého průmyslu a ekonomiky jako celku dochází ke snižování stavu zaměstnanců nejen v textilním průmyslu.

Průměrný podíl žen (61,2%) v evidenci uchazečů o zaměstnání je trvale vyšší než podíl mužů (38,8%), přičemž tento nepoměr se v období jarních měsíců prohlubuje, což můžeme přisoudit širší nabídce volných pracovních míst pro muže při právě začínajících sezónních pracích, které jsou určeny především pro muže (stavebnictví, zemědělství, lesnictví).

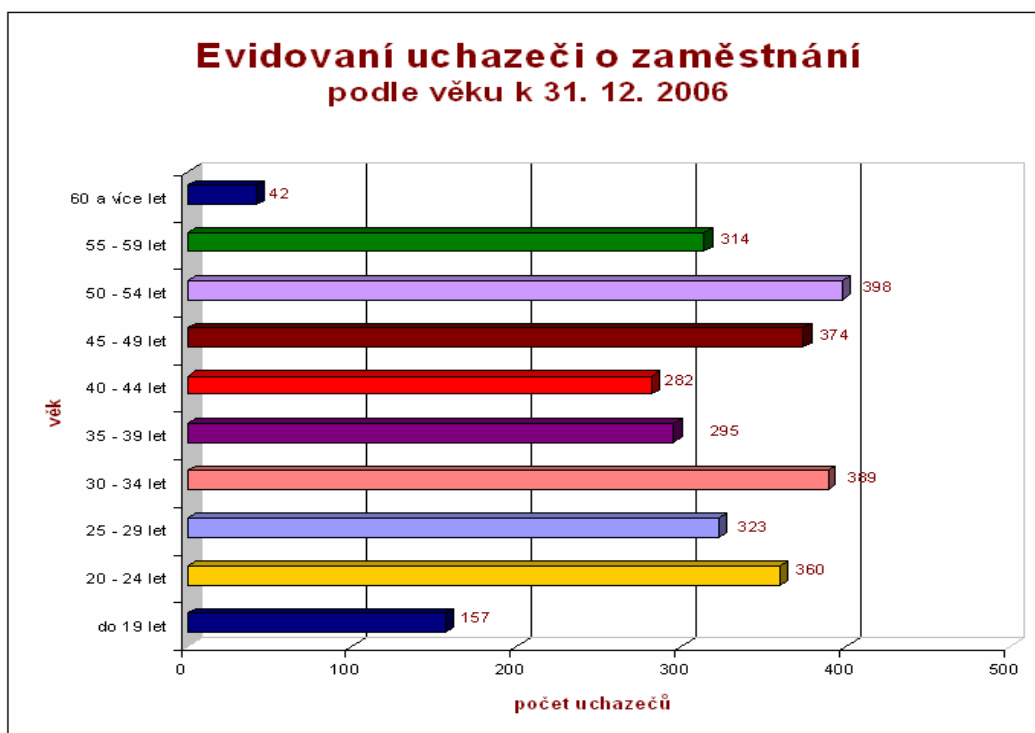
Tabulka č. 6: Počtu uchazečů o zaměstnání (dosažitelných) podle pohlaví v okrese Jindřichův Hradec za rok 2006

| Měsíc (rok 2006) | Uchazeči o zaměstnání (dosažitelní) | | | | |
|------------------|-------------------------------------|-------------|------|-------------|------|
| | Celkem | z toho ženy | | z toho muži | |
| | | evidované | v % | evidování | v % |
| Leden | 4066 | 2224 | 54,7 | 1842 | 45,3 |
| Únor | 4035 | 2198 | 54,5 | 1837 | 45,5 |
| Březen | 3860 | 2148 | 55,6 | 1712 | 44,4 |
| Duben | 3341 | 1988 | 59,5 | 1353 | 40,5 |
| Květen | 2856 | 1767 | 61,9 | 1089 | 38,1 |
| Červen | 2738 | 1744 | 63,7 | 994 | 36,3 |
| Červenec | 2713 | 1723 | 63,5 | 990 | 36,5 |
| Srpen | 2739 | 1759 | 64,2 | 980 | 35,8 |
| Září | 2717 | 1768 | 65,1 | 949 | 34,9 |
| Říjen | 2631 | 1715 | 65,2 | 916 | 34,8 |
| Listopad | 2600 | 1710 | 65,8 | 890 | 34,2 |
| Prosinec | 2934 | 1794 | 61,1 | 1140 | 38,9 |

Zdroj: MPSV, ÚP Jindřichův Hradec

Jak ukazuje graf č. 2, největší podíl uchazečů tvoří věková skupina 20 - 24 let, 30 - 34 let a 50 - 54 let. Jde o skupiny uchazečů, které jsou nejnáchylnější ke změně zaměstnání, a to z důvodu vlastního přičinění - nespokojenost v zaměstnání, z pocitu nevyžití vzdělání a kvalifikace nebo jsou svými zaměstnavateli propuštěni z různých důvodů. Velký podíl na nezaměstnanosti ve věkové skupině 20 - 29 let mají matky s malými dětmi. Faktem zůstává, že tyto věkové skupiny uchazečů o zaměstnání nezůstávají v evidenci Úřadu práce dlouhou dobu a po krátké době nastupují znovu do zaměstnání, výjimku tvoří pouze matky s malými dětmi, kterým zabraňuje znovuzařazení na trh práce směnnost v zaměstnání, kombinace dojíždění na pracoviště s provozní dobou mateřských škol atd.

Graf č. 2: Evidování uchazeči o zaměstnání podle věku v okrese Jindřichův Hradec k 31.12.2006



Zdroj: MPSV, ÚP Jindřichův Hradec

Analytická část

6 Přípravná fáze

6.1 Cíl

V rámci diplomové práce pod názvem „Podklady pro management podpory zaměstnanosti žen středního věku evidovaných na Úřadu práce Jindřichův Hradec“ budou získány charakteristiky žen středního věku, které se potýkají s problémy při uplatnění na trhu práce na Jindřichohradecku. Cílem je především získat podklady pro plánování a realizaci dalších opatření na pomoc jejich reintegrace do aktivního života. Provedené šetření by mělo odpovědět na otázku týkající se například zájmu/nezájmu o rekvalifikační kurzy, ochoty stěhovat se/dojíždět za prací, požadavků na pracovní úvazek a osobní situace nezaměstnaných žen (péče o dítě/děti, příp. o osobu blízkou a finanční zajištění domácnosti). Tyto výsledky by měly přispět:

- ke zjištění postojů nezaměstnaných žen středního věku na Jindřichohradecku na:
 - pracovní preference
 - spokojenost se zaměstnáním, které neodpovídá kvalifikaci
 - rekvalifikační kurzy
 - pracovní mobilitu
 - výše uvedené s přihlédnutím k osobní situaci.
- k možnosti navrhnutí opatření na pomoc jejich návratu do pracovního prostředí.

6.2 Vymezení zkoumaného vzorku

Cílovou skupinou nezaměstnaných osob evidovaných na Úřadu práce Jindřichův Hradec byla skupina nezaměstnaných žen středního věku. Tato cílová skupina se potýká s celou řadou problémů při uplatnění na trhu práce. Jelikož neustále přetrvávají patriarchální stereotypy v pohledu na ženskou práci a postavení ženy ve společnosti a rodině, je to právě žena, kdo zodpovídá za chod domácnosti či za péči o dítě/děti, příp. o dospělou osobu blízkou vyžadující péči. I s přihlédnutím k těmto skutečnostem se téměř každá žena v průběhu svého života zapojí do trhu práce. První zapojení žen do trhu práce bývá především po ukončení studia do doby, kdy žena odchází na mateřskou/rodičovskou dovolenou. Vzhledem ke skutečnosti, že neexistují instituce typu „jesličky“, žena většinou zůstává s dítětem na

rodičovské dovolené do tří let věku dítěte. Ženy na mateřské/rodičovské dovolené jsou ve většině případů v produktivním věku, ve němž pečují o rodinu a domácnost. Na domácí práce je navíc nahlíženo jako na neproduktivní, přestože jsou ve skutečnosti zdrojem výroby i služeb, počínaje péčí o výchovu dětí, přípravou jídel, úklidem a konče organizací rodinného rozpočtu. Co se však odehrává mimo monetární systém, není zatím chápáno jako produkce a neexistují způsoby ekonomického zhodnocení, tudíž je práce v domácnosti obvykle společensky podhodnocena a bezplatná. Po tuto dobu bývá žena z pracovního procesu většinou zcela vyřazena, neboť jí rodičovské/rodinné povinnosti neumožní kontakt s pracovním prostředím. I když z mnoha výzkumů vyplývá, že ženy se flexibilněji přizpůsobují novým podmínkám než muži, jsou ochotny hledat si v nich nové příležitosti, je ženy nutné informovat o situaci, perspektivních možnostech uplatnění a povzbuzovat i jejich sebevědomí. Stále totiž ještě za sebe neumějí dostatečně bojovat a požadovat to, na co mají nárok. Po návratu z rodičovské dovolené se ženy zapojují do trhu práce podruhé. I když už žádnou mateřskou dovolenou neplánují a jsou se svým zaměstnáním spokojeny, může přijít situace, kdy jsou ženy z trhu práce opět vyřazeny, a to propuštěním ze strany zaměstnavatele. Velmi tíživá je ztráta zaměstnání zejména pro ty ženy, které řadu let pracovaly v jednom podniku a najednou jsou z tohoto prostředí vytrženy. Takto postiženou ženu po ztrátě zaměstnání opustí elán, vytratí se smysl života, chybějí jí peníze, opouštějí ji mnohdy také známí a přátelé. Dostaví se pocit beznaděje, nicoty, často i prázdnoty. Jednou z nejhorších ztrát je pak víra v nalezení nového pracovního uplatnění a s ní spojená sebedůvěra. Tuto situaci nejhůř snášejí ženy s handicapem, kterým může být třeba jen jejich věk. Většinou končí na podpoře, hrozí jim psychické poruchy i rodinné problémy (viz kapitola Důsledky nezaměstnanosti žen).

Hrozba nezaměstnanosti žen po návratu z mateřské/rodičovské dovolené (za předpokladu, že žena je na rodičovské dovolené do tří let věku dítěte) se vzhledem k posunutí průměrného věku matky (viz tabulka č.7) pohybuje zhruba od 30 let věku ženy. Proto byl střední věk stanoven od 30 let. Horní hranice středního věku byla posunuta až do důchodového věku ženy; z toho tedy vyplývá, že v rámci diplomové práce střední věk zahrnuje všechny věkové kategorie nezaměstnaných žen na Úřadu práce Jindřichův Hradec počínaje 30. rokem věku ženy a konče věkem odchodu do důchodu. Horní hranice byla stanovena až do důchodového věku z toho důvodu, aby se dotazníkového šetření mohlo zúčastnit co nejvíce nezaměstnaných žen na Jindřichohradecku, které se potýkají s problémy při uplatnění na trhu práce.

Tabulka č.7: Průměrný věk matky při narození dítěte podle pořadí dítěte v letech 1993-2005

| Průměrný věk matky při narození dítěte podle pořadí dítěte v letech 1993-2005 | | | | | | | | | |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Pořadí dítěte | 1993 | 1996 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| 1. | 22,6 | 23,7 | 24,6 | 24,9 | 25,3 | 25,6 | 25,9 | 26,3 | 26,6 |
| 2. | 25,9 | 26,8 | 27,7 | 28,1 | 28,4 | 28,7 | 28,7 | 29,3 | 29,6 |
| 3. | 29,3 | 30,2 | 30,9 | 31,2 | 31,5 | 31,9 | 31,9 | 32,2 | 32,4 |
| 4. + | 31,8 | 32,2 | 32,8 | 32,9 | 33,2 | 33,3 | 33,5 | 33,6 | 33,7 |

Zdroj: CZSO

Statistická skladba nezaměstnaných žen středního věku na Úřadu práce Jindřichův Hradec

Po konzultaci s panem vedoucím odboru zprostředkování a poradenství na Úřadu práce Jindřichův Hradec je přibližný počet nezaměstnaných žen středního věku uveden v tabulce č. 8.

Tabulka č. 8: Počet nezaměstnaných žen středního věku na Úřadu práce Jindřichův Hradec k 31.5.2007

| Úřad práce Jindřichův Hradec | | | |
|------------------------------|--------------------------------------|----------------------------|------------------------------|
| Celkem | z toho mikroregion Jindřichohradecko | z toho mikroregion Dačicko | z toho mikroregion Třeboňsko |
| 1236 | 610 | 387 | 239 |

Zdroj: Úřad práce Jindřichův Hradec

V rámci dotazníkového šetření bylo distribuováno 600 kusů dotazníků na Úřad práce Jindřichův Hradec, 250 kusů dotazníků na dislokované pracoviště Dačice a 150 kusů dotazníků na dislokované pracoviště Třeboň. Předpokládaná návratnost dotazníků byla stanovena na 20%.

7 Metodika práce

Pro získání podkladů a charakteristik nezaměstnaných žen středního věku na Jindřichohradecku byla použita metoda dotazníkového šetření. Dotazník je jednou z nejrozšířenějších technik, která slouží k získávání informací v tradiční sociologii. Dotazník jako technika je obvykle spojen s matematicko-statistickou metodou. Dotazníkové šetření bylo použito především z důvodů jeho nesporných výhod viz níže. Dotazník je přílohou diplomové práce.

Hlavní výhody dotazníku:

- použití je zdánlivě velice nenáročné
- řadí se mezi nejlevnější techniky získávání dat
- snadno zasáhne velký počet zkoumaných osob
- je časově nenáročný jak v provádění, tak i při zpracování výsledků
- dotazovaný má větší možnost si odpověď rozmyslet, než je tomu např. u rozhovoru
- udrží větší standardnost situace, za které se šetření realizuje
- umožní získat údaje od osob, které jsou od nás prostorově vzdáleny.

Ovšem jako každá z vědeckých metod má i dotazník své nevýhody:

- přesnost a objektivita závisí na ochotě dotazovaných
- nižší návratnost
- časově náročnější příprava dotazníku a vyhodnocování získaných informací u dotazníků s otevřenými odpověďmi.

Metoda dotazníkového šetření byla doplněna o pracovní setkání s ženami středního věku, se kterými byl proveden skupinový rozhovor. Dotazování v rámci skupinového rozhovoru proběhlo ve skupině 10 žen středního věku. Při výběru účastnic pro skupinový rozhovor stál v popředí cíl výzkumu, tedy získání charakteristik a zjištění postojů žen středního věku, které se potýkají s problémy při uplatnění na trhu práce na Jindřichohradecku.

Skupinový rozhovor má proti individuálnímu rozhovoru tyto výhody:

- Je efektivnější, shromáždí za daný časový úsek více informací.
- V rozhovoru jsou zachyceny interakce mezi členy skupiny, které vnášejí další informační hodnoty.
- Skupina dává respondentovi intenzivnější podněty než individuální rozhovor.
- Ve skupinovém rozhovoru je možné sledovat skupinovou dynamiku.

Na druhé straně mají však skupinové rozhovory i své nevýhody:

- Skupina je vytvořena uměle a skupinové jevy, které v ní probíhají, jsou tím ovlivněny.
- Odpovědi respondentů se mohou nežádoucím způsobem ovlivňovat; vůdci mínění, kteří se projevují jasnými a kategorickými formulacemi svých nápadů a postojů, strhávají na svoji stranu ty členy skupiny, jejichž názor není jednoznačný.

Některé nevýhody skupinového rozhovoru lze však eliminovat jeho dobře připraveným scénářem. Vedení skupinového rozhovoru je poměrně náročné, protože moderátor musí udržet skupinu u daného tématu, ale zároveň podněcovat spontánnost odpovědí, originální nápady a myšlenky.

7.1 Tvorba a členění dotazníků

Dotazníkové šetření se soustředilo na názory a postoje nezaměstnaných žen středního věku na Jindřichohradecku v následujících pěti okruzích:

- *Pracovní preference* – zde šlo o zjištění, zda nezaměstnané ženy středního věku preferují práci:
 - na plný úvazek
 - na částečný úvazek
 - na podnikání
 - nepracovat vůbec
- *Spokojenost se zaměstnáním, které neodpovídá kvalifikaci* nezaměstnaných žen středního věku – zde šlo o zjištění ochoty přijmout zaměstnání a pracovat na pozici, která neodpovídá jejich kvalifikaci.

- *Rekvalifikační kurzy*, mezi které byly zahrnuty:
 - jazykový
 - podvojný účetnictví
 - příprava k podnikání
 - výpočetní technika
 - jiné.

V případě odpovědi jiného rekvalifikačního kurzu byl vymezen prostor pro otevřenou odpověď (jiné rekvalifikační kurzy byly vypsány samotnými respondentkami podle jejich požadavků). Rovněž byl ponechán prostor pro vyjádření neochoty zúčastnit se rekvalifikačního kurzu. Dále byla zjišťována *ochota nastoupit na intenzivní rekvalifikační kurz*, jakmile se tato možnost naskytne – zde šlo o zjištění skutečné ochoty a zájmu o výše uvedené rekvalifikační kurzy a o zjištění možnosti nástupu na rekvalifikační kurz i za předpokladu bez každodenní dojížděky z domova. V souvislosti s rekvalifikačním kurzem byla také zjišťována *ochota zaplatit za rekvalifikační kurz*. U této otázky, která je spojená s platbou za rekvalifikační kurz, byl ponechán prostor pro otevřenou odpověď. Dále byla zařazena otázka vztahující se k *důležitosti vzdělání při pracovním uplatnění* – zde šlo o zjištění vazby mezi důležitostmi vzdělání při pracovním uplatnění a ochotou účastnit se rekvalifikačního kurzu v budoucnu.

- *Pracovní mobilita* neboli ochota stěhovat se/dojíždět za prací. Ochota dojíždět za prací byla dále rozčleněna na dojížděku:
 - do 30 minut
 - do 60 minut
 - do 90 minut.
- *Osobní situace* – zde šlo o zjištění tzv. „mimozaměstnaneckých“ nároků na ženy, které se týkají
 - péče o dítě/děti, příp. o osobu blízkou
 - péče o domácnost
 - finančního zajištění domácnosti.

U odpovědí, ve kterých nezaměstnaná žena nebyla sama na péči o domácnost, resp. na finanční zajištění domácnosti, byla opět použita otevřená forma odpovědi na to, kdo nezaměstnané ženě při péči o domácnost pomáhá, resp. přispívá jí na chod domácnosti.

V těchto pěti okruzích bylo celkem 12 otázek, přičemž poslední 3 otázky byly oddělené prosbou, zda respondentky mohou uvést něco více o své osobní situaci (péče o dítě/děti, příp. o osobu blízkou, péče o domácnost a finanční zajištění domácnosti).

Jedenáct otázek mělo předdefinované odpovědi 1 až nejvýše 5, ze kterých měla být vybrána ve většině případů (v 8 otázkách) jen jedna odpověď, ve zbylých třech otázkách bylo možno zakroužkovat i více odpovědí. V jedné otázce, která se týkala ochoty zaplatit za rekvalifikační kurz, nebyla záměrně předdefinována odpověď, ale byl ponechán prostor pro vypsání jakékoliv částky či slova.

7.2 Členění skupinového rozhovoru

Skupinový rozhovor se opíral o výše zmíněných pět okruhů z dotazníkového šetření. Pozornost byla zaměřena na hloubkové prozkoumání problémů žen středního věku, které se potýkají s problémy při uplatnění na trhu práce. Skupinový rozhovor obsahoval tyto otázky:

- Co podle Vás způsobilo, že byla v mikroregionu Jindřichův Hradec tak nízká návratnost dotazníků?
- Víte, jaké podniky v okrese Jindřichův Hradec v poslední době ukončily svou činnost?
- Co má podle Vás vliv na rušení administrativních pracovních míst?
- Co podle Vás způsobuje malý zájem o práci na částečný úvazek?
- Jaká je podle Vás ochota žen zaplatit za rekvalifikační kurzy a proč?
- Proč je podle Vás tak nízká ochota k přestěhování se za prací?
- Proč je podle Vás největší ochota dojíždět do zaměstnání na co nejkratší vzdálenost?

7.3 Hypotézy dotazníkového šetření

Výše uvedené okruhy dotazníkového šetření mají pomoci k odhalení následujících hypotéz:

- Preference pracovního úvazku je závislá na péči o dítě/děti, příp. o osobu blízkou, tudíž se dá předpokládat, že v případě péče o dítě/děti či o dospělou osobu blízkou budou nezaměstnané ženy preferovat zaměstnání na částečný úvazek či podnikání.
- Z podkladů z dotazníkového šetření se bude zjišťovat, do jaké míry je ochotna nezaměstnaná žena ve finanční tísní se obětovat:
 - zda ovlivňuje finanční zajištění domácnosti ženu k tomu, aby se spokojila se zaměstnáním, které neodpovídá její kvalifikaci
 - zda je „aktivní“ nezaměstnaná žena i přes nedostatek finančních prostředků schopna obětovat finanční zdroje k úhradě rekvalifikačních kurzů

- zda je „aktivní“ nezaměstnaná žena ochotna nastoupit na intenzivní rekvalifikační kurz ihned, jakmile se tato možnost naskytne
- zda má nezaměstnaná žena, která nepečuje o dítě/děti, příp. o dospělé osobu blízkou, větší ochotu stěhovat se za zaměstnáním
- zda má nezaměstnaná žena, která nepečuje o dítě/děti, příp. o dospělé osobu blízkou, větší ochotu dojíždět za zaměstnáním.

8 Dotazování

8.1 Distribuce dotazníků

Dotazníkové šetření proběhlo v průběhu března a dubna 2007. Dotazníky byly určeny pro nezaměstnané ženy středního věku na Jindřichohradecku. Počátkem února 2007 byla oslovena paní ředitelka Úřadu práce v Jindřichově Hradci, která byla informována o cílech výzkumu a požádána o spolupráci při distribuci dotazníků. Dotazníky společně se zapečetěnou urnou, která byla určena na vhazování vyplněných dotazníků, byly počátkem března 2007 umístěny nejen na Úřad práce Jindřichův Hradec, ale i na jeho dvě dislokovaná pracoviště: Třeboň a Dačice. Dotazník byl distribuován prostřednictvím referentů/ek Úřadu práce, kteří spadají do odboru zprostředkování a poradenství.

Dotazníkové šetření probíhalo po dobu dvou měsíců. Tato délka byla stanovena proto, aby všechny nezaměstnané ženy, které mají povinnost pravidelně navštívit místně příslušný úřad práce, měly možnost zúčastnit se tohoto šetření. Povinnost návštěv úřadů práce je stanovena až na výjimky (např. ZTP, těhotenství ženy) jednou měsíčně. Druhá návštěva úřadu práce však musí být nejdéle do 14 dnů od prvního nahlášení na úřad práce, neboť za dobu 14 dnů musí uchazeč o zaměstnání poskytnout úřadu práce potřebné doklady nezbytné pro výpočet dávek na státní podporu v nezaměstnanosti.

Dotazníky byly rozdávány jen nezaměstnaným ženám středního věku v okrese Jindřichův Hradec. Při pravidelné návštěvě Úřadu práce byl nezaměstnaným ženám předán dotazník. Nezaměstnané ženy byly informovány prostřednictvím referentů/ek úřadů práce o tom, že dotazníkové šetření je zcela dobrovolné a anonymní. Vyplňování dotazníků probíhalo na chodbě příslušného úřadu práce, tedy již bez přítomnosti referentů/ek. Na chodbě byla též umístěna zapečetěná urna, do které byly vyplněné dotazníky vhazovány. Tato urna byla vždy před skončením pracovní doby Úřadu práce odnesena do jedné z kanceláří odboru zprostředkování a poradenství. To bylo prováděno proto, aby nedošlo k jejímu odcizení, příp. poškození. Samotné vyplnění dotazníku trvalo několik málo minut.

V rámci dotazníkového šetření bylo distribuováno 1000 kusů dotazníků. Zároveň bylo naplánováno, že k dostatečné analýze bude postačovat vrácení 200 kusů dotazníků, tj. 20% návratnost řádně vyplněných dotazníků.

8.1.1 Návratnost dotazníků

Předpokládaná návratnost dotazníků byla stanovena na 20%. Do zapečetěných uren bylo vhozeno a navraceno 220 kusů dotazníků z celkového počtu 1000 kusů dotazníků. Pro neúplně vyplněné údaje nebylo možno 26 kusů dotazníků zpracovat, neboť v nich nebyly uvedeny odpovědi ve více jak dvou otázkách. V šetření tedy byly ponechány jen dotazníky, u kterých chyběla odpověď maximálně na dvě otázky. Z uvedeného vyplývá, že úplně vyplněných a interpretovatelných dotazníků je pouze 194 kusů, tj. 19,4%.

Tabulka č. 9: Přehled o dotazníkovém šetření

| | Absolutní hodnota (ks) | Relativní hodnota (%) |
|--|---------------------------|--------------------------|
| Počet distribuovaných dotazníků | 1000 | 100 |
| Počet požadovaných dotazníků | 200 | 20 |
| Počet vrácených dotazníků | 220 | 22 |
| Počet vyřazených dotazníků (pro neúplnost) | 26 | 2,6 |
| Počet úplných vrácených dotazníků | 194 | 19,4 |

Zdroj: Dotazníkové šetření březen – duben 2007.

Návratnost dotazníků podle jednotlivých mikroregionů Jindřichova Hradce je uvedena v tabulce č. 10, kde je možno vidět velice nízkou návratnost z mikroregionu Jindřichohradecka. Ta může být způsobena tím, že obyvatelstvo větších měst má již k jakémukoliv dotazování negativní postoj. Jsou přehlčeni dotazníky/anketami/rozhovory. Menší města a venkov jsou těmito výzkumnými metodami zasaženi méně, tak jsou vůči nim shovívavější.

Tabulka č. 10: návratnost dotazníků podle mikroregionů Jindřichohradecka

| Úřad práce Jindřichův Hradec | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|-----------------------|
| | Počet distribuovaných dotazníků | Počet úplných vrácených dotazníků | |
| | | Absolutní hodnota (ks) | Relativní hodnota (%) |
| Celkem | 1000 | 194 | 19,4 |
| z toho mikroregion Jindřichohradecko | 600 | 31 | 5,2 |
| z toho mikroregion Dačicko | 250 | 121 | 48,4 |
| z toho mikroregion Třeboňsko | 150 | 42 | 28 |

Zdroj: Dotazníkové šetření březen – duben 2007.

8.2 Skupinový rozhovor

Skupinový rozhovor proběhl 17.7.2007 na půdě Fakulty managementu Vysoké školy ekonomické v Jindřichově Hradci. Ženám středního věku, které se potýkají s problémy při uplatnění na trhu práce, byly kladeny takové otázky podle předem připraveného scénáře, které napomohly objasnit situaci nezaměstnaných žen na trhu práce. Skupinový rozhovor byl veden vedoucím diplomové práce, který reguloval podíl jednotlivých žen na rozhovoru. Tlumit ty ženy, které se prosazovaly na úkor ostatních a naopak povzbuzoval ty, které se ostýchaly a samy se aktivně ve skupině neprosazovaly. Skupinový rozhovor trval 120 minut a záznam tohoto pracovního setkání – diskuze byl vytvořen v elektronické podobě. Poznatky z tohoto skupinového rozhovoru jsou použity ve vyhodnocení jednotlivých okruhů dotazníkového šetření.

9 Zpracování a hodnocení dotazníků

V měsících červen a červenec proběhlo zpracování a vyhodnocení dotazníků nejprve podle jednotlivých otázek a poté s přihlédnutím k osobní situaci nezaměstnaných žen středního věku. Šlo tedy o spojení jednotlivých otázek s následujícími jevy:

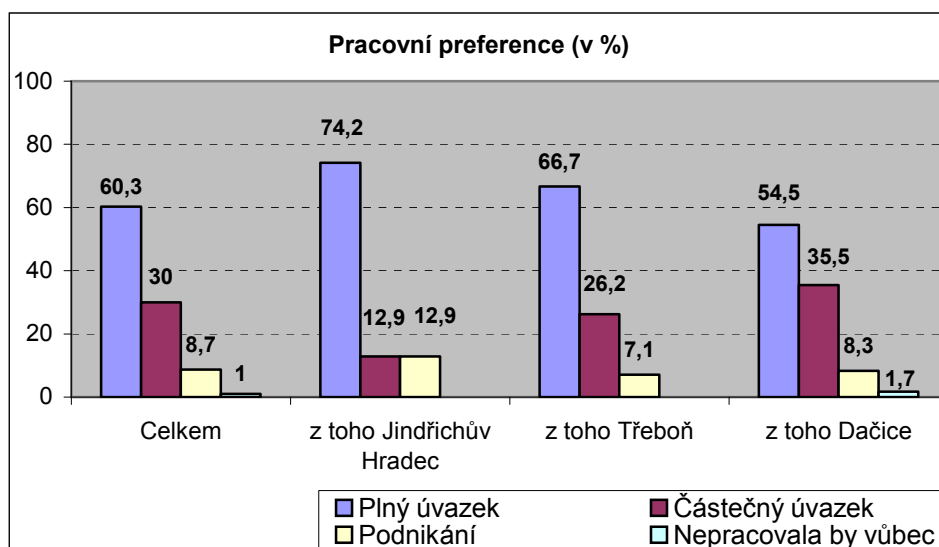
- pečuje-li nezaměstnaná žena středního věku o dítě/děti či o dospělou osobu blízkou
- je-li na péči o domácnost a o osoby, s nimiž domácnost sdílí, sama, nebo jí někdo pomáhá
- je-li na finanční zajištění domácnosti sama, nebo jí někdo přispívá.

Dále bude vyhodnocení dotazníků seřazeno a rozčleněno tak, jak jdou jednotlivé otázky v dotazníku za sebou.

9.1 Pracovní preference

Každý člověk má svou ideální představu o svém pracovním uplatnění. Více jak polovina nezaměstnaných žen středního věku v okrese Jindřichův Hradec by chtěla pracovat na plný úvazek, z toho nejvíce jich je z mikroregionu Jindřichův Hradec a nejméně z mikroregionu Dačice. Naopak největší požadavek na částečný pracovní úvazek je z mikroregionu Dačice, oproti nejmenšímu požadavku na částečný pracovní úvazek z mikroregionu Jindřichův Hradec. Jen 1% nezaměstnaných žen z Jindřichohradecka uvedlo, že nejraději by nepracovaly vůbec. Z celkového počtu nezaměstnaných žen středního věku chce podnikat necelých 10% žen.

Graf č. 3: Pracovní preference



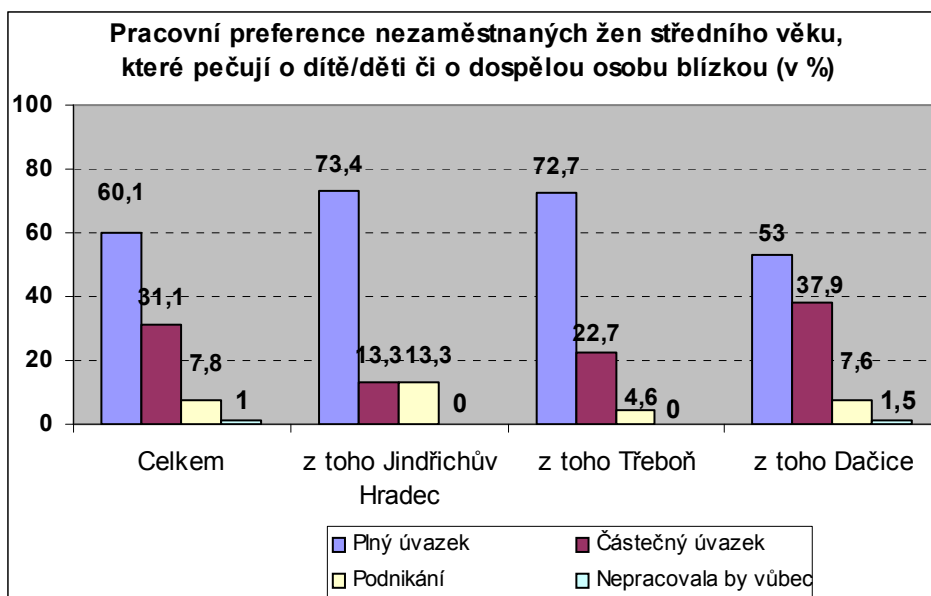
Zdroj: Dotazníkové šetření březen – duben 2007.

Ověření hypotézy dotazníkového šetření

Ověření hypotézy: preference pracovního úvazku je závislá na péči o dítě/děti, příp. o osobu blízkou, tudíž se dá předpokládat, že v případě péče o dítě/děti, či o osobu blízkou budou nezaměstnané ženy preferovat zaměstnání na částečný úvazek, či podnikání.

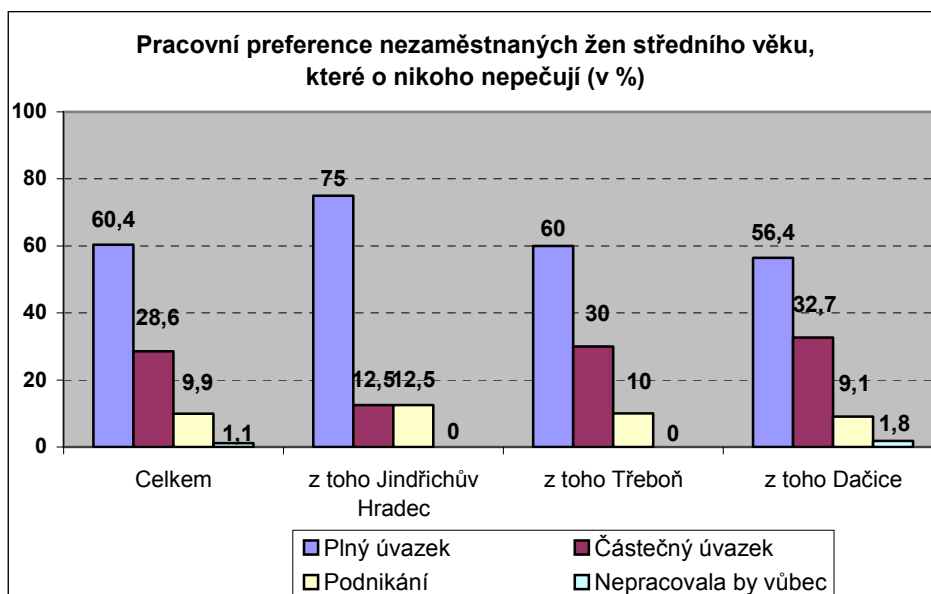
Z grafů č. 4 a 5 je patrné, že se pracovní preference dvou skupin nezaměstnaných žen nijak výrazně neliší. Dalo by se však předpokládat, že právě ta skupina nezaměstnaných žen, která pečuje o dítě/děti či o dospělou osobu blízkou bude více preferovat částečný pracovní úvazek, který by jim lépe umožňoval sladit pracovní a rodinný život. Částečný pracovní úvazek by těmto ženám také poskytl kontakt s trhem práce a nedocházelo by k nadměrné ztrátě pracovních zkušeností. Částečný pracovní úvazek je výhodný nejen pro ženy, které pečují o dítě/děti, ale též pro ženy v předdůchodovém věku, který by jim umožnil pozvolný odchod do důchodu. Je však nutné podotknout, že český trh práce ze strany zaměstnavatelů zatím neposkytuje mnoho pracovních příležitostí na částečný pracovní úvazek v porovnání s ostatními státy Evropské unie. Především ve Velké Británii pracuje 43% žen na částečný úvazek a v Nizozemí dokonce 75% (údaje z roku 2005).

Graf č. 4: Pracovní preference žen, které pečují o dítě/děti či o dospělou osobu blízkou



Zdroj: Dotazníkové šetření březem – duben 2007.

Graf č. 5: Pracovní preference žen, které o nikoho nepečují



Zdroj: Dotazníkové šetření březem – duben 2007.

Z grafu č. 5 lze vyčíst, že necelých 40% nezaměstnaných žen v mikroregionu Dačicko projevila největší zájem o částečný pracovní úvazek v porovnání s téměř 15 procentním zájmem v mikroregionu Jindřichův Hradec. Neochota nezaměstnaných žen přijmout práci na částečný úvazek může plynout z obecného povědomí o negativěch částečných pracovních úvazků. Největším negativem částečných úvazků je nepoměrně nižší výdělek. Dále pak z částečných pracovních úvazků plyne omezení přístupu k různým sociálním požitkům vyplývajících z plného úvazku a také kariéernímu postupu. Často se při částečném pracovním úvazku nesnižuje objem práce, kterou zaměstnankyně vykonává na plný úvazek.

Velice nízká ochota dotazovaných žen podnikat může plynout ze strachu z překážek v podnikání: vysoké daně, nepřehledná legislativa, špatná dostupnost financí, byrokracie, složitá administrativa, špatná platební kázeň atd. I přes tyto překážky nabízí podnikání prostor pro seberealizaci a umožňuje samostatné rozhodování ať už o rozvržení pracovní doby, která je klíčová pro ženy pečující o dítě/děti či o dospělou osobu blízkou, či o předmětu podnikání. Je nesporné, že rozhodujícím faktorem pro podnikání je věk; zejména lidé starší 45 let mají z podnikání největší obavy. (Poznámka: Do dotazníkového šetření nebyla zahrnuta otázka týkající se věku respondentek.)

9.2 Spokojenost se zaměstnáním, které neodpovídá kvalifikaci

Člověk, který je spokojený se svým zaměstnáním, jistě podává lepší pracovní výsledky a dosahuje celkové duševní pohody, která především dopadá na ty nejbližší – na rodinu.

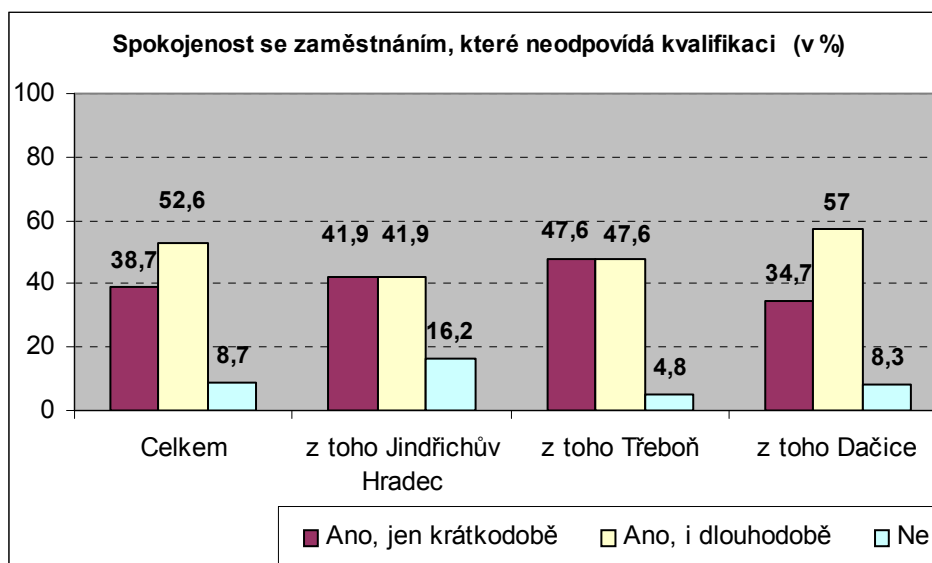
Jak vyplynulo z výzkumu dostupného

z: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100244s_eu30714.pdf, mezi nejvýznamnější faktory spokojenosti se zaměstnáním patří časová dostupnost a zajímavá práce. Na opačném konci figurují faktory finanční (spokojenost s platem) a postup k lepší práci.

Jak ukazuje graf č. 6, v mikroregionu Jindřichův Hradec a Třeboň nezaměstnané ženy shodně odpověděly, že by se spokojily se zaměstnáním, které neodpovídá jejich kvalifikaci „jen krátkodobě (v naději, že najdou lepší práci)“ resp. „i dlouhodobě (pokud by se lepší práce nenašla)“. Zatímco v mikroregionu Dačicko u dotazovaných žen převážila odpověď „i dlouhodobě (pokud by se lepší práce nenašla)“ o více než 20 procentních bodů v porovnání s odpovědí „jen krátkodobě (v naději, že najdou lepší práci)“. Zdá se tedy, že v okolí Dačic jsou nezaměstnané ženy skeptičtější a nově nalezenou práci by zajisté neopouštěly, protože

nemají naději a nevěří v lepší zaměstnání, ve kterém by svou kvalifikaci uplatnily. Vliv na odpověď u této otázky má: lokalita mikroregionu, dopravní obslužnost mikroregionu, průmysl, délka nezaměstnanosti respondentek. Je zřejmé, že s délkou nezaměstnanosti přímo úměrně klesá víra v nalezení dobré práce odpovídající kvalifikaci. (Poznámka: Do dotazníkového šetření nebyla zahrnuta otázka týkající se délky nezaměstnanosti.)

Graf č. 6: Spokojenost se zaměstnáním, které neodpovídá kvalifikaci



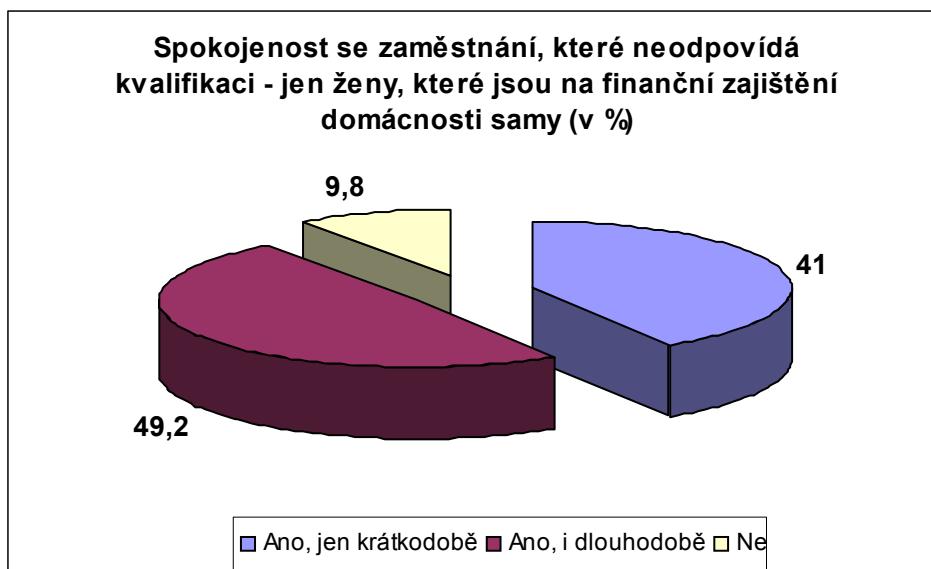
Zdroj: Dotazníkové šetření březen – duben 2007.

Ověření hypotézy dotazníkového šetření

Ověření hypotézy: zda ovlivňuje finanční zajištění domácnosti ženu k tomu, aby se spokojila se zaměstnáním, které neodpovídá její kvalifikaci.

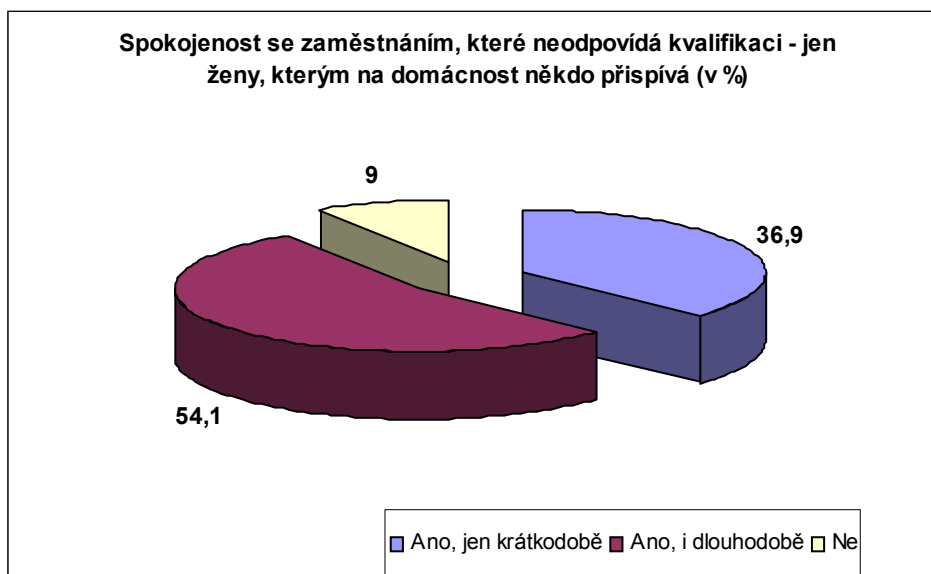
V grafech č. 7 a 8 lze spatřit, že nejsou mezi ženami, které jsou na finanční zajištění domácnosti samy, a ženami, kterým na domácnost někdo přispívá, téměř žádné rozdíly ve spokojenosti se zaměstnáním, které neodpovídá kvalifikaci.

Graf č. 7: Spokojenost se zaměstnání, které neodpovídá kvalifikaci – jen ženy, které jsou na finanční zajištění domácnosti samy



Zdroj: Dotazníkové šetření března – duben 2007. Poznámka: V grafu jsou uvedeny údaje za celý okres Jindřichův Hradec.

Graf č. 8: Spokojenost se zaměstnáním, které neodpovídá kvalifikaci – jen ženy, kterým na domácnost někdo přispívá



Zdroj: Dotazníkové šetření března – duben 2007. Poznámka: V grafu jsou uvedeny údaje za celý okres Jindřichův Hradec.

9.3 Rekvalifikační kurz

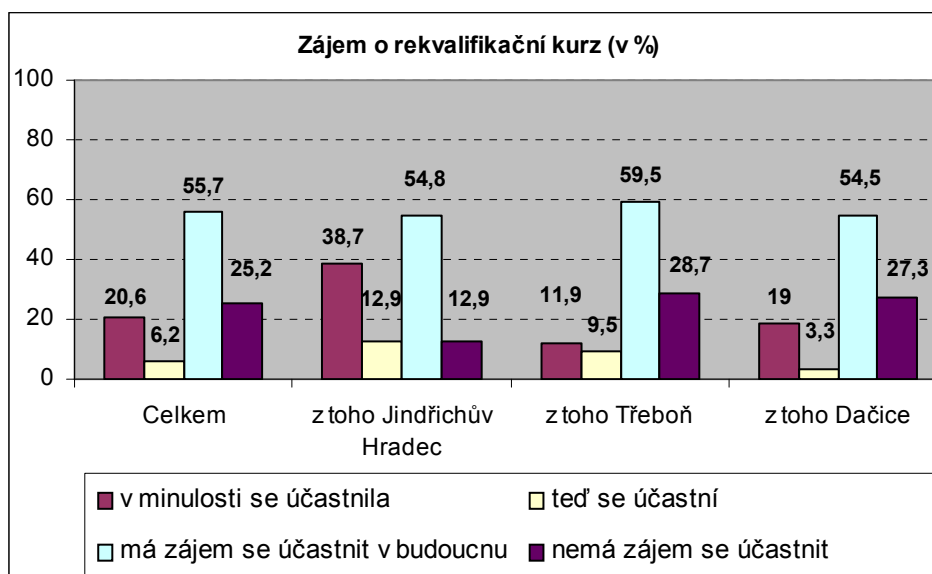
Jelikož v současné době neobyčejně roste poptávka po vzdělávání, která je stále rozmanitější a proměnlivější, roste zájem i o rekvalifikační kurzy. Rekvalifikační kurzy umožňují uchazečům získat nové užitečné dovednosti a znalosti, čímž se zvyšuje jejich možnost uplatnění na trhu práce. Především nezaměstnané ženy, které se potýkají s problémy na trhu práce, jsou ochotny navštěvovat rekvalifikační kurzy. Toto tvrzení potvrzuje i zájem žen na projektu Najdi si práci na Vysočině, který dotuje Evropský sociální fond, ve kterém hlavní účastníky projektu tvoří přibližně 90 % žen (viz:

<http://vysocina.topregion.cz/index.jsp;jsessionid=70609B95A6AB1A7C3922C0AF0A74ACB B?page=2&articleId=4572>).

Jsou to hlavně ženy, které cítí potřebu se dále vzdělávat, zdokonalovat se a zvýšit úroveň svých dovedností. To dokazuje i vysoká účast žen na rekvalifikacích. Ženy ve velké míře využívají možností nabízených v rámci rekvalifikačních kurzů. Ženy tvoří přibližně 56% účastníků rekvalifikací. Projevuje se tak větší ochota žen ke změně profesního zaměření, ale i větší potřeba doplnění odborné kvalifikace po dočasném přerušení pracovní aktivity péčí o dítě/děti či o dospělou osobu blízkou (viz: http://www.esfcr.cz/files/clanky/46/ex-ante_oprlz.pdf).

Jak je tomu v okrese Jindřichův Hradec, ukazuje graf č. 9, ve kterém je patrné, že ve všech mikroregionech Jindřichova Hradce má více než 50% nezaměstnaných žen středního věku zájem účastnit se rekvalifikačních kurzů v budoucnu. Tyto nezaměstnané ženy středního věku – „aktivní ženy“ – chtějí svou životní situaci změnit, nechtějí být nezaměstnané a usilují o udržení kontaktu s trhem práce, resp. s jeho nároky. Pak si lze všimnout téměř čtvrtiny žen, které nemají o rekvalifikační kurzy zájem. Tyto ženy – „pasivní ženy“ – nemusí mít důvěru ve zlepšení své životní situace, či mohou mít s rekvalifikačními kurzy špatnou zkušenost. Mnohdy mohou mít zprostředkovanou informaci od ostatním nezaměstnaných, kterým se po úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu stejně nepodařilo zaměstnání získat. Je proto na místě zamyslet se nad pasivitou nezaměstnaných žen i jejich nedůvěrou v kvalitu nabízených rekvalifikačních kurzů až po skutečnost, že v naprosté většině případů je velmi komplikované se i s novou kvalifikací na trhu práce uplatnit.

Graf č. 9: Zájem o rekvalifikační kurz



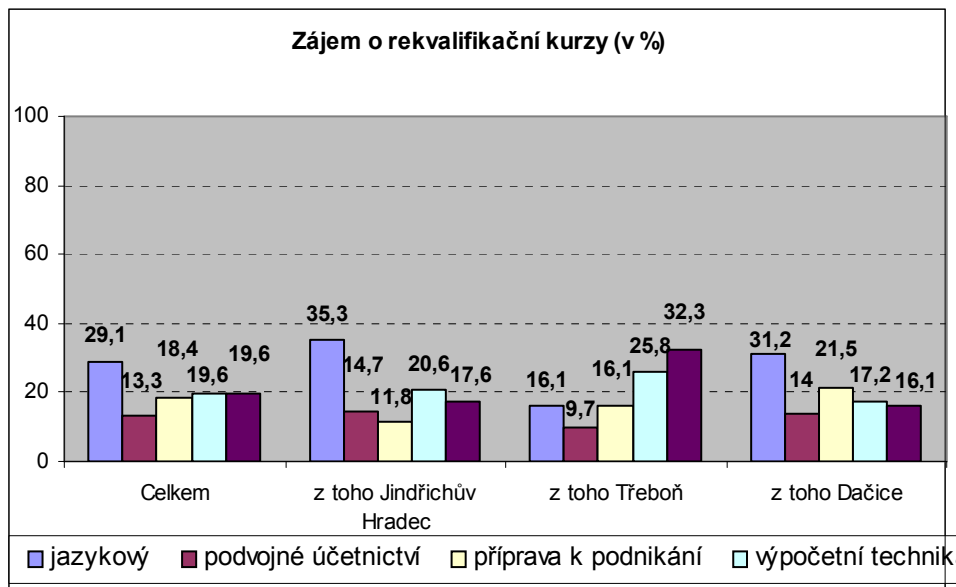
Zdroj: Dotazníkové šetření březem – duben 2007. Poznámka: Součet nad 100% je způsoben skutečností, že u dané otázky byla možnost zvolit více odpovědí.

Pro další vyhodnocení dotazníkového šetření z okruhu rekvalifikační kurzy jsou zahrnuty jen „aktivní ženy“, které mají zájem účastnit se rekvalifikačních kurzů v budoucnu.

Získané výsledky z grafu č. 10 ukazují, o které rekvalifikační kurzy je největší zájem. Celkově je téměř 30% zájem o jazykové rekvalifikační kurzy, k čemuž může přispívat i výhodná poloha okresu Jindřichův Hradec, který sousedí s Rakouskem. Není zvláštností, že v mikroregionu Dačicko je velký zájem o přípravné rekvalifikační kurzy k podnikání. Jak je výše uvedeno, tento mikroregion dosahuje nejvyšší míry nezaměstnanosti, z čehož může plynout snaha „aktivních“ nezaměstnaných žen o samozaměstnání či sebezaměstnání formou obživy na živnostenský list. Ovšem i v ostatních mikroregionech Jindřichova Hradce je nemalý zájem o přípravu k podnikání. Jelikož bylo možno u této otázky zakroužkovat i více odpovědí, projevila se ochota „aktivních“ nezaměstnaných žen zúčastnit se hned několika rekvalifikačních kurzů současně. Mezi nejčastějšími odpověďmi byly uvedeny současně rekvalifikační kurzy jazykové, výpočetní techniky a podvojného účetnictví. Souvislost je zřejmá, neboť v současné době je kladen na informační a komunikační technologie velký důraz. Pod odpověď jiný rekvalifikační kurz nezaměstnané ženy často vypisovaly profese, které se týkají oblasti sociálních služeb, např. pečovatelka, ošetřovatelka, výpomoc ve zdravotnictví, či práce s dětmi. Řada nezaměstnaných žen také uvedla zájem o rekvalifikační kurzy, ve kterých by se zabývaly manuálními profesemi typu: švadlena, pokojská, uklízečka,

kuchařka, prodavačka, skladnice. Několik žen uvedlo, že by se rády zúčastnily jakéhokoliv rekvalifikačního kurzu, který by jim zaručil získat budoucí zaměstnání.

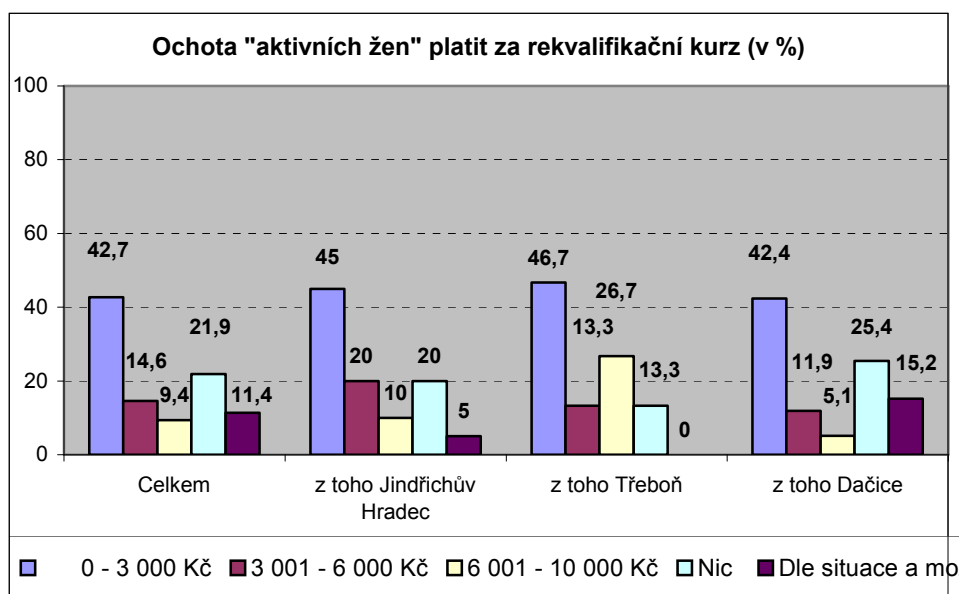
Graf č. 10: Zájem o rekvalifikační kurzy



Zdroj: Dotazníkové šetření březem – duben 2007.

Výsledky z grafu č. 11 ukazují, že necelá polovina nezaměstnaných „aktivních žen“ je ochotna zaplatit za rekvalifikační kurz do 3 000,-Kč, 10-20% nezaměstnaných „aktivních žen“ jsou ochotny zaplatit od 3 001,-Kč do 6 000,-Kč. Zaplatit částku nad 6 001,-Kč do 10 000,-Kč je ochotno nejmenší procento „aktivních žen“, až na výjimku z mikroregionu Třeboňsko, kde necelá třetina nezaměstnaných „aktivních žen“ je ochotna takto vysokou částku zaplatit. Kolem 20% (až na mikroregion Třeboňsko - necelých 15%) nezaměstnaných „aktivních žen“ vypsaly odpověď nic. Jelikož u této otázky, která je spojená s platbou za rekvalifikační kurz, byl ponechán prostor pro otevřenou odpověď, odpověď *nic* v sobě zahrnuje také odpovědi typu: nemám peníze, malá podpora v nezaměstnanosti, invalidní důchod. Tyto „aktivní ženy“ si nemohou dovolit platit rekvalifikační kurzy z výše uvedených důvodů. Několik nezaměstnaných „aktivních žen“ vypsalo odpověď *dle situace a možností*, která v tomto případě nemá žádnou vypovídající schopnost. Velikou nevýhodou této otevřené otázky je skutečnost, že mnoho žen na tuto otázku vůbec neodpovědělo.

Graf č. 11: Ochota „aktivních žen“ platit za rekvalifikační kurz



Zdroj: Dotazníkové šetření března – dubna 2007. Poznámka: V grafu nejsou zahrnuty ty „aktivní ženy“, které na tuto otázku neodpověděly.

Ověření hypotézy dotazníkového šetření

Ověření hypotézy: zda je „aktivní“ nezaměstnaná žena i přes nedostatek finančních prostředků schopna obětovat finanční zdroje k úhradě rekvalifikačních kurzů.

U nezaměstnaných „aktivních žen“, které jsou na finanční zajištění domácnosti samy, jednoznačně vítězí 2 odpovědi (viz graf č. 12):

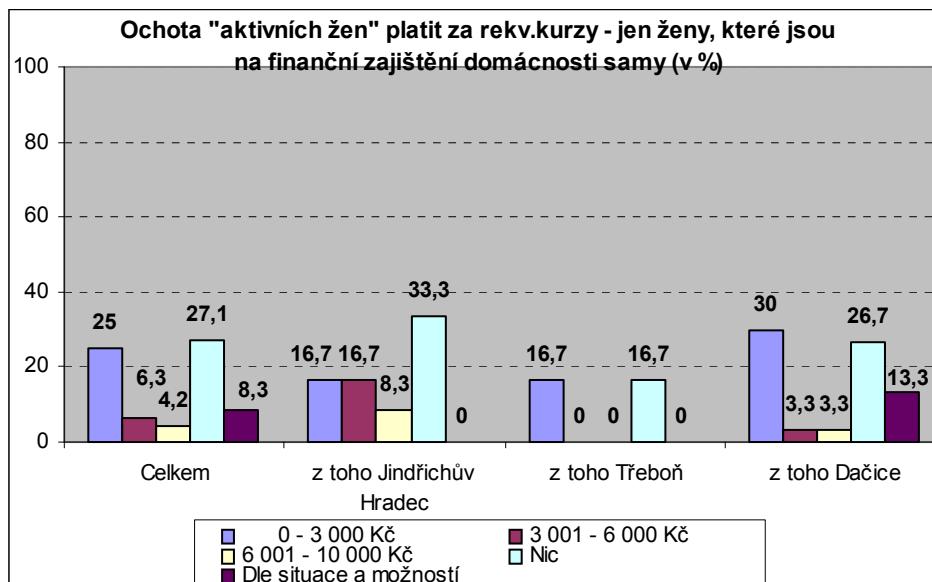
- jsou ochotny zaplatit částku do 3 000,- Kč
- nejsou ochotny platit nic, protože nemají peníze, či mají malou podporu v nezaměstnanosti.

V mikroregionu Jindřichohradecko stojí za pozornost ochota nezaměstnaných „aktivních žen“, které jsou na finanční zajištění domácnosti samy, platit od 3 001,-Kč do 6 000,-Kč a to u necelých 17% respondentek.

Z grafu č. 13 je patrné, jak se liší odpovědi nezaměstnaných „aktivních žen“, kterým na domácnost někdo přispívá, na otázku - kolik jste ochotna za rekvalifikační kurz zaplatit. Ženy, které mají k hospodaření i finanční prostředky manžela/partnera/přítele, jsou ochotny obětovat více peněz. Především se ve všech mikroregionech Jindřichova Hradce vyskytuje

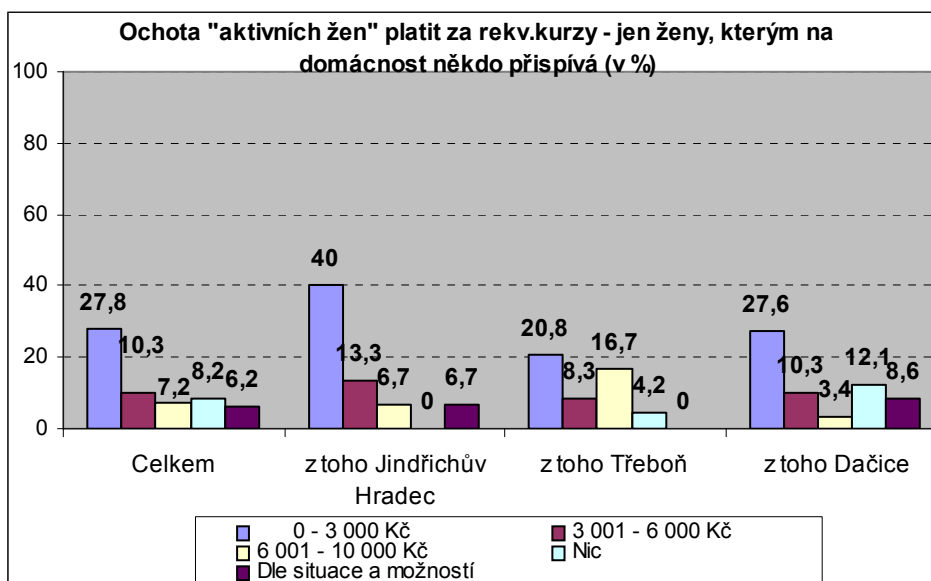
vyrovnané procento žen (cca 10%), které vypsaly odpověď od 3 001,-Kč do 6 000,-Kč. Nejvíce jsou ochotny zaplatit ženy z mikroregionu Třeboňsko, neboť necelých 20% vypsalo částku, kterou jsou ochotny zaplatit, v intervalu od 6 001,-Kč do 10 000,-Kč.

Graf č. 12: Ochota „aktivních žen“ platit za rekv. kurzy – jen ženy, které jsou na finanční zajištění domácnosti samy



Zdroj: Dotazníkové šetření březen – duben 2007. Poznámka: Dopočet do 100% tvoří neuvedená odpověď.

Graf č. 13: Ochota „aktivních žen“ platit za rekv. kurzy – jen ženy, kterým na domácnost někdo přispívá



Zdroj: Dotazníkové šetření březem – duben 2007. Poznámka: Dopočet do 100% tvoří neuvedená odpověď.

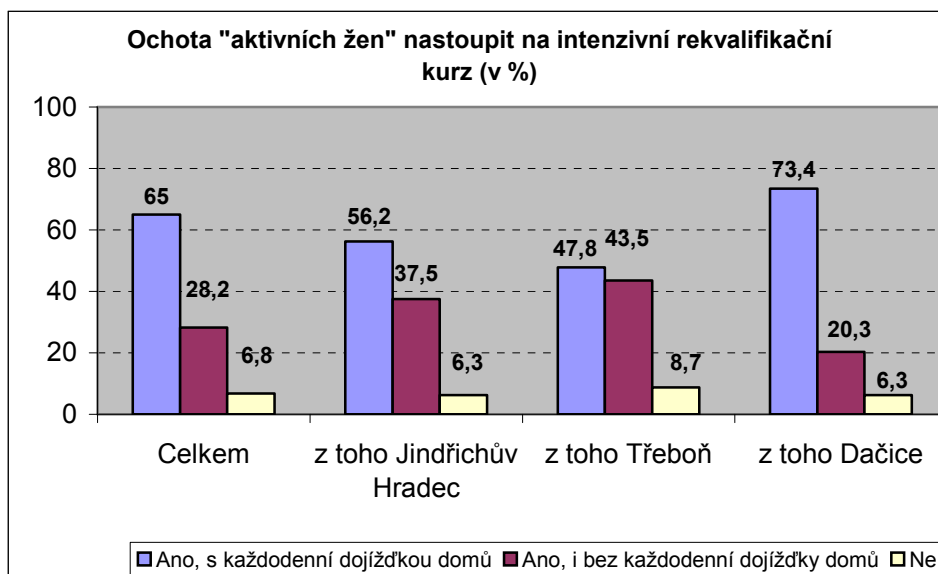
9.4 Ochota nastoupit na intenzivní rekvalifikační kurz

Otázka týkající se ochoty „aktivních“ nezaměstnaných žen nastoupit na intenzivní rekvalifikační kurz, jakmile se tato možnost naskytne, byla zařazena do dotazníkového šetření s úmyslem odhalit opravdový zájem „aktivních“ nezaměstnaných žen o rekvalifikační kurzy.

Ověření hypotézy dotazníkového šetření

Ověření hypotézy: zda je „aktivní“ nezaměstnaná žena ochotna nastoupit na intenzivní rekvalifikační kurz ihned, jakmile se tato možnost naskytne.

Graf č. 14: Ochota „aktivních žen“ nastoupit na intenzivní rekvalifikační kurz



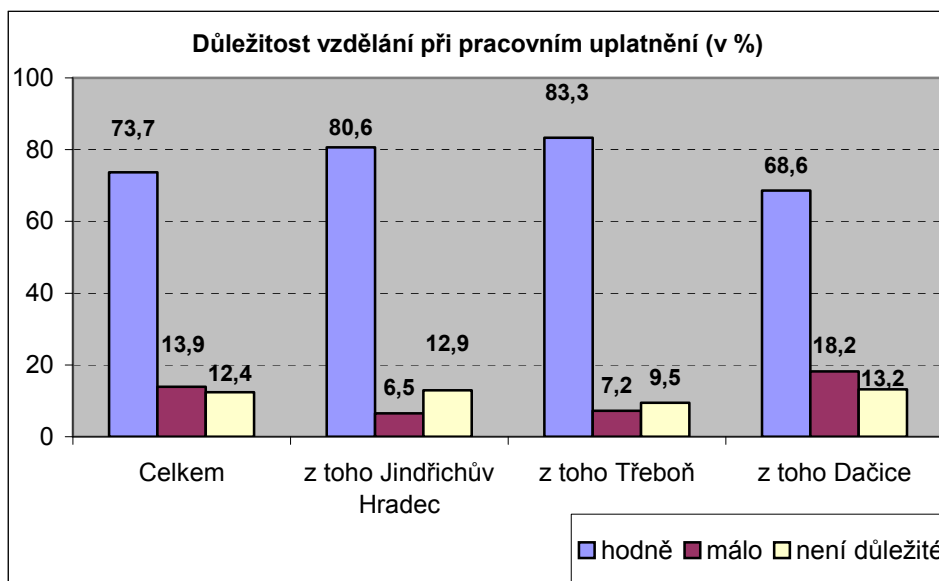
Zdroj: Dotazníkové šetření březem – duben 2007.

Jak je uvedeno v grafu č. 14, tak by téměř všechny „aktivní“ nezaměstnané ženy skutečně nastoupily na intenzivní rekvalifikační kurz. Pro pouhých 6 až 9% „aktivních“ nezaměstnaných žen (dle mikroregionů) by byl okamžitý nástup na kurz problém. Tato neochota nastoupit na intenzivní rekvalifikační kurz je spojena s nedostatkem finančních prostředků na úhradu rekvalifikačního kurzu, neboť až na jednu nezaměstnanou „aktivní“ ženu ostatní odpověděly na otázku - Kolik jste ochotna za rekvalifikační kurz zaplatit? - nic, nebo neodpověděly vůbec. Tři čtvrtiny „aktivních“ nezaměstnaných žen volilo možnost s každodenní dojížděnkou domů, protože se starají o dítě/děti, příp. o dospělou osobu blízkou a jejich absence doma by vyvolala značné potíže. Zbylá jedna čtvrtina volila i přes péči o dítě/děti, příp. o dospělou osobu blízkou odpověď i bez každodenní dojížděky domů, zřejmě tyto ženy mají někoho, kdo by je v péči zastoupil.

9.5 Důležitost vzdělání při pracovním uplatnění

V grafu č. 15 je uvedeno, jak nezaměstnané ženy vnímají důležitost vzdělání při pracovním uplatnění. Výsledky jsou velice příznivé, neboť přes 68% žen ve všech mikroregionech vnímá vzdělání jako hodně důležitý prvek v pracovním uplatnění. Nejen že vzdělání pomáhá jednotlivci uplatnit se na trhu práce, je také předpokladem pro zabezpečení vlastní existence či existence rodiny. Podstatné je, že vzdělání zároveň slouží jako nástroj pomáhající v boji proti nezaměstnanosti, což si mnohé nezaměstnané ženy dobře uvědomují.

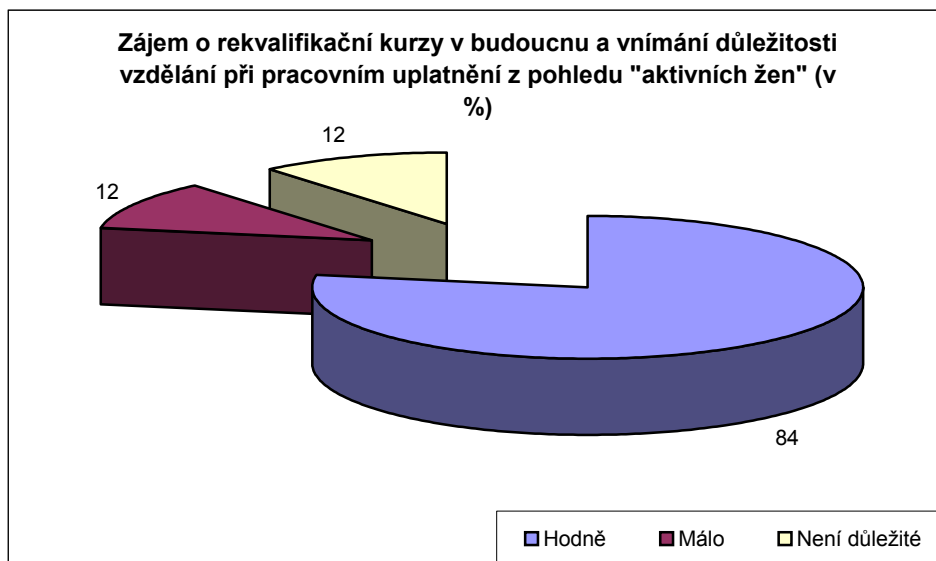
Graf č. 15: Důležitost vzdělání při pracovním uplatnění



Zdroj: Dotazníkové šetření března – duben 2007.

Dále šlo o zjištění vazby mezi důležitostí vzdělání při pracovním uplatnění a ochotou účastnit se rekvalifikačního kurzu v budoucnu, o čemž vypovídá graf č. 16. Nezaměstnané ženy, které mají zájem se v budoucnu účastnit rekvalifikačních kurzů, v 84% shodně odpověděly, že vnímají vzdělání při pracovním uplatnění jako hodně důležité. Pouhých 12% z nich vnímá vzdělání jako málo důležité, resp. nedůležité.

Graf č. 16: Vztah mezi zájmem o rekvalifikační kurzy v budoucnu a vnímáním důležitosti vzdělání při pracovním uplatnění z pohledu „aktivních“ nezaměstnaných žen



Zdroj: Dotazníkové šetření března – duben 2007. Poznámka: V grafu jsou uvedeny údaje za celý okres Jindřichův Hradec.

9.6 Ochota stěhovat se za prací

Okres Jindřichův Hradec nemá mnoho průmyslu, resp. výrobních podniků. Je to okres bohatý na kulturní a historické památky, čisté životní prostředí a cestovní ruch. Jak je uvedeno v kapitole Situace na trhu práce v okrese Jindřichův Hradec, řada pracovních míst, kterým dominovaly hlavně ženy, byla zrušena. Těmto nezaměstnaným ženám se nabízí možnost odstěhovat se za prací jinam, ale jak lze vyčíst z grafu č. 17, převládá neochota ke stěhování. Není se čemu divit, neboť domov, rodina a přátelé jsou v tomto odmítavém postoji rozhodující. Největší ochota ke stěhování je patrná v mikroregionu Jindřichohradecka, kde je přes 35% nezaměstnaných žen ochotno ke stěhování; ve zbylých dvou mikroregionech je ochota podstatně nižší a to 19%, resp. 15%. Stěhování za prací s sebou přináší jak negativa, tak pozitiva. Mezi negativní stránky stěhování patří např.:

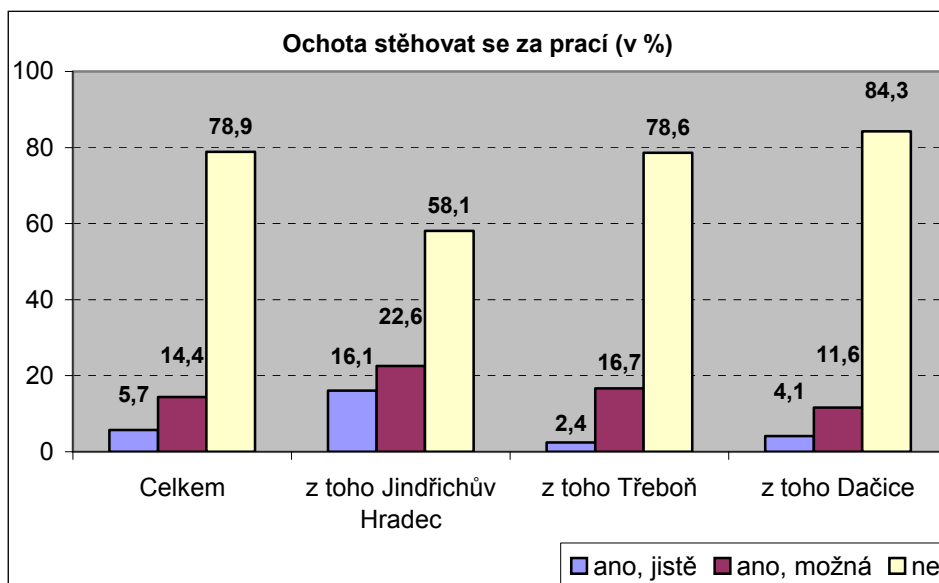
- ztráta jistoty
- starost s hledáním bydlení
- ztráta osobních vazeb
- nutnost změny životního stylu.

Naopak mezi pozitivní stránky stěhování lze zařadit např.:

- východisko z nezaměstnanosti, především dlouhodobé nezaměstnanosti
- nové příležitosti
- získání zajímavé práce
- vyšší výdělků.

Důležitou roli ve stěhování hraje také vlastnický vztah k domu, či bytu. Vlastníci, zejména rodinných domů, uvažují mnohem méně o stěhování v případě ztráty zaměstnání než nájemníci bydlící v bytech soukromých pronajímatelů. Dále je podstatný věk. Mladí lidé bez dětí jsou mnohem svolnější přestěhovat se za prací než rodiny s dětmi nebo lidé starší. Ochota ke stěhování se zvyšujícím se věkem klesá.

Graf č. 17: Ochota stěhovat se za prací

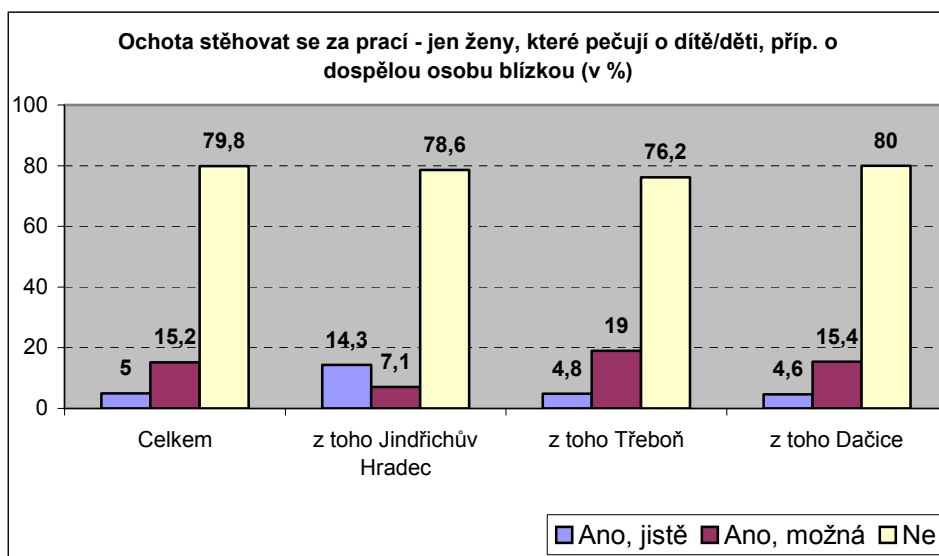


Zdroj: Dotazníkové šetření března – duben 2007.

Ověření hypotézy dotazníkového šetření

Ověření hypotézy: zda má nezaměstnaná žena, která nepečuje o dítě/děti, příp. o dospělou osobu blízkou, větší ochotu stěhovat se za zaměstnáním.

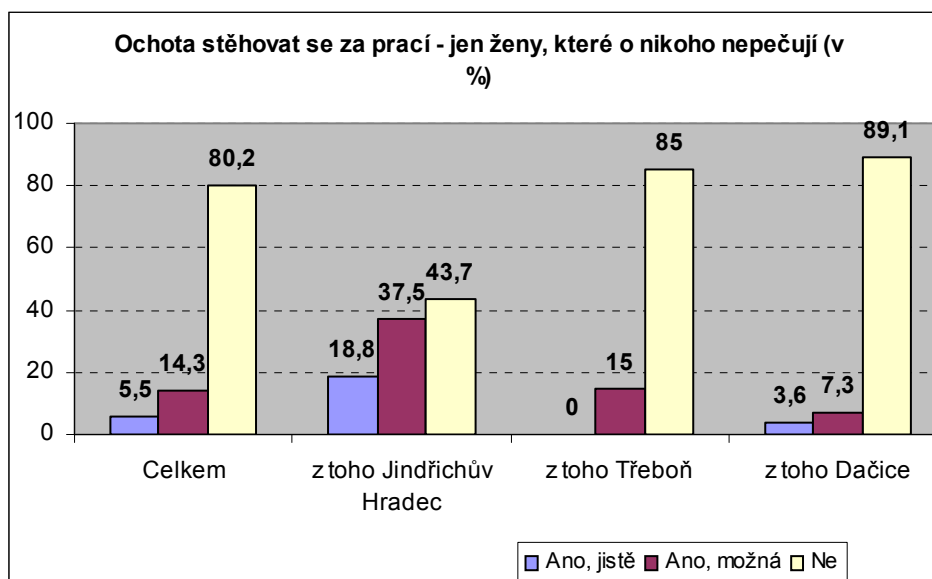
Graf č. 18: Ochota stěhovat se za prací – jen ženy, které pečují o dítě/děti, příp. o dospělou osobu blízkou



Zdroj: Dotazníkové šetření března – duben 2007.

Z grafů č. 18 a 19 lze vidět, že není velký rozdíl v ochotě se stěhovat za prací mezi nezaměstnanou ženou, která se stará o dítě/děti, příp. o dospělou osobu blízkou, a nezaměstnanou ženou, která tuto povinnost péče nemá (až na výjimku – mikroregion Jindřichohradecko). Právě v mikroregionu Jindřichohradecko se ukazuje, jak roste ochota odstěhovat se za prací v situaci, kdy žena nepečuje o dítě/děti, příp. o dospělou osobu blízkou.

Graf č. 19: Ochota stěhovat se za prací – jen ženy, které o nikoho nepečují



Zdroj: Dotazníkové šetření březem – duben 2007.

9.7 Ochota dojíždět za prací

Okres Jindřichův Hradec (nezaměstnanost 5,5%) sousedí:

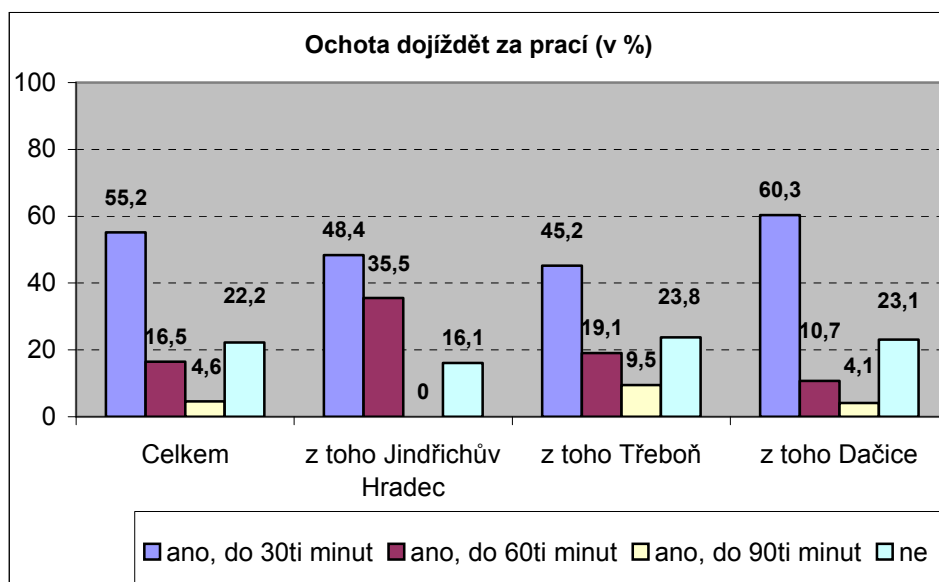
- s okresem České Budějovice (nezaměstnanost 3,9%)
- na severozápadě s okresem Tábor (nezaměstnanost 5,7%)
- na severu s okresem Pelhřimov (nezaměstnanost 3,7%)
- na severovýchodě s okresem Jihlava (nezaměstnanost 5,4%)
- na východě s okresy Třebíč (nezaměstnanost 10,6%) a Znojmo (nezaměstnanost 11,5%).

Poznámka: Údaje o výše uvedené nezaměstnanosti jsou k 30.6.2006.

Z tohoto pohledu má okres Jindřichův Hradec strategickou polohu, neboť okres České Budějovice, Tábor, Pelhřimov či Jihlava jistě nabízejí řadu pracovních příležitostí. K možnému využití těchto příležitostí musí být přinejmenším ochota dojíždět za prací. Získané výsledky (viz graf č. 20) lze považovat za příznivé v tom smyslu, že okolo 50%

nezaměstnaných žen je ochotno dojíždět za prací do 30 minut, avšak pro dojíždění z okresu Jindřichův Hradec do okolních okresů zmíněných 30 minut rozhodně nestačí. Dojíždění za zaměstnáním po dobu šedesáti či devadesáti minut by již mohlo pokrýt pracovní příležitosti okolních okresů, ale mnoho nezaměstnaných žen si dojíždění za prací, které trvá takto dlouho, nemohou dovolit z několika důvodů: péče o dítě/děti, péče o domácnost, péče o dospělou osobu blízkou. V některých oblastech okresu Jindřichův Hradec je slabá dopravní obslužnost, vysoké ceny jízdného, vysoké ceny benzínu/nafty atd. Dojíždět do 60 minut je celkově ochotno pouze necelých 20% nezaměstnaných žen a dojíždět do 90 minut je celkově ochotno nepatrné procento nezaměstnaných žen (necelých 5%).

Graf č. 20: Ochota dojíždět za prací



Zdroj: Dotazníkové šetření březem – duben 2007.

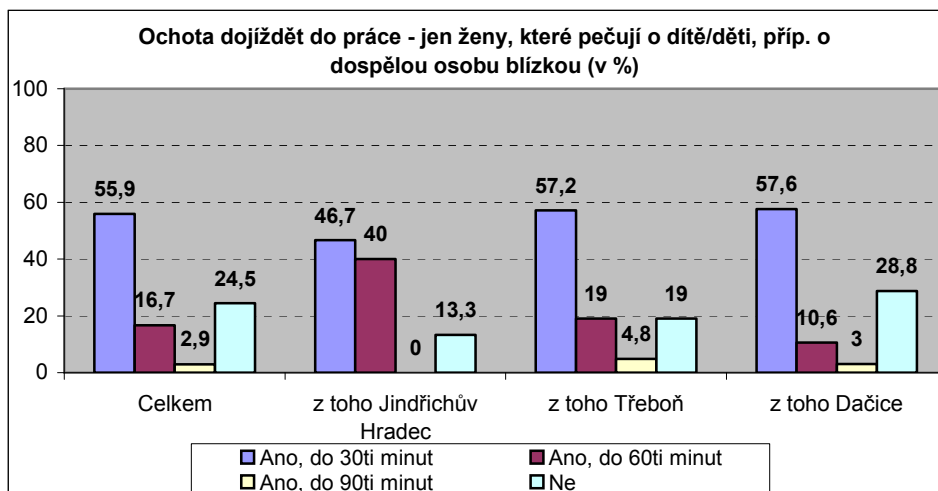
Ověření hypotézy dotazníkového šetření

Ověření hypotézy: zda má nezaměstnaná žena, která nepečuje o dítě/děti, příp. o dospělou osobu blízkou, větší ochotu dojíždět za zaměstnáním.

Z grafů č. 21 a 22 je patrné, že se v ochotě dojíždět za prací nijak významně neprojevila situace nezaměstnaných žen, ať již pečují o dítě/děti, příp. o dospělou osobu blízkou či nikoliv. Přesto lze nalézt 10% nárůst v ochotě dojíždět v mikroregionu Třeboňsko, kde se dojíždka do 90 minut zvýšila z necelých 5% na celých 15%. Tedy u nezaměstnaných žen na

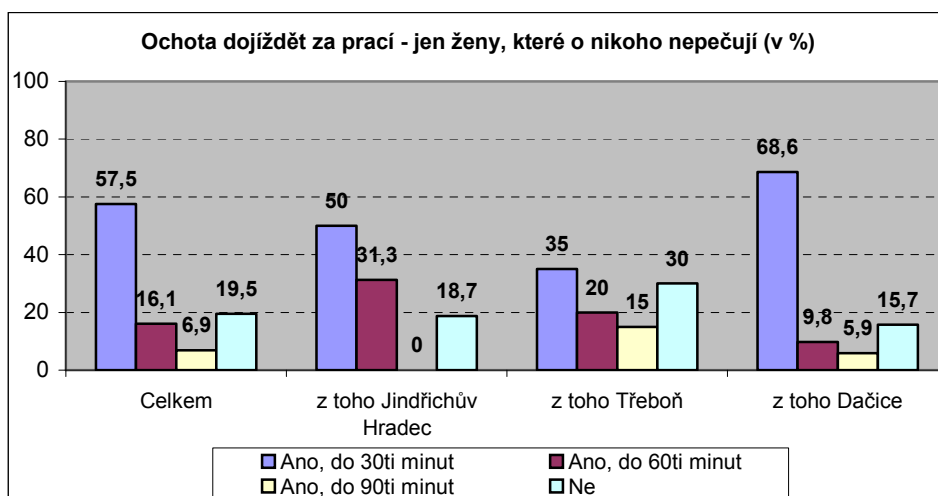
Třeboňsku se prokázala souvislost mezi péčí o dítě/děti, příp. o dospělou osobu blízkou a ochotou dojíždět do zaměstnání na delší vzdálenost.

Graf č. 21: Ochota dojíždět za prací – jen ženy, které pečují o dítě/děti, příp. o osobu blízkou



Zdroj: Dotazníkové šetření března – duben 2007.

Graf č. 22: Ochota dojíždět za prací – jen ženy, které o nikoho nepečují



Zdroj: Dotazníkové šetření března – duben 2007.

10 Shrnutí

Skoro všechny nezaměstnané ženy středního věku na Jindřichohradecku chtějí pracovat. Kdyby si mohly druh pracovního úvazku vybrat, tak by volily práci na plný pracovní úvazek, neboť v částečném pracovním úvazku spatřují řadu nevýhod počínaje podstatně nižším finančním ohodnocením a konče povinností odvést stejné množství práce jako při plném pracovním nasazení. I když částečný pracovní úvazek umožňuje ženám sladit rodinný a pracovní život, volilo by ho z celého okresu Jindřichův Hradec pouze 30% nezaměstnaných žen. Pracovní preference nezaměstnaných žen středního věku se nezměnily ani v situaci, kdy byla zohledněna jejich osobní situace. Všechny nezaměstnané ženy byly rozděleny do dvou skupin podle toho, zda pečují o dítě/děti, příp. o dospělou osobu blízkou či nikoliv. Nadále však v požadavku na pracovní úvazek vítězí plná pracovní doba. Obě skupiny žen (60%) více preferují plný pracovní úvazek (tj. z celého okresu Jindřichův Hradec).

Poměrně podobné procento žen v obou mikroregionech Jindřichohradecka (42%) i Třeboňska (48%) by přijalo zaměstnání, které neodpovídá jejich kvalifikaci jak na krátkou dobu (v naději, že najdou lepší práci), tak i s přesvědčením, že v takovémto zaměstnání setrvají i dlouhodobě, pokud by se lepší práce nenašla. V mikroregionu Dačicko by většina nezaměstnaných žen (57%) setrvala v zaměstnání, které neodpovídá jejich kvalifikaci i dlouhodobě. Finanční zajištění domácnosti nezaměstnaných žen nemá vliv na spokojenost se zaměstnáním, které neodpovídá jejich kvalifikaci. Pokud byly nezaměstnané ženy rozděleny do dvou skupin, ve kterých jedna skupina byla na finanční zajištění domácnosti sama a druhé skupině někdo (tj. většinou manžel/druh/partner/přítel) přispívá, většina žen z obou skupin by přijala zaměstnání neodpovídající jejich kvalifikaci i na dobu delší.

Nezaměstnané ženy mají nejvyšší ochotu k rekvalifikaci. Více jak polovina (55% a více) nezaměstnaných žen má zájem o rekvalifikační kurzy, kterých by se zúčastnily v budoucnu. V okrese Jindřichův Hradec se rekvalifikačních kurzů v minulosti zúčastnilo 20% nezaměstnaných žen, z toho je jich nejvíce z právě z mikroregionu Jindřichohradecko. Zřejmě jsou na obou dislokovaných pracovištích (Třeboň a Dačice) rekvalifikace méně časté, ale ochota zúčastnit se jich v budoucnu je u žen stejná. Naopak jedna čtvrtina nezaměstnaných žen z okresu Jindřichův Hradec rekvalifikační kurzy nezajímaly a tyto ženy uvedly, že ani v budoucnu je zajímat nebudou. Převážná většina nezaměstnaných žen, které mají zájem o

účast v rekvalifikačních kurzech, je ochotna na tento kurz ihned nastoupit. Největší zájem je o jazykové kurzy, dále pak o kurzy výpočetní techniky a kurz přípravy k podnikání. Nejmenší zájem je o kurz podvojného účetnictví. Nezaměstnané ženy jsou ve většině případů ochotny za tyto rekvalifikační kurzy zaplatit do 3 000,-Kč. Finanční zajištění domácnosti silně ovlivňuje ochotu platit za rekvalifikační kurzy. Ženy, které jsou závislé jen na dávkách státní sociální podpory v nezaměstnanosti, si nemohou dovolit platit za rekvalifikační kurzy v takové výši jako ženy, kterým na chod domácnosti přispívá partner/manžel/druh/přítel. Velice příznivé je, že kolem 70% a více nezaměstnaných žen vnímá vzdělání při pracovním uplatnění jako hodně důležité.

Nejnižší ochotu mají nezaměstnané ženy k přestěhování. Necelých 15% nezaměstnaných žen z okresu Jindřichův Hradec by možná uvažovalo o přestěhování za prací. Pouze 5% nezaměstnaných žen z okresu Jindřichův Hradec si je jistých, že by se přestěhovaly, pokud by se pro ně někde práce našla. Jen v mikroregionu Jindřichohradecko se potvrdil vliv péče o dítě/děti, příp. o dospělou osobu blízkou na stěhování, ve zbylých dvou mikroregionech nikoliv. Převážná část nezaměstnaných žen (55%) v okrese Jindřichův Hradec se staví pozitivně k dennímu dojíždění do zaměstnání, a to na vzdálenost do 30 minut. Negativní postoj k dojíždění za prací má však téměř jedna čtvrtina nezaměstnaných žen, které vůbec nejsou ochotny do zaměstnání dojíždět. Při zohlednění osobní situace nezaměstnaných žen je přinejmenším udivující, že ani péče o dítě/děti, příp. o dospělou osobu blízkou neovlivňuje rozhodnutí týkající se dojíždění.

Shrnutí a závěry hypotéz dotazníkového šetření

Šetření, které bylo provedené za účelem získat podklady nezaměstnaných žen středního věku na Jindřichohradecku a na jejichž základě plánovat a realizovat opatření na pomoc reintegrace nezaměstnaných žen do aktivního života, ukázalo:

Hypotéza: Preference pracovního úvazku je závislá na péči o dítě/děti, příp. o osobu blízkou, tudíž se dá předpokládat, že v případě péče o dítě/děti, či o dospělou osobu blízkou budou nezaměstnané ženy preferovat zaměstnání na částečný úvazek, či podnikání.

Výsledek: Preference pracovního úvazku není závislá na osobní situaci nezaměstnané ženy z pohledu péče o dítě/děti, příp. o dospělou osobu blízkou. Každá nezaměstnaná žena chce být zaměstnána především na plný pracovní úvazek.

Z podkladů z dotazníkového šetření se bude zjišťovat, do jaké míry je nezaměstnaná žena ve finanční tísní ochotna se obětovat.

Hypotéza: zda ovlivňuje finanční zajištění domácnosti ženu k tomu, aby se spokojila se zaměstnáním, které neodpovídá její kvalifikaci.

Výsledek: Finanční zajištění domácnosti rovněž nemá vliv na spokojenost se zaměstnáním, které neodpovídá kvalifikaci. Nelze tudíž předpokládat, že nezaměstnaná žena, která je závislá jen na dávkách státní sociální podpory v nezaměstnanosti, bude usilovat právě jen o takové zaměstnání, které odpovídá její kvalifikaci. Za více kvalifikovanou práci je jistě i vyšší finanční ohodnocení. Z toho vyplývá, že v krizové situaci nezaměstnanosti jde ženě především o získání zaměstnání, aby se mohla seberealizovat a měla pocit společenské užitečnosti. Materiální prospěch z placené práce je pro ni druhotný.

Hypotéza: zda je „aktivní“ nezaměstnaná žena i přes nedostatek finančních prostředků schopna obětovat finanční zdroje k úhradě rekvalifikačních kurzů.

Výsledek: Nezaměstnaná žena, která má zájem účastnit se rekvalifikačních kurzů v budoucnu a která je současně odkázána jen na dávky státní sociální podpory v nezaměstnanosti, si nemůže dovolit vynakládat za rekvalifikační kurzy takové finanční prostředky v porovnání s nezaměstnanou ženou, která má k dispozici na chod domácnosti i příjem manžela/partnera/druha/přítele.

Hypotéza: zda je „aktivní“ nezaměstnaná žena ochotna nastoupit na intenzivní rekvalifikační kurz ihned, jakmile se tato možnost naskytne.

Výsledek: Nezaměstnaná žena, která se v budoucnu chce zúčastnit rekvalifikačních kurzů, je ochotna na tyto kurzy nastoupit ve chvíli, jakmile se jí tato možnost naskytne. Pouze nepatrné procento nezaměstnaných žen není ochotno nastoupit ihned na rekvalifikační kurz, a to kvůli nedostatku finančních prostředků.

Hypotéza: zda má nezaměstnaná žena, která nepečuje o dítě/děti, příp. o dospělou osobu blízkou, větší ochotu stěhovat se za zaměstnáním.

Výsledek: Pouze u nezaměstnaných žen z mikroregionu Jindřichohradecko, které nepečují o dítě/děti, příp. o dospělou osobu blízkou, se projevila větší ochota k přestěhování.

Hypotéza: zda má nezaměstnaná žena, která nepečuje o dítě/děti, příp. o dospělou osobu blízkou, větší ochotu dojíždět za zaměstnáním.

Výsledek: Nezaměstnané ženy, ať již pečují či nepečují o dítě/děti, příp. o dospělou osobu blízkou, mají stejnou ochotu dojíždět za prací. Nejvíce jsou ochotny dojíždět do práce vzdálené 30 minut od místa svého bydliště, příp. pobytu.

I přes nízkou návratnost dotazníků z mikroregionu Jindřichův Hradec, u něhož byla návratnost pouhých 5,2%, což jistě neodpovídá reprezentativnímu vzorku, nebyl vyřazen. Šlo v první řadě o zjištění ochoty nezaměstnaných žen nastoupit na rekvalifikační kurz. Pokud ostatní ženy z tohoto mikroregionu nebyly ochotny ani vyplnit dotazník, dalo by se usuzovat o jejich celkové neochotě v budoucí spolupráci, tedy i v oblasti rekvalifikačních kurzů.

11 Doporučení a návrhy opatření

Ze shrnutí plynoucích z dotazníkového šetření a skupinového rozhovoru vyvstávají doporučení a návrhy opatření, které by nezaměstnaným ženám středního věku napomohly k lepšímu uplatnění na trhu práce a k jejich návratu do zaměstnání.

11.1 Účast v rekvalifikačních kurzech

Rekvalifikační kurzy jsou potřebné nejen pro ženy, které jsou postaveny mimo trh práce po dobu tří, šesti nebo i více let z důvodů rodičovské dovolené, ale i pro nezaměstnané ženy. Pokud jsou ženy po celou dobu rodičovské dovolené izolovány od své profese, mají velké problémy při návratu do pracovního prostředí. Někdy se tyto ženy ani nevracejí na své původní pracoviště, ale vcházejí do úplně nového prostředí. Situace, kdy ženy vstupují do nových pracovních oborů, se týká také všech nezaměstnaných žen, které byly propuštěny ze zaměstnání z důvodů snižování stavu zaměstnanců, či zánikem podniků, či z jiných důvodů a ve svém původním oboru nemohou sehnat práci. Myslím si, že ve chvíli, kdy ženy usilují o návrat do pracovního prostředí, je pro ně nutné začít s přípravou na nové budoucí zaměstnání nebo si obnovit předchozí znalosti, což jim umožní právě rekvalifikační kurz. Především získání nových znalostí je nezbytné u profesí, ve kterých se pracuje s výpočetní technikou a v oblasti daní a účetnictví. Rekvalifikační kurz zaměřený na výpočetní techniku se může rozdělovat do několika bloků, ve kterých se účastnice mohou seznámit např. se základy práce na počítači, s internetem, s programem Word, Excel, Outlook atd. Rekvalifikační kurzy z oblasti daní a účetnictví jsou důležité hlavně z toho důvodu, že v této oblasti dochází k častým změnám kvůli novelizaci zákonů. Jazykové kurzy, po nichž je z dotazníkového šetření největší poptávka, rovněž rozšiřují potenciál nezaměstnané ženy a tím přispívají k jejímu vyššímu uplatnění na trhu práce. Další rekvalifikační kurzy, které se týkají pečovatelské činnosti či širokého spektra manuálních profesí, jsou taktéž ze skupiny nezaměstnaných žen středního věku na Jindřichohradecku velice žádané. Dle mého názoru si každá nezaměstnaná žena ochotná nastoupit na rekvalifikační kurz může ze široké nabídky rekvalifikačních kurzů vybrat právě ten, o který má největší zájem. Jak je v dnešní době důležitý přístup k informačním technologiím, tak musí být i rekvalifikační kurzy přístupné. Nezaměstnané ženy by měly mít kompletní informace o tom, co obnáší účast v rekvalifikačním kurzu. Motivujícím prvkem k nástupu na rekvalifikační kurz (míněny kurzy, které nehradí Úřad práce) je jejich finanční dostupnost, proto by měly být

rekvalifikační kurzy cenově přijatelné, aby byly dostupné všem nezaměstnaným ženám, které jsou mnohdy odkázány jen na jediný zdroj příjmů, a to na státní dávky podpory v nezaměstnanosti. Většinou však nelze rekvalifikační kurz nabízet za tak nízkou cenu, na kterou by dosáhly všechny nezaměstnané ženy mající o něj zájem. Jak vyplynulo z výsledků dotazníkového šetření, tak ženy, které jsou závislé jen na dávkách státní sociální podpory v nezaměstnanosti, si nemohou dovolit platit za rekvalifikační kurzy v takové výši jako ženy, kterým na chod domácnosti přispívá partner/manžel/druh/přítel. Jak bylo dříve zmíněno, Jindřichův Hradec je nejmenším univerzitním městem, kde sídlí Fakulta managementu Vysoké školy ekonomické Praha. Nezaměstnaným ženám středního věku na Jindřichohradecku se nabízí možnost navštěvovat a účastnit se rekvalifikačních kurzů, které zveřejňuje Centrum celoživotního vzdělávání na Fakultě managementu Vysoké školy ekonomické Praha. Podrobné informace o kurzech pro veřejnost pro akademický rok 2007/2008 lze nalézt na:

<http://www.fm.vse.cz/sub.asp?lang=cz&mainID=17&cat=dept&open=87>.

Námět k dalšímu šetření

Zajímavé by bylo zjistit, zda by nezaměstnané ženy středního věku měly o některé rekvalifikační kurzy nabízené Centrem celoživotního vzdělávání zájem a zda vůbec vědí o této možnosti rekvalifikace.

11.2 Dočasné využití práce z domova

I když v dotazníkovém šetření nebyla otázka pro nezaměstnané ženy týkající se ochoty vykonávat práce z domova neboli domácí práce, myslím si však, že řada z nich by tuto možnost příjmů přijala alespoň do doby, než by se pro ně vyskytla práce na plný pracovní úvazek, o nějž mají ženy na Jindřichohradecku největší zájem. Práce z domova má celou řadu výhod, mezi které patří zejména:

- není nutnost stěhovat se za prací
- malé či vůbec žádné dojíždění (a s tím spojená značná úspora času a finančních prostředků)
- možnost časového rozložení pracovních povinností dle potřeb, což umožňuje sladění pracovního a rodinného života
- udržení kontaktu s trhem práce.

Práci z domova mohou vykonávat jak ženy dělnických profesí (manuální domácí práce), tak ženy se středním a vyšším vzděláním (práce přes počítač a internet). Velkou nevýhodou však

je, že práce z domova není zahrnuta do nabídek práce, které zveřejňuje úřad práce. Podle mého názoru by evidence domácích prací přes úřad práce zpřehlednila situaci a nezaměstnané ženy by měly více pracovních příležitostí. Současně si myslím, že by odpadlo velké množství podvodných inzerátů, které nabízejí tento typ práce. Práci z domova bych však až na výjimečné situace, kdy žena musí zůstat doma z důvodů nepřetržité péče o dítě/děti, příp. o dospělou osobu blízkou, doporučovala jen jako práci na kratší časové období, neboť práce z domova může působit v některých ohledech stejné psychické obtíže (redukce kvality interpersonálních kontaktů, zúžené sociální prostředí atd.) jako nezaměstnanost.

Námět k dalšímu šetření

Zajímavé by bylo zjistit, jaké práci by nezaměstnaná žena středního věku dala přednost. Zda by upřednostnila práci na plný pracovní úvazek, která by však neodpovídala její kvalifikaci nebo zda by přijala domácí práci, která by byla v souladu s její kvalifikací.

11.3 Návštěva poradenského centra pro ženy

I když mají nezaměstnané ženy poradenské služby, které zajišťuje úřad práce, měly by mít informaci i o dalším poradenském (konzultačním) centru pro ženy. Myslím si, že příprava nezaměstnaných žen na to, aby byly schopny pohotově reagovat na potřeby trhu práce a současně pracovat na rozvoji své osobnosti, je přínosná a neměla by být v žádném případě opomíjena. Neboť jak z mnoha výzkumů vyplývá, ženy je nutné, i přes jejich flexibilní přizpůsobování se novým podmínkám, informovat o možnostech jejich uplatnění a hlavně povzbuzovat jejich sebevědomí. Stále totiž ještě za sebe neumějí dostatečně bojovat a požadovat to, na co mají nárok. Ženám středního věku, které se potýkají s problémy při uplatnění na trhu práce, by kontakt s poradenským centrem usnadnil návrat do pracovního prostředí. Dle mého názoru by měl individuální, přátelský a přesto profesionální přístup tohoto poradenského centra k jednotlivým nezaměstnaným ženám přispět k tomu, aby nezaměstnané ženy neměly obavu svěřit se odborníkům se svým problémem a společně řešili problémy, se kterými se ženy středního věku na trhu práce potýkají.

Námět k dalšímu šetření

Zajímavý by byl průzkum existence a dostupnosti poradenských center pro ženy středního věku v okrese Jindřichův Hradec, které se potýkají s problémy při uplatnění na trhu práce.

11.4 Doporučení k překonání rizikového období nezaměstnanosti

Nezaměstnané ženy středního věku by neměly ztrácet naději a nepodléhat tlaku nepříznivé situace plynoucí z nezaměstnanosti. Nezaměstnaná žena by si měla naplánovat své denní aktivity, především by měla pečovat o své vzdělání. Jde především o rekvalifikační kurzy, (studium jazyků, získání řemeslných dovedností atd.). Nezaměstnaná žena by se neměla uzavírat sama do sebe, ale měla by sledovat dění kolem sebe, být v kontaktu s trhem práce a širším okolím přátel a známých, neboť i touto cestou může získat informace o budoucím možném zaměstnání.

Závěr

Diplomová práce se zabývá podporou zaměstnanosti žen středního věku evidovaných na Úřadu práce Jindřichův Hradec. V rámci diplomové práce se získaly charakteristiky žen středního věku, které se potýkají s problémy při uplatnění na trhu práce. Cílem diplomové práce je především získat tyto podklady pro plánování a realizaci dalších opatření na pomoc jejich reintegrace do aktivního života.

Kapitoly 1, 2, 3, 4 a 5 představují teoretickou část diplomové práce. První kapitola pojednává o postavení žen v české společnosti. Pojednává také o tom, jak vzdělání, socializace a genderové stereotypy ovlivňují postavení žen nejen ve společnosti, ale také v pracovním prostředí. Druhá kapitola je zaměřena na trh práce v ČR, na ženy na tomto trhu a také popisuje dvě problematické oblasti - diskriminaci žen na pracovním trhu a žen v mateřství a rodičovství. Kapitola třetí přibližuje situaci nezaměstnanosti žen, především její důsledky a vyzdvihuje význam práce v životě člověka. Čtvrtá kapitola připomíná úlohu státu v politice zaměstnanosti, definuje pojmy jako jsou vzdělání, kvalifikace a rekvalifikace a zdůrazňuje principy celoživotního vzdělávání. Pátá kapitola charakterizuje okres Jindřichův Hradec jak z obecného hlediska, tak i z pohledu nezaměstnanosti.

Kapitoly 6, 7, 8, 9, 10 a 11 představují analytickou část. V kapitole šesté nazvané jako přípravná fáze se vymezuje cíl diplomové práce a zkoumaný vzorek provedeného šetření. Metodika práce, která obsahuje tvorbu a členění dotazníků, skupinového rozhovoru a hypotézy dotazníkového šetření, je popsána v kapitole sedmé. Osmá kapitola je zaměřena na dotazování, také na distribuci a návratnost dotazníků a popsání skupinového rozhovoru. Hlavní důraz je kladen na kapitolu devátou, v níž je podle jednotlivých okruhů dotazníkového šetření zachyceno zpracování a vyhodnocení dotazníkového šetření spolu se skupinovým rozhovorem. Desátá kapitola shrnuje výsledky z dotazníkového šetření. Poslední kapitola obsahuje návrhy možných opatření, které by nezaměstnaným ženám středního věku na Jindřichohradecku alespoň zčásti napomohly k lepšímu uplatnění na trhu práce.

Ověřením hypotéz dotazníkového šetření se ukázalo následující:

- Preference pracovního úvazku není závislá na osobní situaci nezaměstnané ženy z pohledu péče o dítě/děti, příp. o dospělé osobu blízkou.
- Finanční zajištění domácnosti rovněž nemá vliv na spokojenost se zaměstnáním, které neodpovídá kvalifikaci.
- Nezaměstnaná žena, která má zájem o rekvalifikační kurzy a která je současně odkázána jen na dávky státní sociální podpory v nezaměstnanosti, si nemůže dovolit vynakládat za rekvalifikační kurzy většinou žádné finanční prostředky.
- Nezaměstnaná žena, která se v budoucnu chce zúčastnit rekvalifikačních kurzů, je ochotna na tyto kurzy nastoupit ve chvíli, jakmile se jí tato možnost naskytne. Pouze nepatrné procento nezaměstnaných žen není ochotno nastoupit ihned na rekvalifikační kurz a to kvůli nedostatku finančních prostředků.
- Pouze u nezaměstnaných žen z mikroregionu Jindřichohradecko, které nepečují o dítě/děti, příp. o dospělé osobu blízkou, se projevila větší ochota k přestěhování.
- Nezaměstnané ženy, ať již pečují či nepečují o dítě/děti, příp. o dospělé osobu blízkou, mají stejnou ochotu dojíždět za prací.

Ačkoliv se tedy ukázalo, že osobní situace nezaměstnaných žen nepříliš ovlivnila jejich postoje k jednotlivým okruhům dotazníkového šetření, jedno je jisté, že nezaměstnané ženy, které pečují o dítě/děti, příp. o dospělé osobu blízkou a současně jsou na finanční zajištění domácnosti samy, mají na trhu práce mnohem těžší pozici.

Použité zdroje

Tištěné zdroje

1. Buchtová, B. Aplikovaná sociální psychologie II. In Sociální psychologie nezaměstnanosti. Grada Publishing 2001. ISBN 80-247-0042-5.
2. Buchtová, B. a kolektiv. Nezaměstnanost – Psychologický, ekonomický a sociální problém. Grada Publishing 2002. ISBN 80-247-9006-8.
3. Horák, F. Chráska, M. Úvod do metodologie pedagogického výzkumu. Universita palackého v Olomouci. Fakulta pedagogická. Státní pedagogické nakladatelství Praha 1989. 17-304-89.
4. Jírová, H. Deformace na českém trhu práce. Národohospodářský ústav Josefa Hlávky Praha 2002.
5. Jírová, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. Vysoká škola ekonomická v Praze Fakulta podnikohospodářská. Praha 1999. ISBN 80-7079-635-9.
6. Kebza, V. Psychosociální determinanty zdraví. Academia Praha 2005. ISBN 80-200-1307-5.
7. Krebs, V. a kolektiv. Sociální politika. ASPI, a.s. Praha 2005. ISBN 80-7357-050-5.
8. Křížová, A. Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?. Sociologický ústav Akademie věd ČR. Gender Studies 2001. ISBN 80-7330-048-6.
9. Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství. Praha 1994. ISBN 80-901424-9-4.
10. Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství. Praha 2002. ISBN 80-86429-08-3.
11. Němec, O. Lidské zdroje na trhu práce. Vysoká škola ekonomická v Praze Fakulta podnikohospodářská. Praha 2002. ISBN 80-245-0350-6.
12. Novotná, E. Lokální ankety. Oeconomica Praha 2004. ISBN 80-245-0829-X.
13. Surynek, A. Komárková, R. Kašparová, E. Základy sociologického výzkumu. Management Press. Praha 2001. ISBN 80-7261-038-4.
14. Z materiálu MPSV pro jednání 34. plenární schůze RHSD “Souhrnné vyhodnocení realizace Národního akčního plánu zaměstnanosti za rok 2002“. (červen 2003) (Zpráva o analýze činnosti ČMKOS v oblasti rovnosti příležitostí. s. 44)

Elektronické zdroje

1. Genderonline [online] (22. července 2006). Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci?. Staženo 5. února 2007. Dostupné z: <http://www.genderonline.cz/view.php?cislocclanku=2006072213>.
2. Kontext [online] Časopis pro vědu a gender. Podzim 2002. s. 4. Staženo 15. března 2007. Dostupné z http://www.cec-wys.org/kontext/ff166a5f/kontext2002_1.pdf.
3. Marksová-Tominová [online] (Ver. 1.0). Překážky a možnosti ve sladování práce a rodiny. s.6 . Staženo 30.ledna 2007. Dostupné z: www.csz.cz/projekty/Equal.
4. MPSV [online] (listopad 2006). Bariéry uplatnění žen na trhu práce. Staženo 14. listopadu 2006. Dostupné z: <http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=290>.
5. MPSV [online] (listopad 2006). O rovných příležitostech pro ženy a muže. Staženo 14. listopadu 2006. Dostupné z: <http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=1039>.
6. MPSV [online] (březen 2007). Znevýhodněné skupiny. Staženo 12. března 07. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/oprlz/znevychodnene-skupiny>.
7. Projekt EQUAL[online] Podmínky pro sladování profesního a rodinného života, partnerství v rodině. Metodika 1. Obecná problematika vzdělávání s gender prvky. s. 13. Staženo 17. ledna 2007. Dostupné z: <http://www.csz.cz/projekty/Equal>.
8. Projekt EQUAL[online] Podmínky pro sladování profesního a rodinného života, partnerství v rodině. Metodika 2. Modulární vzdělávací program pro ženy „Chci – mohu – umím“. s. 81-82. Staženo 17. ledna 2007. Dostupné z:<http://www.csz.cz/projekty/Equal>.
9. Projekt EQUAL[online] Podmínky pro sladování profesního a rodinného života, partnerství v rodině. Metodika 3. Informace pro zaměstnavatele, odbory a zaměstnance. s. 18-19. Staženo 17. ledna 2007. Dostupné z:<http://www.csz.cz/projekty/Equal>.
10. Projekt EQUAL[online]. Podmínky pro sladování profesního a rodinného života, partnerství v rodině. Metodika 4. Řešení služeb. s. 10. Staženo 17. ledna 2007. Dostupné z: <http://www.csz.cz/projekty/Equal>.

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Skladba zaměstnaných osob v ČR podle odvětví činnosti a pohlaví v 1. pololetí 2006

Tabulka č. 2: Struktura uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech ČR seřazená podle míry nezaměstnanosti v % k 30. 6. 2006

Tabulka č. 3: Vybrané skupiny uchazečů o zaměstnání v Jihočeském kraji k 31.5.2006

Tabulka č. 4: Počet uchazečů o zaměstnání (dosažitelných) a míra nezaměstnanosti v % v Jihočeském kraji k 31.5.2006

Tabulka č. 5: Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech okrese Jindřichův Hradec za prvním devět měsíců roku 2006

Tabulka č. 6: Počtu uchazečů o zaměstnání (dosažitelných) podle pohlaví v okrese Jindřichův Hradec za rok 2006

Tabulka č.7: Průměrný věk matky při narození dítěte podle pořadí dítěte v letech 1993-2005

Tabulka č. 8: Počet nezaměstnaných žen středního věku na Úřadu práce Jindřichův Hradec k 31.5.2007

Tabulka č. 9: Přehled o dotazníkovém šetření

Tabulka č. 10: Návratnost dotazníků podle mikroregionů Jindřichohradecka

Seznam grafů

Graf č. 1: Míra nezaměstnanosti ve správních obvodech obcí s rozšířenou působností v Jihočeském kraji k 31.5.2006

Graf č. 2: Evidovaní uchazeči o zaměstnání podle věku v okrese Jindřichův Hradec k 31.12.2006

Graf č. 3: Pracovní preference

Graf č. 4: Pracovní preference žen, které pečují o dítě/děti či o dospělé osobu blízkou

Graf č. 5: Pracovní preference žen, které o nikoho nepečují

Graf č. 6: Spokojenost se zaměstnáním, které neodpovídá kvalifikaci

Graf č. 7: Spokojenost se zaměstnáním, které neodpovídá kvalifikaci – jen ženy, které jsou na finanční zajištění domácnosti samy

Graf č. 8: Spokojenost se zaměstnáním, které neodpovídá kvalifikaci – jen ženy, kterým na domácnost někdo přispívá

Graf č. 9: Zájem o rekvalifikační kurz

Graf č. 10: Zájem o rekvalifikační kurzy

Graf č. 11: Ochota „aktivních žen“ platit za rekvalifikační kurz

Graf č. 12: Ochota „aktivních žen“ platit za rekv. kurzy – jen ženy, které jsou na finanční zajištění domácnosti samy

Graf č. 13: Ochota „aktivních žen“ platit za rekv. kurzy – jen ženy, kterým na domácnost někdo přispívá

Graf č. 14: Ochota „aktivních žen“ nastoupit na intenzivní rekvalifikační kurz

Graf č. 15: Důležitost vzdělání při pracovním uplatnění

Graf č. 16: Vztah mezi zájmem o rekvalifikační kurzy v budoucnu a vnímáním důležitosti vzdělání při pracovním uplatnění z pohledu „aktivních“ nezaměstnaných žen

Graf č. 17: Ochota stěhovat se za prací

Graf č. 18: Ochota stěhovat se za prací – jen ženy, které pečují o dítě/děti, příp. o dospělé osobu blízkou

Graf č. 19: Ochota stěhovat se za prací – jen ženy, které o nikoho nepečují

Graf č. 20: Ochota dojíždět za prací

Graf č. 21: Ochota dojíždět za prací – jen ženy, které pečují o dítě/děti, příp. o osobu blízkou

Graf č. 22: Ochota dojíždět za prací – jen ženy, které o nikoho nepečují

Seznam map

Mapa č. 1: Administrativní členění Jihočeského kraje hranice okresů

Mapa č. 2: Okres Jindřichův Hradec s rozdělením na jednotlivé mikroregiony

Mapa č. 3: Okres Jindřichův Hradec s mírou nezaměstnanosti k 31.12.2005

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Hierarchie potřeb podle Maslowovy teorie

Seznam příloh:

Příloha č. 1: Slovník pojmů

Příloha č. 2: Dotazník

Slovník pojmů

Deprivace

deprivace vnímat a chápat, jako ztráta, zbavení, nedostatek něčeho, utrpení z nedostatku smyslových podnětů, dlouhodobý nedostatek tělesných a psychických (duševních) potřeb. Zejména nedostatečné uspokojování bazálních (základních) potřeb, jež jsou nám z různých důvodů vždy nespravedlivě odpírány (skrývány), může mít nedozírné psychosomatické následky.

Deprivace sociální: Ztráta kontaktů s blízkými, ztráta zaměstnání, ztráta bydliště. Lidé strádají ztrácením sociální identity. Trpí odmítnutím vlastní rodinou a blízkými. Tím, že jsou lidé vlivem špatné finanční situace zbavováni domova, kde vychovali děti, jsou velmi vážně narušeny rodinné vazby. Dlouhodobou nezaměstnaností se vzdalují příležitostem na změnu rostoucí negativní sociální situace a sociálního stavu.

Výzkumy a klinické zkušenosti potvrzují, že existují základní, životně důležité psychické potřeby (podle A. Maslowa), jejichž vhodné, přiměřené a příznivé uspokojování je důležitou podmínkou normálního psychického prožívání.

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v jednotlivých stádiích životního cyklu (absolventi škol hledají práci, ženy vracějící se z mateřské resp. rodičovské dovolené).

Gender

Pojem gender se používá k tomu, abychom v diskusích o mužích a ženách ve společnosti uměli odlišit biologickou podstatu lidí (pohlaví) od dalších vlivů, které formují dnešní podobu a postavení žen a mužů, tj. vlivů společenských, kulturních, historických. Zatímco POHLAVÍ poukazuje na fyzické rozdíly lidského těla, GENDER (česky někdy překládáno jako „rod“), se týká psychologických, sociálních a kulturních rozdílů mezi muži a ženami. Mnoho z těchto rozdílů není biologického původu, jsou podmíněné lidskou společností a její kulturou.

Kverulantství

Kverulantství je chování charakterizované opakovaným stěžováním, žalováním.

Nukleární rodina

„Přirozený“ model rodiny, tedy nukleární rodina složená z obou biologických rodičů a jejich dětí, v níž muž je v první řadě „živitelem“ a žena pečuje o děti a domácnost, je ve skutečnosti model existující ne příliš dlouhou dobu a je charakteristický zejména pro 19. století.

Sebezaměstnání

Sebezaměstnání představuje alternativa na trhu práce. Jde o formu zahájení vlastního podnikání.

Somatické stesky

Somatické stesky jsou mnohočetné, měnící se a trvalé, ale ještě plně odpovídající typickému klinickému obrazu mnohočetné somatizační poruchy. Např. může chybět působivý a dramatický charakter stesků, jichž může být co do počtu poměrně málo, nebo mohou úplně chybět přidružené rysy narušeného pacientova fungování ve společnosti a v rodině.

Stigmatizace

Stigmatizace postihuje skupiny lidí, které společnost označí jako nositele jisté, většinou negativní, skupinové vlastnosti a ovlivní tak jejich společenské postavení a roli - vede k diskriminaci. V psychiatrii je role stigmatu duševní nemoci, zejména u některých závažných duševních nemocí, jako je schizofrenie, vnímána jako veliký problém.

Vzdělávací politika

Vzdělávací politika je souhrn konkrétních činností a opatření, kterými zejména stát, ale i další subjekty usilují o optimální naplnění rolí, které vyplývají z postavení vzdělání ve společnosti. Jedná se zejména o zásadní legislativní opatření týkající se vzdělávacího systému společnosti, principů jeho fungování a metod praktického řízení, které se projevují v řadě skutečností, zejména pak:

- v rozhodování o vzdělávacích institucích, v jejich artikulaci, organizaci, ve způsobech práce atp.,
- v přístupu ke vzdělávání (zajištění rovných šancí)
- v obsahu a cílech vzdělávání,
- ve způsobech financování.

Příloha č. 2: Dotazník

PROBLÉMY NEZAMĚSTNANÝCH ŽEN na Jindřichohradecku

Vážená paní,

v rukou držíte dotazník studentky Bc. Zuzany Horňáčkové Fakulty managementu Vysoké školy ekonomické v Jindřichově Hradci. Výsledek této ankety bude použit při tvorbě její diplomové práce. Vyplněný dotazník nebude poskytnut nikomu jinému. Dotazník obdrží všechny ženy středního věku evidované na úřadech práce v Jindřichově Hradci, Dačicích a Třeboni.

Dotazník je anonymní. Prosím věnujte mu chvílku času a své pozornosti. Velice si vážím Vaší ochoty.

Vyplněný dotazník vhod'te laskavě do zapečetěné urny, která je umístěna na chodbě úřadu práce. Po skončení ankety si urnu osobně odnesu.

Děkuji Vám velice za spolupráci a ochotu.

Bc. Zuzana Horňáčková
Studentka FM VŠE Jindřichův Hradec

Odpovědi prosím kroužkujte. U každé otázky je uveden počet odpovědí.

A1. Jak byste nejraději pracovala? (1 odpověď)

1. zaměstnaná na plný úvazek
2. zaměstnaná na částečný úvazek
3. nejraději bych podnikala
4. nejraději bych nepracovala

A2. Spokojila byste se se zaměstnáním, které neodpovídá Vaší kvalifikaci? (1 odpověď)

1. Ano, jen krátkodobě (v naději, že najdu lepší práci)
2. Ano, i dlouhodobě (pokud by se lepší práce nenašla)
3. Ne

A3. Pokud jde o rekvalifikační kurz: (i více odpovědí)

1. v minulosti jsem se účastnila
2. teď se účastním
3. mám zájem se účastnit v budoucnosti → Přejděte na následující otázku
4. nezajímaly mě a myslím, že mě zajímat nebudou → Přejděte na otázku A7

A4. Jakého kurzu máte zájem se účastnit? (i více odpovědí)

1. jazykového
2. podvojného účetnictví
3. příprava k podnikání
4. výpočetní techniky
5. jiného (vypište prosím čitelným hůlkovým písmem)

.....
.....

A5. Jste ochotna nastoupit na intenzivní rekvalifikační kurz, jakmile se tato možnost naskytne? (1 odpověď)

1. Ano, jen za předpokladu každodenní dojížděky z domova
2. Ano, i bez předpokladu každodenní dojížděky z domova
3. Ne

A6. Kolik jste ochotna za rekvalifikační kurz zaplatit? (vypište prosím)

.....
A7. Jak je podle Vás důležité vzdělání při pracovním uplatnění? (1 odpověď)

1. hodně
2. málo
3. není důležité

A8. Jste ochotna stěhovat se za prací? (1 odpověď)

1. Ano, jistě
2. Ano, možná
3. Ne

A9. Jste ochotna dojíždět za prací (i v kombinaci s MHD)? (1 odpověď)

1. Ano, do 30 minut
2. Ano, do 60 minut
3. Ano, do 90 minut
4. Ne

Ted' bych Vás ještě požádala, jestli můžete uvést něco více o sobě.

B1. Staráte se každodenně: (žádná nebo 1 nebo 2 odpovědi)

1. o 1 nebo více dětí, na které pobíráte rodičovský příspěvek
2. o dospělou blízkou osobu, na kterou pobíráte dávky sociální péče

B2. Pokud jde o péči o domácnost a o osoby, s nimiž domácnost sdílíte: (1 odpověď)

1. jsem na to sama
2. nejsem na to sama, pomáhá mi (vypište prosím)

.....

B3. Pokud jde o finanční zajištění domácnosti (1 odpověď):

1. jsem na to sama
2. nejsem na to sama, přispívá mi (vypište prosím)

.....

Velice děkuji za čas a pozornost, kterou jste věnovala při vyplňování dotazníku!

Je možné, že tuto anketu ještě rozšířím o rozhovor. Byla byste ochotna poskytnout mi ho?

Pokud ano, uveďte prosím kontakt na Vás (telefon, e-mail, atp.)

.....
.....

Vyplněný dotazník vhod'te laskavě do zapečetěné urny, která je umístěna na chodbě úřadu práce.