

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra humanitních věd**



**Diplomová práce**

**Efektivita nástrojů APZ  
(případ nezaměstnanosti žen na Svitavsku)**

**Bc. Ivana Menšíková**

© 2012 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra humanitních věd  
Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Menšíková Ivana

Veřejná správa a regionální rozvoj nav.- Klatovy

Název práce

**Efektivita nástrojů APZ (případ nezaměstnanosti žen na Svitavsku)**

Anglický název

**The Active Policy of Employment and their Effectiveness (case study of gender unemployment at region Svitavsko)**

### Cíle práce

Cílem této práce je zhodnotit účinnost a efektivnost nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti na Svitavsku, a to se zvláštním zřetelem k genderové rovině problému. Cílem je poukázat na ty nástroje a opatření, které nejsou příliš efektivní a účinné a zaměřit se na opatření, která již přinesla účinek nebo doposud nebyla příliš využita, ale mohla by situaci s vysokou nezaměstnaností na Svitavsku vylepšit. K naplnění hlavního cíle práce budou stanoveny dva dílčí cíle: 1. vymezit kontext problému nezaměstnanosti v regionu a 2. zachytit postoje klíčových aktérů politiky zaměstnanosti. V rámci plnění prvního cíle bude provedena analýza nezaměstnanosti na Svitavsku s ohledem na genderové zaměření klientů politiky zaměstnanosti v lokalitě a analýza trhu práce na Svitavsku a jeho hlavních komponentů (tj. nabídka práce, poptávka po práci, reálné a nominální mzdové sazby ad.). V rámci druhého dílčího cíle je zjistit postoje a názory aktérů, kterých se nástroje a opatření APZ a jejich vliv.

### Metodika

Pro naplnění literární rešerše budou použity obecné zdroje, výzkumy v oblasti studované problematiky a teoretické koncepty a v empirické části bude proveden výzkum kvalitativního typu. (případová studie). Studie bude založena zejména na technice dotazování. Objektem empirické studie jsou nezaměstnané ženy na Svitavsku a další související aktéři.

### Harmonogram zpracování

04/2011- 06/2011 – zpracování kapitol Úvod. Cíl a metodika.

06/2011- 10/2011 – vypracování a konzultace předběžné verze TČ

10/2011- 11/2011 – vypracování a konzultace finální verze TČ a návrh EČ

11/2011- 12/2011 – vlastní empirický výzkum

12/2011- 01/2012 – 1. verze EČ

01/2012- 02/2012 – vypracování a konzultace finální verze EČ a návrh závěrů

02/2012- 03/2012 – vypracování a konzultace finální verze závěrů

03/2012- 04/2012 – formální úpravy

**Rozsah textové části**

60 - 80 stran

**Klíčová slova**

gender, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, region, sociální politika, trh práce

**Doporučené zdroje informací**

Brožová, D.: Společenské souvislosti trhu práce. Praha 2003

Kuchař, P.: Trh práce. Praha 2007

Mareš, R.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha 1994

Sírovátka, T.: Politika pracovního trhu. Brno 1995

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Další relevantní publikace a odborné články např.: studie MPSV, Sociologického ústavu apod.

**Vedoucí práce**

Kučerová Eva, Ing.

**Termin odevzdání**

březen 2012

prof. PhDr. Ing. Věra Majerová, CSc.

Vedoucí katedry

prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr.h.c.

Děkan fakulty

V Trápiči dne 6.4.2012

### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Efektivita nástrojů APZ (případ nezaměstnanosti žen na Svitavsku)" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 6. dubna 2012

\_\_\_\_\_

## Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní Ing. Evě Kučerové, která mě vždy navedla na správnou cestu při zpracování této práce a poskytla mi celou řadu užitečných a vzácných rad, především v oblasti empirického výzkumu.

Současně bych ráda poděkovala zaměstnancům Úřadu práce ve Svitavách, kteří mi ochotně věnovali svůj čas a důležité informace k dané problematice, zejména však panu Ing. Janu Tesařovi, řediteli Kontaktního pracoviště ÚP ČR Svitavy, za jeho vlastní poznatky z problematiky nezaměstnanosti v regionu Svitavy.

Poděkování také patří všem ženám, se kterými jsem měla možnost hovořit o jejich životní situaci a díky tomu obohatit tuto práci o důležité informace týkající se nezaměstnanosti a s ní souvisejících témat.

## **Efektivita nástrojů APZ (případ nezaměstnanosti žen na Svitavsku)**

---

### **The Aktive Policy of Employment and their Efectivness (case study of gender unemployementat region Svitavsko)**

#### **Souhrn**

Tato diplomová práce se ve své podstatě zabývá nezaměstnaností žen a nástroji aktivní politiky zaměstnanosti (APZ). Především tyto nástroje politiky zaměstnanosti by měly být prostředkem ke snížení a regulaci vysoké míry nezaměstnanosti, která představuje zásadní problém současné české společnosti.

O možnostech politiky zaměstnanosti a jejím vlivu se hovoří neustále a najdeme mnoho odborných publikací, které se touto problematikou zabývají. Tato práce bude pojednávat o nástrojích APZ, již v minulosti realizovaných na konkrétním území, a jejich vlivu na vybranou sociální skupinu. Touto sociální skupinou budou nezaměstnané ženy, které jsou ohroženy sociální exkluzí více než mužská část populace.

Cílem této práce tedy bude zhodnotit efektivnost nástrojů APZ a jejich dopady na nezaměstnané ženy a současně identifikovat faktory, které by mohly být příčinou nezaměstnanosti žen na Svitavsku a poukázat na možnosti jejich řešení. A to vše prostřednictvím aktérů politiky zaměstnanosti a nezaměstnaných žen.

#### **Summary**

This dissertation covers the issue of the women unemployment as well as the tools of the policy of active employment. Especially these tools of the policy of active employment should be the device to lower and regulate the high rate of the unemployment that represents an eminent problem of the czech society.

The possibilities of the policy of active employment and their impact are spoken many times and we can find them in many publications about this issue. This dissertation covers the tools of the policy of the active employment used in a specific territory in the past and their impact on the chosen social group. This chosen social group is the unemployed women, who are endangered more by the social exclusion than the male part of the society.

The objective of this dissertation is to evaluate the efficiency of the tools of the policy of active employment and their impacts on the women unemployment as well as identify the factors, which can be a cause of the women unemployment in region of Svitavy town. The possibilities of the solution through the players of the policy of active employment and the women unemployment are also presented.

**Klíčová slova:**

gender

nezaměstnanost

politika zaměstnanosti

region

sociální exkluze

sociální politika

trh práce

**Keywords:**

gender

unemployment

politician employment

region

social exclusion

social politik

labour market

## Obsah

Obsah .....	8
Použité zkratky .....	10
1. Úvod.....	11
2. Cíl práce a metodika .....	13
2.1 Cíl.....	13
2.2 Metodika .....	14
3. Koheze ve společnosti, sociální inkluze a sociální exkluze.....	16
3.1. Koheze ve společnosti .....	16
3.2. Sociální inkluze.....	16
3.3. Sociální exkluze .....	17
3.3.1 Příčiny sociální exkluze .....	17
3.3.2 Vymezení sociální exkluze .....	17
4. Nezaměstnanost .....	19
4.1 Nezaměstnanost jako pojem .....	19
4.2 Měření nezaměstnanosti .....	20
4.3 Vývoj nezaměstnanosti a současný stav .....	21
4.4 Typy nezaměstnanosti.....	23
4.4.1 Frikční nezaměstnanost.....	23
4.4.2 Strukturální nezaměstnanost .....	23
4.4.3 Cyklická nezaměstnanost.....	24
4.5 Sociální důsledky nezaměstnanosti .....	24
4.6 Nezaměstnanost žen.....	25
4.6.1 Nezaměstnanost žen a vliv území.....	26
4.6.2 Nezaměstnanost žen podle věku .....	26
4.6.3 Nezaměstnanost žen a vliv vzdělání .....	27
5. Trh práce .....	29
5.1 Trh práce a zaměstnanost žen a mužů podle sektorů NH .....	29
5.2 Marginalizace na trhu práce.....	31
6. Státní politika zaměstnanosti (SPZ).....	33
6.1 Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) .....	34
6.1.1 Rekvalifikace .....	35
6.1.2 Investiční pobídky.....	35
6.1.3 Veřejně prospěšné práce .....	35
6.1.4 Společensky účelná pracovní místa .....	36
6.1.5 Překlenovací příspěvek .....	36
6.1.6 Příspěvek na zapracování.....	36
6.1.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	36
6.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	37
6.3 Projekt DONEZ .....	38
7. Shrnutí teoretické části práce .....	41
8. Vlastní empirická studie .....	42
8.1 Charakteristika okresu Svitavy .....	43
8.2 Silné a slabé stránky okresu.....	44
8.3 Nezaměstnanost na Svitavsku.....	44
8.4 Trh práce v okrese Svitavy .....	46
8.4.1 Zaměstnanost dle odvětví .....	47



8.4.2 Zaměstnanost podle velikosti zaměstnávajících podniků .....	48
8.5 Nezaměstnanost žen na Svitavsku .....	49
8.5.1 Nezaměstnané ženy na Svitavsku dle dosaženého vzdělání .....	50
8.5.2 Nezaměstnané ženy dle věku .....	51
8.5.3 Nezaměstnané ženy dle délky evidence .....	53
8.5.4 Faktory ovlivňující nezaměstnanost žen v okrese Svitavy .....	53
8.6 Nástroje APZ v okrese Svitavy .....	55
8.6.1 Výdaje na finanční prostředky APZ .....	55
8.6.2 Vyhodnocení APZ za rok 2010 .....	57
8.6.3 Informovanost žen o APZ .....	58
8.7 Shrnutí výsledků empirické studie (sekundární analýzy dat a rozhovorů s experty v oblasti nezaměstnanosti) .....	60
8.8 Výsledky rozhovorů s dotazovanými ženami .....	61
8.8.1 Výběr vzorku populace .....	61
8.8.2 Nezaměstnanost dotazovaných žen dle vzdělání .....	61
8.8.3 Nezaměstnanost dotazovaných žen dle délky evidence .....	62
8.8.4 Faktory ovlivňující nezaměstnanost z pozice dotazovaných žen .....	64
8.8.5 Dopad nezaměstnanosti na život dotazovaných žen .....	66
8.8.6 Zkušenost dotazovaných žen s nástroji APZ .....	66
8.9 Shrnutí rozhovorů s dotazovanými ženami .....	67
9. Závěr .....	69
10. Soupis citací .....	72
11. Seznam literatury .....	75
12. Přílohy .....	76
Příloha č. 1 .....	76
Příloha č. 2 .....	78

## Použité zkratky

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

Czech POINT - Český podací ověřovací informační národní terminál

ČR – Česká republika

ČSU – Český statistický úřad

ESF – Evropský sociální fond

EU – Evropská unie

HDP – hrubý domácí produkt

CHPD – chráněná pracovní dílna

CHPM – chráněné pracovní místo

ICT – informační a komunikační technologie

ILO – Mezinárodní organizace práce

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

NH - národní hospodářství

NUTS - nomenklatura územních statistických jednotek

OP LZZ – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

OP RLZ – Operační program Rozvoj lidských zdrojů

PPZ – pasivní politika zaměstnanosti

PZ – politika zaměstnanosti

SLBD – sčítání lidu, bytů, domů

SPZ – státní politika zaměstnanosti

SÚPM – společensky účelná pracovní místa

SVČ – samostatná výdělečná činnost

ÚP – úřad práce

VPP – veřejně prospěšné práce

VŠPS – výběrové šetření pracovních sil

## 1. Úvod

Tato diplomová práce pojednává o problematice nezaměstnanosti žen a s ní spojenou aktivní politikou zaměstnanosti. Nízká úroveň zaměstnanosti se v posledních letech jeví stále jako větší společenský problém, který je nutno řešit, a to nejen pasivně v hledání jejích příčin, ale především aktivně. V březnu roku 2011 míra nezaměstnanosti v České republice dosáhla 9,2 %. Přičemž optimální míra nezaměstnanosti je považována do 5 %.

Dosáhnout stavu plné zaměstnanosti nebude nikdy možné, to je pouhá utopie. Vždycky se najdou jedinci ve společnosti, kteří pracovat nechtějí nebo mají jiné důvody, proč nejsou zaměstnaní, např. stěhování, zánik podniku, pro který pracovali a podobně. Avšak míra nezaměstnanosti přes 9% je odborníky hodnocena jako zásadní ekonomický a sociální problém. Ekonomický především pro stát a sociální pro jedince.

Proto tato diplomová práce není zaměřena na nezaměstnanost jako samostatný problém, ale především na nástroje, které směřují k jejímu řešení, tj. aktivní politiku zaměstnanosti. Nezaměstnanost je nezbytně nutné řešit aktivně z několika důvodů. Snižuje ekonomickou efektivnost státu, náklady na nezaměstnanost značně zatěžují rozpočet státu a současně má neblahé dopady na společnost vedoucí k sociální exkluzi.

Nechci ve své práci ustrnout na analýze nezaměstnanosti jako velkém společenském problému, se kterým se naše společnost bezesporu potýká. Takovýchto prací bylo napsáno již velké množství. Zaměřím se proto na konkrétní území a specifickou sociální skupinu ve vybraném regionu. Sledovaným územím bude okres Svitavy, jež je součástí Pardubického kraje, a sledovanou skupinou budou nezaměstnané ženy žijící na daném území.

Svitavsko se s vysokou mírou nezaměstnanosti potýká již několik let a i v současnosti je okresem s nejvyšší nezaměstnaností v Pardubickém kraji. V březnu roku 2011 zde míra nezaměstnanosti dosáhla hranice 12,64 % [1].

S nezaměstnaností je úzce spojen trh práce, nabídka a poptávka po práci by v ideálním případě měly na tomto trhu vytvářet rovnováhu. Jaká je situace na trhu práce ve Svitavském okrese bude další z otázek, jež se tato práce zabývá.

Největší pozornost však v této práci bude věnována aktivní politice zaměstnanosti, která disponuje nejrůznějšími nástroji a opatřeními, jimiž se snaží bojovat proti nezaměstnanosti. A právě na jejich opodstatnění a přínos se zaměřím. Jsou tyto nástroje a

opatření efektivní nebo jejich realizace nepřináší takové výsledky, jaké bychom očekávali? Jaký přínos měly pro nezaměstnané ženy na Svitavsku a jaký na ně mají názor nezaměstnané ženy a ti, kteří zprostředkovávají zaměstnání, a k tomu využívají nástroje APZ? Tyto otázky budou zodpovězeny prostřednictvím empirického výzkumu, který je nedílnou součástí této diplomové práce. .

## 2. Cíl práce a metodika

### 2.1 Cíl

Hlavním cílem této práce je s ohledem na gender<sup>1</sup> zhodnotit účinnost a efektivnost nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti na Svitavsku. Cílem je odhalit ty nástroje a opatření APZ, která jsou podle výsledků méně efektivní a účinná a mohou se možná jevit jako pouhé „mrhání“ peněz. Důležité pro toto zkoumání budou nejen konkrétní statistická čísla, ale především expertní hodnocení těch, kteří nástroje APZ zprostředkovávají a neustále monitorují evidenci nezaměstnaných. Současně budou zjišťovány názory samotných nezaměstnaných žen v daném okrese a jejich zkušenosti s nástroji APZ.

Tato práce se tedy bude z velké části věnovat nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti. Výzkumná otázka bude zahrnovat, v jaké míře jsou tyto nástroje využívány a jaké přinesly výsledky v oblasti úspěšného získání dlouhodobé pozice žen na lokálním trhu práce.

Jedním z dílčích cílů této diplomové práce bude provést analýzu nezaměstnanosti žen na Svitavsku. Ta bude zaměřena na její vývoj, současný stav a vyhledání hlavních příčin a faktorů nezaměstnanosti žen ve vybraném regionu. Analýza nezaměstnanosti žen na Svitavsku bude prostřednictvím studie dokumentů a dotazování sledovat také pozici žen v nezaměstnanosti, jejich pracovní příležitosti a možnosti uplatnění se na trhu práce. Čím jsou tyto ženy na pracovním trhu omezeny a jak se vyrovnávají se situací, kdy nemohou nalézt zaměstnání.

Dalším dílčím cílem bude analýza trhu práce na Svitavsku. Průmyslová výroba, která v tomto regionu převládá, prošla v posledních letech mnoha zásadními změnami. Tyto změny měly samozřejmě vliv i na lokální trh práce a nezaměstnanost v daném regionu, jež v posledních letech opět narůstá. Na základě dotazování s odborníky, kteří monitorují situaci na trhu práce a zprostředkovávají zaměstnání, bude poukázáno na možnosti APZ, které jsou využívány a v jaké míře doposud ovlivnily situaci na zdejším trhu práce.

Trh práce je interdisciplinární záležitost a lze ho zkoumat z několika přístupů. V této práci bude převládat přístup sociální. K získání potřebných údajů a informací využiji dvě techniky, sekundární analýzu dokumentů a dotazování.

---

<sup>1</sup> Gender z latinského genus, znamená kulturní odlišení mužů a žen.

Příspěvkem v praktické rovině problému by mohlo být doporučení, na jaká opatření by bylo možná vhodné se zaměřit a realizovat je ve větší míře než doposud s očekáváním účinné změny. Ačkoliv tato práce nemůže bezprostředně přispět ke snížení vysoké míry nezaměstnanosti v daném okrese a uplatnění se na trhu práce, postačí upozornit na možné příčiny nezaměstnanosti žen na Svitavsku.

## **2.2 Metodika**

Zdrojem pro literární rešerši budou relevantní obecné zdroje, výzkumy a teoretické koncepty týkající se nezaměstnanosti. Teoretická část práce, která se v obecné rovině bude věnovat pojmu nezaměstnanost, trhu práce a aktivní politice zaměstnanosti, se stane východiskem pro vlastní empirickou studii.

Vzhledem k tomu, že jde o specifický problém, jehož interpretace je založena na specifičnosti lokality, volila jsem pro vlastní empirickou studii kvalitativní výzkum, při němž se nevytvářejí hypotézy, které by se následně ověřovaly. Kvalitativní výzkum je specifický tím, že výzkumná strategie je slabě strukturovaná a snaží se porozumět kontextu. Postoj výzkumníka je uvnitř procesu a data získaná kvalitativním výzkumem jsou bohatá a hloubková. Dalšími výhodami tohoto výzkumu je nepochybně možnost zkoumat procesy v přirozeném prostředí, hledat lokální příčinné souvislosti, získat podrobný popis zkoumané skupiny a také schopnost reagovat na místní situace a podmínky [2].

V případové studii budou použity dvě odlišné techniky sběru dat. K provedení analýzy trhu práce ve vybraném regionu, zjištění postavení nezaměstnaných žen na pracovním trhu a posouzení efektivity realizovaných nástrojů APZ, bude využita nejprve technika sekundární analýzy dostupných dokumentů. Následně se budu prostřednictvím nestandardizovaných rozhovorů dotazovat představitelů dvou skupin aktérů, těmi budou zaměstnanci Úřadu práce ve Svitavách a nezaměstnané ženy na Svitavsku. Na základě těchto rozhovorů budou zjištěny jednak expertní poznatky od zprostředkovatelů zaměstnání, tak i důležité informace a údaje od nezaměstnaných žen jako objektů sociální politiky.

K záznamům dat poslouží záznamový arch. Samozřejmě struktura rozhovoru se bude pro obě dotazované skupiny lišit svým obsahem, protože od obou skupin budou zjišťovány odlišné informace, které se stanou východiskem pro zhodnocení současné situace v oblasti zaměstnanosti.

Zaměstnanci Úřadu práce mi mohou poskytnout řadu statistik a analýz, které budou nezbytným zdrojem pro zpracování této práce, ale ne jediným. Stejně důležité budou i názory a zkušenosti dotazovaných žen na téma nezaměstnanost a možnosti jejího řešení.

Data získaná pomocí rozhovorů budou následně vyhodnocena a stanou se podkladem pro zhodnocení efektivnosti a účelnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na Svitavsku.

Cílem empirického výzkumu bude tedy nejen zhodnocení současné situace nezaměstnanosti žen na Svitavsku a snaha porozumět jejím příčinám, ale zejména posouzení efektivnosti nástrojů APZ ze všech dostupných zdrojů a snaha poukázat na možnosti řešení dané situace.

## **3. Koheze ve společnosti, sociální inkluze a sociální exkluze**

### **3.1. Koheze ve společnosti**

V současnosti, kdy je sociální politika provázána se sociální politikou Evropské unie, jejímž jedním z cílů je kohezivní či plně integrovaná společnost, se velmi často hovoří o pojmech, které jsme v minulosti často neslychali. Někteří doposud o těchto pojmech neměli ani tušení a neznají ani význam pojmů sociální inkluze, sociální exkluze a v neposlední řadě sociální koheze – soudržnost ve společnosti.

Zatímco byl diskurz sociální politiky EU v 80. letech minulého století soustředěn kolem konceptu chudoby a boje proti ní, v polovině 90. let se jeho ohniskem stal koncept sociální exkluze a boj proti sociální exkluzi a následně v něm začíná dominovat koncept sociální inkluze. V prvním desetiletí 21. století se stále více hovoří o politice, jejímž cílem je společnost založená na znalostech respektive kohezivní společnosti. Od vertikální nerovnosti, která je úzce spojena se sociální stratifikací, se pozornost začíná více upírat na nerovnost horizontální. Přejít od pojmu chudoby k pojmu exkluze není pouze změna pojmů, ale změna předmětu zájmu. Pozornost je proto odkláněna od otázek rovnosti k otázkám spravedlnosti [3].

### **3.2. Sociální inkluze**

Sociální inkluze není jen pojmem, který něco popisuje. Sociální inkluze je nástrojem pro dosažení kohezivní společnosti, má tedy konkrétní společenskou hodnotu. Inkluze je vnímána jako důsledné uplatňování občanských, politických, ekonomických a sociálních práv [3]. Pro současnou moderní společnost, která usiluje o dosažení stavu plné integrace, je sociální inkluze velmi důležitá. Jedná se o přijetí všech, kteří byli kvůli nějaké odlišnosti, která může mít různý charakter, ve společnosti odsunuti na její okraj nebo zcela mimo ni. Tím dochází ve společnosti k nerovnostem a upírání některých možností, práv a povinností těmto jedincům. Je nutné začlenit všechny členy do společnosti a ne je pro jejich odlišnosti vyřazovat. Sociální inkluze je většinou dlouhodobý proces vyžadující jistou míru tolerance vnějšího okolí.



### **3.3. Sociální exkluze**

Sociální exkluze úzce souvisí s nerovností. Vedou k ní nerovnosti založené na etnické, náboženské, kulturní a nepochybně i genderové odlišnosti. Sociální exkluze ohrožuje kohezi společnosti a je vyšším stupněm marginalizace (odsun jedince či sociálních skupin na okraj společnosti), tedy vyloučení jedince nebo skupin mimo společnost a jejich omezování práv a šancí [3].

#### **3.3.1 Příčiny sociální exkluze**

1. Chudoba, která je definována jako neschopnost jedince nebo skupiny participovat se na obvyklém způsobu života společnosti, v níž žije - nedistributivní diskurs.
2. Sociálně patologické jednání - morální diskurs. Vylučování ze společnosti jsou označovány termínem „underclass“ a pro zařazení do společnosti je nutná jejich resocializace.
3. Nezaměstnanost - integrativní diskurs, v němž je za základní mechanismus sociální inkluze považováno placené zaměstnání. Právě tento důsledek je pro tuto diplomovou práci nejvýznamnější. Jedinec, který ztratil zaměstnání, se najednou nachází v situaci, kdy na něj společnost může nahlížet jako na někoho, komu se pracovat nechce. Tento jedinec může být pracovitý, a přesto pracovní příležitost nemusí v nejkratší době nalézt z různých důvodů. Nezaměstnanost je problém i mnoha lidí, kteří pracovat chtějí, ale pracovní umístění pro ně na trhu práce není.

Je to jejich chyba? Tito jedinci jsou také vylučováni postupem času z „normální“ společnosti na její okraj. Proto se nezaměstnaností zabývá celá řada expertů a jsou na ni zaměřeny i programy jak národní tak i mezinárodní, aby nedocházelo k sociální exkluze těchto jedinců.

#### **3.3.2 Vymezení sociální exkluze**

Existuje celá řada vymezení sociální exkluze, z nichž můžeme prezentovat definici, která představuje v Evropské unii obecně rozšířené pojetí sociální exkluze. Tato definice vymezuje sociálně vyloučené jedince „jako obyvatele/občany dané společnosti, kteří z důvodů, které nemají sami pod kontrolou, se nemohou participovat na obvyklých aktivitách, k nimž by je jejich občanství opravňovalo a na něž aspirují [3].

V diskursu sociální politiky EU je sociální exkluze zmiňována jako důsledek kombinace vlivů nezaměstnanosti, nízké vzdělanosti, kvalifikace, nízkého příjmu, neadekvátního bydlení, zhoršeného životního prostředí, vysoké kriminality a dalších. Mezi příčiny sociálního vyloučení je považována i diskriminace obecně, specificky lze zmínit diskriminaci na trhu práce. Sociální exkluze jako nežádoucí společenský jev je založen na myšlence práva jedince na základní životní standard: bydlení, vzdělání, služby a práci. Právě kvůli právu jedince na práci se sociálním vyloučením zabýváme. Ztráta zaměstnání může být její příčinnou a vzhledem k úsilí společnosti dosáhnout sociální soudržnosti je nutné se zabývat příčinami nezaměstnanosti a nástroji, které povedou k jejímu snížení.

Co se týče spravedlnosti, vede sociální exkluze zejména k nerovným příležitostem ve vzdělávání a dosažení profesního statusu, což jsou v naší společnosti klíčové prvky rozhodující o životních šancích a kvalitě života.

Boj proti sociální exkluzi, snaha o sociální inkluzi a posílení koheze společnosti je součástí sociální politiky EU, jenž je založena na společně sdílených hodnotách, přestože se sociální politiky jejich členských zemí v mnohém výrazně liší [4].

## 4. Nezaměstnanost

### 4.1 Nezaměstnanost jako pojem

Nezaměstnanost je jedním z důsledků sociální exkluze a příčinnou poklesu sociální koheze – soudržnosti společnosti. Představuje palčivý problém, kterému čelí naše soudobá moderní společnost a právě proto se jí v takové míře věnuje řada expertů na danou problematiku.

Nezaměstnanost není jen problémem ekonomickým, její dopady na společnost a život jedince jsou mnohem rozsáhlejší, než si zprvu dokážeme představit. Zasahuje i do oblasti sociální, kulturní a psychologické. Sociální a psychologické následky dopadají ve větší míře na nezaměstnaného člověka a ekonomické spolu s kulturními na společnost. V oblasti sociálních dopadů se jedná např. o snížení životní úrovně, růst napětí v rodině nezaměstnaného a v ostatních interpersonálních vztazích, depresi, pocit bezmocnosti, ztrátu motivace a podobně. Ekonomické následky se projeví především ve zvýšeném nároku na státní rozpočet.

Nezaměstnanost způsobuje nárůst sociálně patologických jevů a nestabilitu společnosti [5]. Vzhledem k jejím dalekosáhlým dopadům na společnost se mnoho odborníků neustále snaží identifikovat příčiny nezaměstnanosti a nalézt opatření ke zmírnění jejich účinků. Jejich snahou je, aby se míra nezaměstnanosti co nejvíce přiblížila na úroveň přirozené míry nezaměstnanosti. Ta představuje nejnižší dlouhodobě udržitelnou míru nezaměstnanosti odpovídající potenciálnímu produktu. Její výše je pro každou ekonomiku jiná a nelze říci, že by tato míra byla žádoucí – je prostě přirozená. V přirozené míře nezaměstnanosti tedy není zahrnuta cyklická nezaměstnanost. Je to součet frikční a strukturální nezaměstnanosti [6].

Nezaměstnanost je problémem velmi diskutovaným, je jí věnována značná pozornost. Je předmětem zkoumání mnoha odborníků, kteří hledají příčiny nezaměstnanosti a sledují její dopady na společnost.

Postihuje určité sociální skupiny, které se vyznačují nízkou mírou kvalifikace a nepřizpůsobivostí požadavkům trhu práce. Jedná se o zdravotně postižené, vesnické obyvatelstvo nebo obyvatelstvo z odlehlých oblastí a také mladé problémové jedince. V této práci bude hlavní pozornost věnována nezaměstnaným ženám. Ve většině oblastí jsou právě ženy tou sociální skupinou, která je nezaměstnaností postižena více než muži.

I v dnešním moderním světě se stává, že ženy jsou v pracovním světě v určitých oblastech diskriminovány.

Pokud hovoříme o nezaměstnanosti, je nutné si upřesnit definici nezaměstnaného užívanou pro účely této práce. Nezaměstnanou se rozumí osoba starší 15 – ti let, která není zaměstnaná nebo sebezaměstnaná, práci si aktivně hledá prostřednictvím inzerátů, úřadů práce apod. a je schopná nastoupit do zaměstnání nejpozději do 14 dnů.

Za zaměstnaného se naopak považuje osoba starší 15 – let, která je zaměstnaná nebo pracuje ve vlastním podniku. Zaměstnaný je i ten, kdo práci má, ale právě nepracuje, např. z důvodu nemoci nebo stávky. Zaměstnaní a nezaměstnaní tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo zahrnuje děti, studenty, důchodce, osoby na rodičovské dovolené atd.

## 4.2 Měření nezaměstnanosti

V této práci budu často pracovat s číselnými údaji. Velmi důležitým ukazatelem vztahujícím se k dané problematice je míra nezaměstnanosti. Tu vypočítáme podle následujícího vzorce.

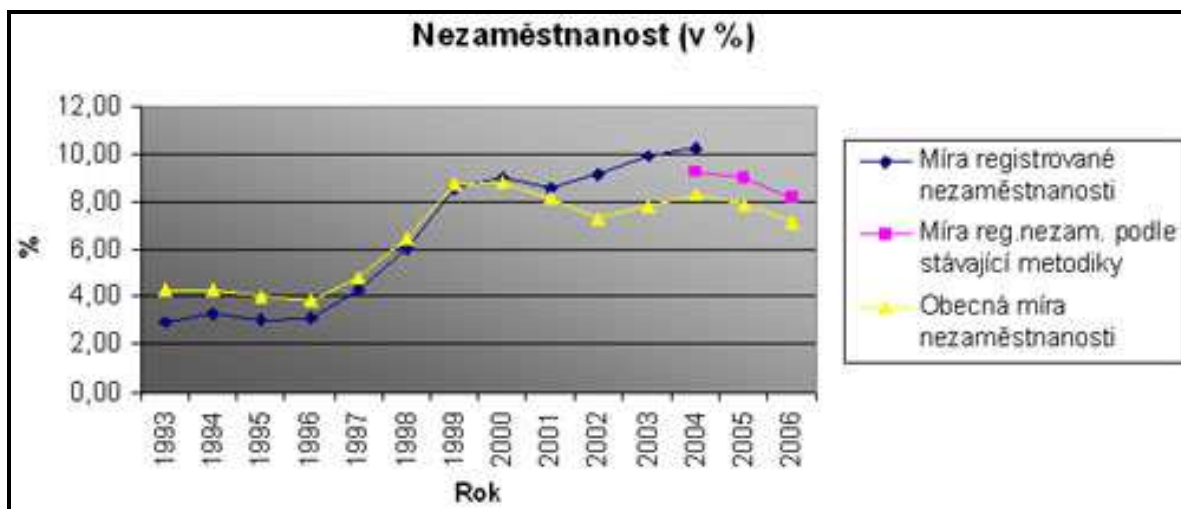
$$u = \frac{U}{L + U} * 100, \quad [7]$$

kde  $u$  je míra nezaměstnanosti,  $U$  je počet nezaměstnaných a  $L$  je počet zaměstnaných.

Míra nezaměstnanosti je procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva [7]. V zásadě existují dva hlavní postupy zjišťování počtu nezaměstnaných a míry nezaměstnanosti. První z nich vychází z počtu žadatelů o práci registrovaných na pracovních úřadech. Tyto údaje u nás zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, dále jen MPSV. Ve druhém případě jsou podkladem výběrová šetření nebo mikrocensy prováděná pravidelně v populaci. Tato šetření provádí Český statistický úřad. Tato metodika je definována Mezinárodní organizací práce (ILO). Výhodou výběrových šetření je, že zachycují jak nezaměstnané registrované na úřadech práce, tak i nezaměstnané neregistrované [8].

Výsledné údaje obou přístupů nejsou totožné, viz graf č. 1, protože obě metodiky sledují nezaměstnanost z různých hledisek, ale obě metodiky jsou přesné. Pro mezinárodní srovnání je lepší využít metodiku, kterou používá MPSV.

Graf 1 Rozdíly v měření nezaměstnanosti



Zdroj: Hospodářské noviny [8]

### 4.3 Vývoj nezaměstnanosti a současný stav

Míra nezaměstnanosti je ovlivněna celou řadou faktorů. Tyto faktory mají za následek kolísání míry nezaměstnanosti v jednotlivých letech, viz tabulka č. 1. Sama nezaměstnanost patří mezi makroekonomické ukazatele, které vypovídají o ekonomické úrovni dané země či území. Mezi hlavní příčiny způsobující nezaměstnanost nebo její nárůst patří:

- nedokonalý trh práce
- nemotivační systém sociálních dávek – nízké mzdy v kombinaci s vysokými dávkami jsou demotivujícím prvkem při hledání zaměstnání
- zákon o minimální mzdě – minimální mzda byla v ČR zavedena na počátku 90. let minulého století. Minimální mzda je minimální výše hrubé mzdy na pracovním trhu, v současnosti je tato mzda 8000 Kč
- rigidní zákoník práce – zákoník práce v ČR ukládá velké množství povinností zaměstnavatelům. Je tedy pro firmy velmi svazujícím omezením a nedovoluje jim pracovní kontrakt lépe přizpůsobit podmínkám v dané společnosti
- vysoké zdanění práce [9]

Tabulka 1 Vývoj nezaměstnanosti V ČR

Vývoj nezaměstnanosti V ČR podle výsledků výběrového šetření ČSÚ												
rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
míra nezaměstnanosti	8,8	8,1	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7

Zdroj: Český statistický úřad [10]

V roce 2000 je oproti minulým rokům nárůst míry nezaměstnanosti pozastaven díky hospodářskému růstu ekonomiky. Největší rozmach zaznamenala průmyslová výroba, kde vzrostla poptávka po práci především v oblasti automobilového průmyslu, stavebnictví a službách. Značný pokles poptávky po práci se projevil v oblasti zemědělství, dopravy a spojů. Neuspokojená poptávka byla po některých dělnických profesích. Tato prázdná místa na trhu práce začali zaplňovat občané jiných zemí především východních zemí Evropy.

Oživení ekonomiky však nesnížilo počet nezaměstnaných, jejich počet dokonce ještě vzrostl. Příčiny nárůstu v tomto období byly způsobeny růstem konkurence, vzdělanostní strukturou, růstem produktivity práce, růstem šedé ekonomiky, vysokými náklady na pracovní sílu a poměrně vysokými sociálními dávkami poskytovanými státem.

V letech 2002 – 2006 se míra nezaměstnanosti pohybovala okolo 7 – 8 %. Ke značnému poklesu došlo až v letech 2007 a 2008. V těchto letech ubývá nezaměstnanosti a roste počet volných míst. Tato pracovní místa jsou ale jen velmi pomalu obsazována, a to z důvodu neodpovídající kvalifikace uchazečů o zaměstnání.

V roce 2009 dochází opět ke značnému nárůstu míry nezaměstnanosti, a to vlivem finanční krize, která na podzim roku 2008 vypukla ve Spojených státech. V roce 2009 tak většina zemí EU zaznamenala pokles HDP. Vlivem této krize značně ubylo zakázek ve všech důležitých odvětvích, což směřovalo k propouštění zaměstnanců. Nejprve se jednalo o zaměstnance v důchodovém věku a cizince, později však došlo i k masovému propouštění kmenových zaměstnanců.

Z tabulky č. 1 je zřejmé, že v r. 2010 stále narůstal počet nezaměstnaných a země se vzpamatovala z důsledků finanční krize. Až v r. 2011 můžeme zaznamenat zlepšení ekonomické situace a tím i malé snížení počtu nezaměstnaných.

## **4.4 Typy nezaměstnanosti**

### **4.4.1 Frikční nezaměstnanost**

Frikční nezaměstnanostně je součástí přirozené míry nezaměstnanosti a považuje se za nezaměstnanost dobrovolnou. Je nutné si uvědomit, kdo je vlastně dobrovolně nezaměstnaný. Je to ten, kdo je ochoten přijmout práci pouze za mzdu vyšší, než je ta, která převládá na příslušném odvětvovém trhu. Do tohoto typu nezaměstnanosti spadají lidé, kteří opustili své pracovní místo a hledají nové. Původní místo mohli opustit dobrovolně nebo byli donuceni, v obou případech potřebují čas na vyhledání nového zaměstnání. Důvodů, proč lidé opouští zaměstnání, existuje celá řada. Hledají místo s lepšími platovými nebo pracovními podmínkami, nebo změnili bydliště. Dalšími důvody mohou být technologické inovace či organizační změny daného podniku. To, zda lidé nechtějí přijmout první nabízené pracovní místo, je ovlivněno několika faktory: vzděláním, kvalifikací, dobou praxe apod., tj. vlastními dispozicemi člověka. Vzdělaný, kvalifikovaný člověk očekává pracovní nabídku, která bude odpovídat jeho kvalitám. Naopak člověk bez praxe a vzdělání si nemůže vybírat, nemá tolik možností. I výše podpory v nezaměstnanosti ovlivňuje ochotu člověka přijmout jakékoliv pracovní místo. Pokud je tato podpora dostatečně vysoká, nenutí pracovníky, aby přijali první nabízené místo, ale umožňuje jim čekat na další nabídky. Z čehož vyplývá, že vysoké podpory v nezaměstnanosti přirozenou míru nezaměstnanosti zvyšují.

### **4.4.2 Strukturální nezaměstnanost**

Krátkodobá strukturální nezaměstnanost je další součástí přirozené míry nezaměstnanosti. Tento typ nezaměstnanosti je důsledkem změn ve struktuře ekonomiky. Některá odvětví ekonomiky prožívají rozkvět a expandují, jiná jsou v útlumu. V odvětví, které upadá, se snižuje poptávka po práci, naopak v rostoucím odvětví poptávka po práci roste. Tato poptávka však zpravidla vyžaduje novou a vyšší kvalifikaci. Ne každý se však těmto požadavkům dokáže, nebo chce, přizpůsobit. Rekvalifikace a změna profese není nikterak snadná pro život jedince ani pro jejich rodiny a vyžaduje čas. Především pro starší občany to může být značný problém. Velký vliv hraje vzdělání pracovníků a schopnost učit se. Proto nezaměstnanost zpravidla postihuje osoby s nižším vzděláním a kvalifikací. Vzhledem k tomu, že změny ve struktuře ekonomiky probíhají neustále, je přizpůsobivost pracovnímu trhu v naší současné společnosti nezbytná.

Pokud je tato nezaměstnanost krátkodobá, je také považována za dobrovolnou. Nesmí však přejít na nezaměstnanost dlouhodobou, kdy pro uvolněné pracovníky po dlouhou dobu není k dispozici nové pracovní místo.

#### **4.4.3 Cyklická nezaměstnanost**

Tento typ nezaměstnanosti do přirozené míry nezaměstnanosti již nezahrnujeme. Je způsobena hospodářským cyklem, respektive krátkodobými výkyvy hospodářské aktivity. Pokud se ekonomika nachází ve fázi hospodářského poklesu, klesá poptávka po práci a nezaměstnanost postihuje téměř všechna odvětví. Pracovníci nemohou nabízet práci jinde, protože se snižuje počet pracovních místa a zároveň svoji nezaměstnanost nemohou nijak ovlivnit. V tomto případě hovoříme o nezaměstnanosti nedobrovolné [7].

#### **4.5 Sociální důsledky nezaměstnanosti**

Jak již bylo zmíněno, nezaměstnanost je společenský problém s dalekosáhlými důsledky. Ty se mohou u jednotlivých sociálních skupin lišit v závislosti na některých faktorech, např. věku, vzdělání, pohlaví, zdravotním stavu, rodinném zázemí a podobně. Mezi nejdůležitější sociální důsledky jistě patří:

- 1. Změna struktury času** – nezaměstnaný jedinec disponuje velkým množstvím volného času, k jehož smysluplnému využití mu většinou chybí finanční prostředky. Nezaměstnaný přestává rozlišovat pracovní dny a volný čas, který je vyplněn nudou. Tahle skutečnost vede k nebezpečí růstu sociálně patologických jevů, tj. ke kriminalitě, závislosti na drogách, alkoholu apod.
- 2. Snížení životní úrovně** – vlivem ztráty zaměstnání přichází člověk o značnou část finančních prostředků, a tím se může dostat do velkých finančních problémů, především, jedná-li se o dlouhodobou nezaměstnanost. Životní úroveň se samozřejmě snižuje, nezaměstnaný si nemůže dovolit finančně hospodařit stejně, jako když měl placené zaměstnání.
- 3. Sociální izolace** – v zaměstnání probíhá značné množství sociálních interakcí. Spolupracovníci sdílejí společné životní zkušenosti a hodnoty. Ztrátou zaměstnání člověk ztrácí i sociální kontakty a mnohdy i část svého blízkého okolí, tím dochází k sociální izolaci.



4. **Ztráta statusu** – příjmem z placeného zaměstnání se nám dostává jisté finanční nezávislosti. Placené zaměstnání nám poskytuje vážnost a status. V moderní společnosti, kde zaměstnání hraje velmi významnou roli, je jeho ztráta znakem selhání.
5. **Rodina** – ztráta zaměstnání nemá vliv na jedince samotného, ale i na jeho blízké okolí, především pak na rodinu nezaměstnaného. Dochází k jiné organizaci času, k napětí v rodině, protože ztráta zaměstnání s sebou přináší i značnou finanční zátěž. To vše může vést k narušení vztahů v rodině.
6. **Zdraví** – nezaměstnanost má samozřejmě dopad i na fyzické a duševní zdraví člověka. Nezaměstnaný se musí vyrovnávat se stresem, někdy může trpět i depresi, pocitem úzkosti, což se samozřejmě projeví i na fyzickém zdraví člověka.

#### **4.6 Nezaměstnanost žen**

Ženy patří k několika sociálním skupinám, které v souvislosti s nezaměstnaností bývají zmiňovány velmi často a ne právě v pozitivním slova smyslu. Jsou stejně jako zdravotně postižení, cizinci, málo kvalifikovaní a vzdělaní lidé rizikovými skupinami na trhu práce, jež nezaměstnanost ohrožuje více než jiné. Míra nezaměstnanosti žen je dlouhodobě vyšší než u mužů viz graf č. 2. Problematikou nezaměstnanosti žen se zabývalo a stále zabývá řada odborníků, proto byla také zařazena do „acquis communautaire“<sup>2</sup>.

Práva žen a rovnost pohlaví patří mezi základní principy každé moderní demokracie. Rovnost příležitostí je zakotvena ve Smlouvě o založení EU jako předmět hlavního zájmu. Velmi důležitou roli hraje ustanovení, aby ženám i mužům byla přiznána stejná odměna za stejnou práci. Zároveň by ženám měly být poskytnuty stejné příležitosti jako mužům, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborný výcvik, rekvalifikace, rozvoj kariéry a zaměstnání. Text inzerátů oznamující volná místa musí být neutrální. I přes veškeré úsilí minulých let nebylo zatím dosaženo úplné rovnosti příležitostí [11].

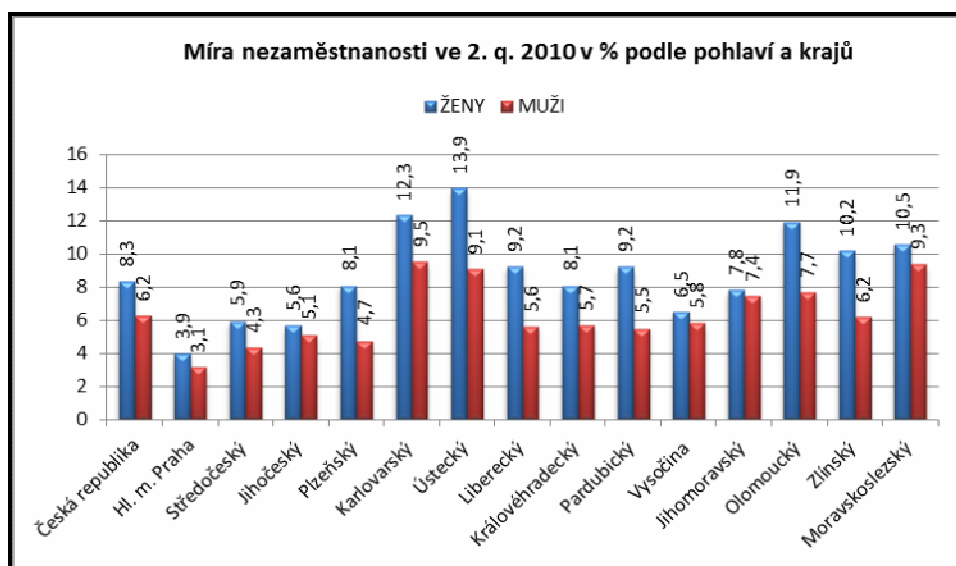
---

<sup>2</sup> Tento francouzský výraz lze volně přeložit jako „to, čeho bylo v EU dosaženo“, patří sem společná opatření členských států v oblasti spravedlnosti a vnitřních věcí.

#### 4.6.1 Nezaměstnanost žen a vliv území

I v současnosti, kdy se společnost snaží, aby ženy a muži měli stejné pracovní příležitosti, je nezaměstnanost žen ve všech krajích České republiky vyšší než u mužů, toto je znázorněno v grafu č. 2, kde jsou údaje za rok 2010. Z grafu je zřejmé, že rozdíl míry nezaměstnanosti mezi muži a ženami je odlišný, liší se ve všech krajích. Největší rozdíly můžeme zpozorovat v kraji Ústeckém, kde rozdíl činí 4,8% a kraji Olomouckém, kde je také velmi vysoký rozdíl v nezaměstnanosti žen a mužů, 4,2%. Naopak nejmenší rozdíly v nezaměstnanosti mezi pohlavími jsou v kraji Jihomoravském - 0,4%, Jihočeském - 0,5% a v Praze, kde je tento rozdíl také poměrně malý - 0,8%.

Graf 2 Míra nezaměstnanosti podle pohlaví a krajů - rok 2010



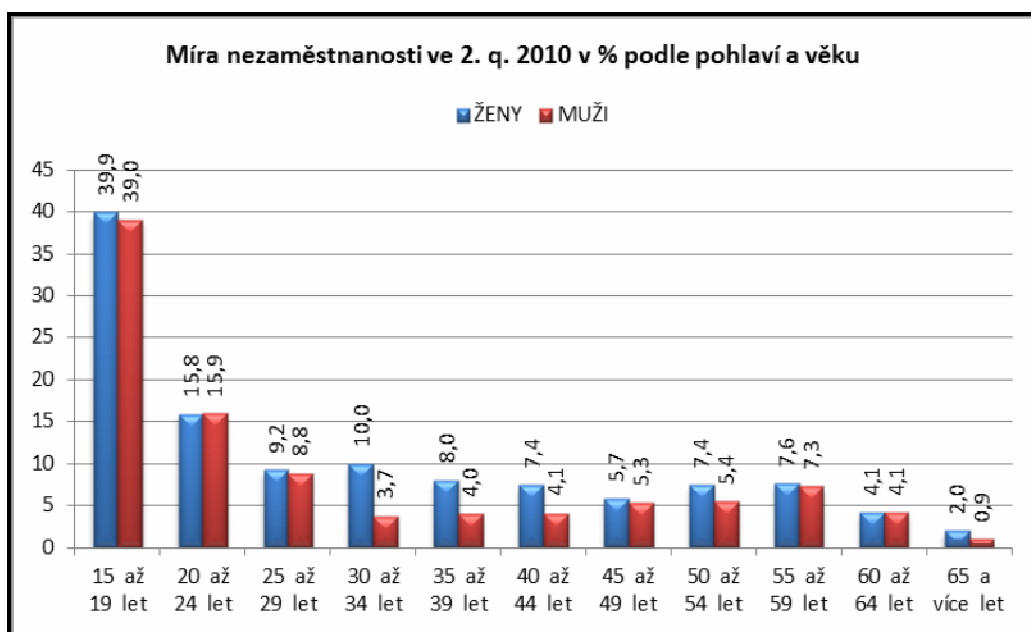
Zdroj: Svaz průmyslu a dopravy ČR [12]

#### 4.6.2 Nezaměstnanost žen podle věku

Nezaměstnanost žen je u jednotlivých věkových skupin různá. Je to samozřejmě způsobeno životními cykly žen v souvislosti s mateřstvím, kdy se ženy stávají matkami a určitou část svého života přebírají zpravidla více a častěji než muži péči o děti. V této fázi života většinou nechodí do zaměstnání. Skutečnost, že ženy stále častěji odkládají své mateřství, dokazuje následující graf č. 3, který opět pracuje s daty za rok 2010. Ve věku 20 až 24 let je míra nezaměstnanosti žen nepatrně nižší než u mužů. V následujících 5ti letech je úroveň nezaměstnanosti mezi pohlavími téměř vyrovnaná. Kolem 30 - tého roku žen, ale nezaměstnanost žen značně narůstá.

Je to pravděpodobně spojeno s reprodukcí. Ženy si pořizují prvního potomka a návrat do zaměstnání je pro ně velmi obtížný. Pokud nemají vybudovány profesní základy, nemají mnohdy šanci vrátit se na stejnou pracovní pozici. Často potom musí změnit svou kvalifikaci a přizpůsobit se poptávce trhu práce. Děti jsou pro zaměstnavatele často bariérou k přijetí do zaměstnání a tu, stejně jako bariérou pohlaví ženy pocítují jako nespravedlnost [13].

Graf 3 Míra nezaměstnanosti žen podle věku - rok 2010



Zdroj: Svaz průmyslu a dopravy ČR [12]

#### 4.6.3 Nezaměstnanost žen a vliv vzdělání

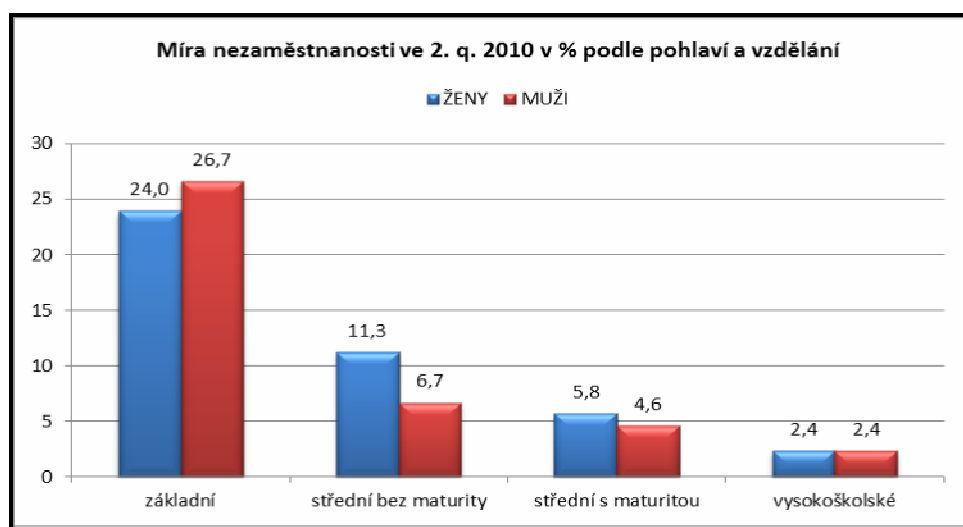
Dalším faktorem, který ovlivňuje nezaměstnanost žen, je vzdělání. Ženy, kterých se nezaměstnanost dotýká nejvíce, jsou právě ty, které plní rodičovské povinnosti a zároveň mají nízkou úroveň vzdělání a kvalifikace. V grafu č. 4 lze snadno vyčíst, že v případě vysokoškolsky vzdělaných žen je nezaměstnanost stejná jako u stejně vzdělaných mužů.

Nejvíce nezaměstnaných žen, ale i mužů, je v případě, kdy má jedinec pouze základní vzdělání. Na trhu práce je v současnosti poptávána především kvalifikovaná pracovní síla v oborech, které byly již zmiňovány - strojírenství, zdravotnictví a podobně, proto málo vzdělaní lidé mají problém se na trhu práce uplatnit.

Výrazný rozdíl mezi ženami a muži lze sledovat v případě středního vzdělání bez maturity, tento rozdíl činí 4,6%.

Lze tedy konstatovat, že vzdělání má značný vliv na nezaměstnanost žen. Nejlépe jsou na tom ženy vysokoškolsky vzdělané. Rodinu zakládají ve věku, kdy již mají vybudovány základy pro svoji profesní dráhu a získají tak možnost návratu do stejného zaměstnání. Jejich návraty do zaměstnání jsou nejen snažší, ale i rychlejší, neboť s ohledem na vyšší očekávané výděly disponují možnostmi najmutí chův nebo au-pair [14].

Graf 4 Míra nezaměstnanosti podle pohlaví a vzdělání - rok 2010



Zdroj: Svaz průmyslu a dopravy ČR [12]

V této kapitole byla pozornost zaměřena na nezaměstnanost v její obecné rovině. Byly zde popsány vybrané typy nezaměstnanosti související s řešenou problematikou a sociální důsledky, jež pro jedince a jejich rodiny vyplývají v případě, že se s nezaměstnaností potýkají.

Kapitola se zabývá i nezaměstnaností v genderové rovině, ta je pro potřeby této práce velmi důležitá. Nezaměstnanost žen totiž výrazně ovlivňuje několik faktorů. Jejich účinky jsou popsány v jednotlivých podkapitolách. Mezi nejvýznamnější patří vliv území, kde mají ženy své bydliště a hledají zaměstnání, věk nezaměstnaných žen a dosažené vzdělání.

S nezaměstnaností je úzce spjat trh práce a tedy i nabídka a poptávka po práci. Nesoulad mezi těmito dvěma komponenty vede k vysoké nezaměstnanosti, proto trhu práce bude věnována samostatná kapitola.

## 5. Trh práce

Trh práce je stejně jako jiné trhy založen na vztahu dvou subjektů. Toho, kdo něco nabízí, a toho, kdo o tuto nabídku má zájem a je ochoten nabízené zboží koupit. V případě tohoto trhu je nabízeným a poptávaným zbožím práce.

Trh práce, na který se tato práce zaměřuje, je svou podstatou interdisciplinární záležitostí. Vlastní volba přístupu záleží na tom, zda jde o hledání ekonomických, sociálních, kulturních, demografických či jiných souvislostí. I přesto, že tato práce se zabývá především sociologickými aspekty jeho fungování, nelze je dost dobře vystihnout a popsat, aniž bychom neznali základní ekonomické procesy odehrávající se na trhu práce.

Trh práce má 4 základní komponenty - nabídku práce, poptávku po práci, rovnováhu na trhu práce a konstituované reální a mzdové sazby. Tyto komponenty mají svoji sociální dimenzi a jsou tedy logicky předmětem sociologického zkoumání. V této práci bude největší pozornost z těchto 4 komponentů trhu práce věnována právě nabídce práce a poptávce po práci. A to vzhledem k tomu, že cílem práce je odhalit efektivitu nástrojů APZ, jež usilují o dosažení rovnováhy na trhu práce a odstranění příčin marginalizace či sociálního vyloučení ze společnosti mající příčinu v nezaměstnanosti.

### **5.1 Trh práce a zaměstnanost žen a mužů podle sektorů NH**

Národní hospodářství je tvořeno několika sektory: primárním, sekundárním a terciárním sektorem. Nově hovoříme i o sektoru virtuálním, kdy jsou výrobním faktorem data a informace.

Vzhledem k tomu, že poslední jmenovaný sektor není doposud v naší problematice týkající se trhu práce často uvažován, budu se v této práci zabývat pouze sektorem primárním, sekundárním a terciárním.

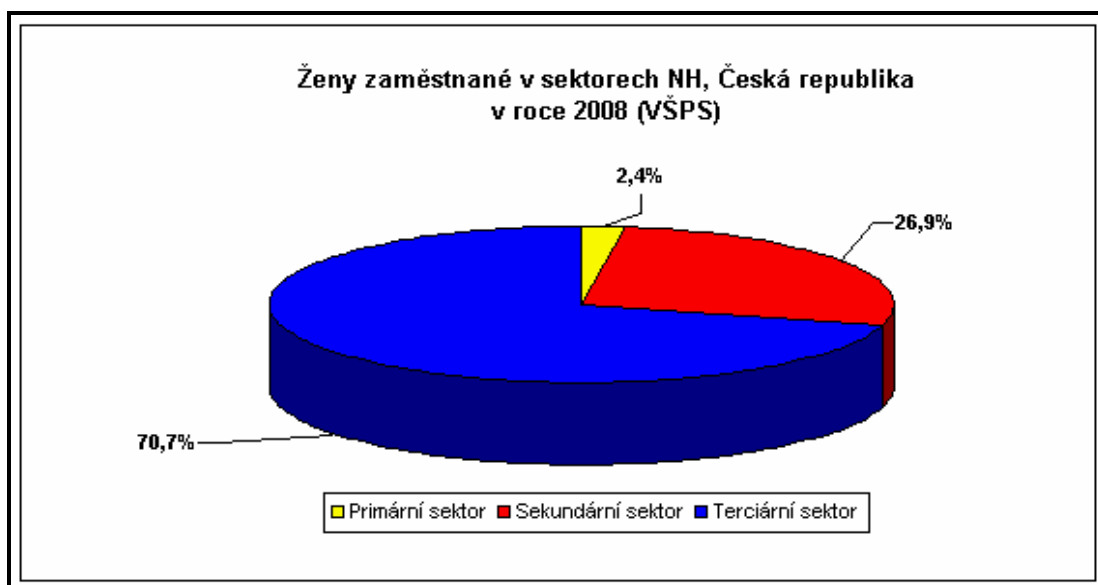
I přesto, že se v současné moderní společnosti ženy emancipují a volí i tradičně mužská povolání (armáda, policie, stavaři apod.), zůstává zaměstnanost žen a mužů podle sektorů značně rozlišná, viz graf č. 5 a 6. Podle šetření Českého statistického úřadu je zřejmé, že nejvíce žen v ČR je zaměstnáno v sektoru terciárním, tj. sektoru služeb, výzkumu a školství. Nejméně žen je zaměstnáno v sektoru primárním - zemědělství, těžba nerostů apod.

Muži jsou stejně jako ženy nejméně zaměstnáni také v primárním sektoru, což je snadno vysvětlitelné vzhledem k poklesu primární sféry v současných ekonomikách.

Nejvíce mužů je však zaměstnáno v sektoru sekundárním představující veškerý zpracovatelský průmysl.

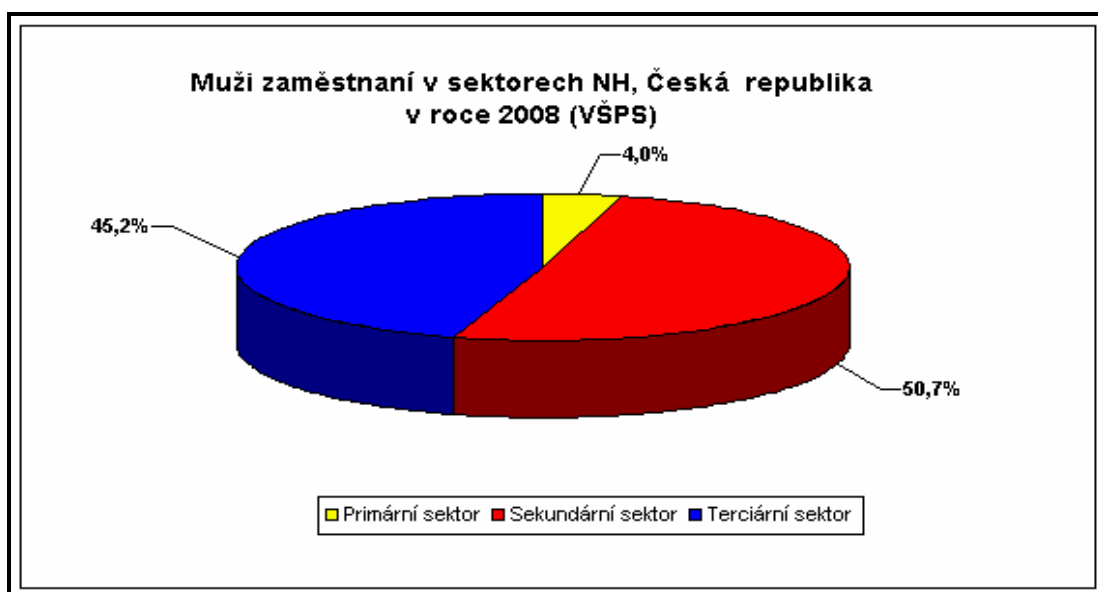
Problém samozřejmě nastává tehdy, pokud jsou regiony zaměřeny především na průmysl, a tak na trhu práce přebývá nabídka pracovních míst v průmyslové oblasti, mnohdy nevhodná pro ženy.

Graf 5 Zaměstnanost žen podle sektorů NH v ČR



Zdroj: Český statistický úřad [15]

Graf 6 Zaměstnanost mužů podle sektorů NH v ČR



Zdroj: Český statistický úřad [15]

## 5.2 Marginalizace na trhu práce

Marginalizace na pracovním trhu má více forem. Protože je velmi obtížné je operacionalizovat a empiricky verifikovat, zaměřím se jen dvě formy marginalizace - déle trvající nezaměstnanost a opakovanou nezaměstnanost. Marginalita je protikladem k participaci. Znamená vyloučení jedince či celé skupiny na okraj společnosti z důvodu jisté odlišnosti, která může mít několik příčin.

Dlouhodobou nezaměstnanost, opakovanou nezaměstnanost, podzaměstnanost a nejistotu na trhu práce můžeme označit za různé formy marginalizace či exkluze z primárního trhu práce.

Skupiny lidí marginalizovaných na trhu práce jsou si v mnoha zemích značně podobné. Nejčastěji se jedná o osoby:

- nekvalifikované
- bez pracovní zkušenosti
- zdravotně postižené
- ve vyšším věku
- příslušníky etnických menšin
- dříve trestané
- **ženy**

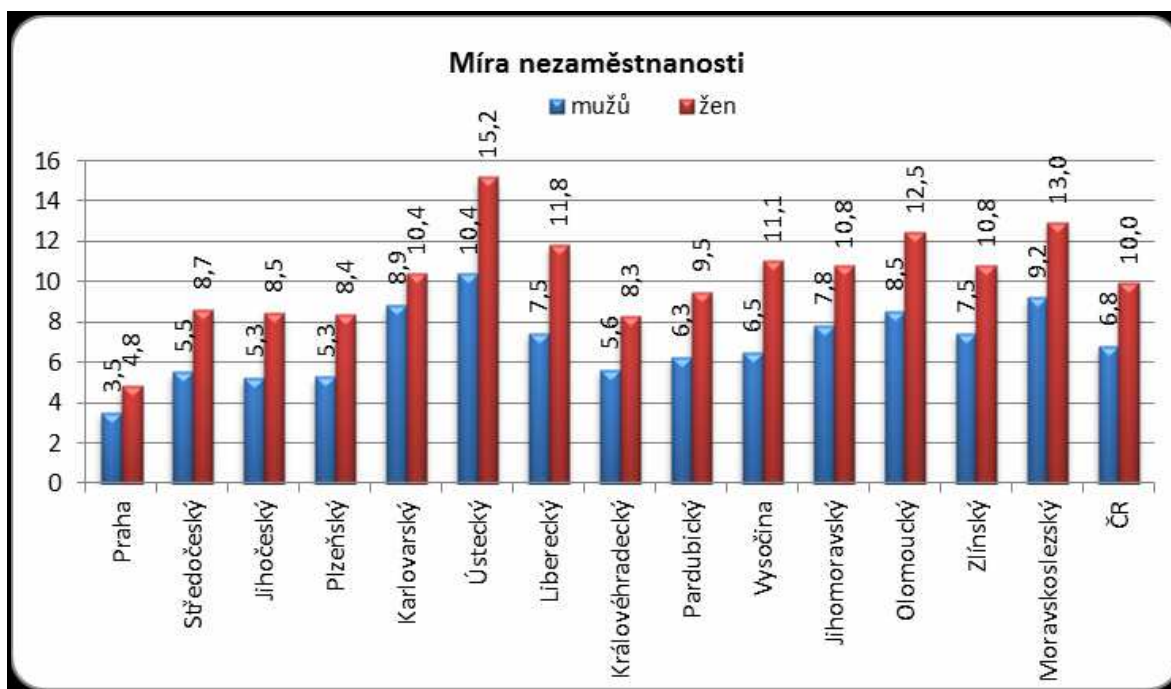
Vzhledem k tomu, že se tato práce zabývá zaměstnaností žen, budu se nadále věnovat pouze této sociální skupině a poukážu na rozdíl mezi nezaměstnaností žen a mužů. Ženy jsou ve všech krajích České republiky početně více zastoupeny ve skupině nezaměstnaných. Tento fakt se potvrzuje i u zemí, kde je zaměstnanost poměrně vysoká a pracovní trh nabízí dobré pracovní příležitosti. Na grafu č. 7 můžeme pozorovat, která území ČR se potýkají s nezaměstnaností nejméně a která naopak nejvíce. Míra nezaměstnanosti byla v r. 2011 **nejvyšší** v okresech:

- Most (15,9 %),
- Bruntál (14,1 %),
- Děčín (13,4 %),
- Karviná a Hodonín (shodně 13,2 %).

Naopak **nejnižší** míra nezaměstnanosti byla zaznamenána v okresech:

- Praha - východ (3,4 %),
- Praha - západ (4,0 %),
- hl. m. Praha (4,1 %),
- Mladá Boleslav (4,8 %) a
- Prachatice (4,9

Graf 7 Míra nezaměstnanosti mužů a žen v jednotlivých krajích



Zdroj: Svaz průmyslu a dopravy ČR [16]

Míra nezaměstnanosti žen převyšuje ve všech krajích České republiky míru nezaměstnanosti mužů a to i na území, kde trh práce nabízí dobré pracovní příležitosti. Poptávka po práci neodpovídá nabídce a ženská část populace, která je nejvíce zaměstnávána v terciárním sektoru národního hospodářství, má mnohdy nesnáze při hledání zaměstnání, především v regionech zaměřených na průmysl a stavebnictví

Ženy jsou řazeny mezi vybrané sociální skupiny, které jsou ohroženy marginalizací na trhu práce. Za jistou formu marginalizace můžeme považovat právě nezaměstnanost a to jak dlouhodobou, opakovanou, podzaměstnanost tak i nejistotu na trhu práce. Řešení marginalizace či sociálního exkluze z primárního trhu práce a dosažení stavu plné zaměstnanosti je náplní státní politiky zaměstnanosti, které je věnována další kapitola.



## **6. Státní politika zaměstnanosti (SPZ)**

Politika zaměstnanosti je nedílnou součástí sociální politiky jako politiky hospodářské.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.

Státní správu v oblasti SPZ v ČR provádí Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) společně s Úřady práce. Jejich působnost je přesně vymezena Zákonem o zaměstnanosti [17].

Cílem SPZ je ochrana proti nezaměstnanosti a dosažení stavu plné zaměstnanosti. Legislativní úprava této politiky v České republice je vymezena Zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004, který je v souladu s právem Evropské unie (EU).

V současné tržní ekonomice není možné dosáhnout stavu plné zaměstnanosti. Je potřebné však upozornit, že plná zaměstnanost nepředstavuje pojem nulová zaměstnanost. Plná zaměstnanost je stav, kdy každý, kdo chce a může pracovat, tak práci má.

### **Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti v těchto bodech:**

- zabezpečování práva na zaměstnání,
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,

- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí [17].

Cílem politiky zaměstnanosti, jak již bylo zmíněno, je ochrana proti nezaměstnanosti a dosažení stavu plné zaměstnanosti. Ale co to znamená? Nezaměstnanost je přirozenou součástí trhu práce, představuje pohyb na tomto trhu a jejím hlavním negativním produktem je ztráta jistoty zaměstnání. Proto každý, kdo vstupuje na tento trh, by si měl uvědomovat míru rizika ztráty zaměstnání a v maximální možné míře k tomuto faktu zodpovědně přistupovat. Teprve až selžou vlastní nástroje a nástroje nejbližšího sociálního prostředí, je možné se obrátit na stát a žádat pomoc.

K tomu, abychom mohli realizovat zmíněné cíle SPZ, disponují vyspělé země dvěma základními nástroji. Jsou to aktivní a pasivní politika zaměstnanosti.

### **6.1 Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)**

Aktivní politika zaměstnanosti, dále jen APZ, je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti a dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. APZ je realizována několika nástroji, jejichž prostřednictvím je podporován sociálně ekonomický rozvoj regionů. Účelem nástrojů APZ je vytváření pracovních příležitostí pro těžko umístitelné uchazeče o zaměstnání, tj. dlouhodobě nezaměstnané, osoby se změněnou pracovní schopností, absolventy škol apod.

Nástroje APZ současně podporují rozvoj samostatné výdělečné činnosti, rekvalifikační projekty a hmotně stimulují podnikatele a zaměstnavatele při zřizování nových pracovních míst [18].

### **Nástroje pro realizaci APZ jsou:**

#### **6.1.1 Rekvalifikace**

Rekvalifikace představuje získání nové kvalifikace nebo rozšíření, prohloubení či zvýšení kvalifikace původní. Samozřejmě zahrnuje i udržování nebo obnovu. Za rekvalifikaci je rovněž považováno získání kvalifikace pro pracovní uplatnění osoby, která dosud žádnou kvalifikaci neměla. Při určování druhu a rozsahu rekvalifikace hrají významnou roli některé aspekty, např. dosavadní kvalifikace, zdravotní stav, schopnosti a zkušenosti.

Rekvalifikaci provádí rekvalifikační zařízení vymezena zákonem č. 435/2004 O zaměstnanosti. Uskutečňuje se na základě dohody mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Rekvalifikace může být ale prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců (§108 -110).

#### **6.1.2 Investiční pobídky**

Investiční pobídky jsou nástrojem APZ, které hmotně podporují zaměstnavatele a to prostřednictvím vytváření pracovních míst nebo rekvalifikací či školením nových zaměstnanců (§111).

#### **6.1.3 Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti. Spočívají v údržbě prostranství, veřejných budov, komunikací nebo jiných podobných činnostech, které jsou vykonávány ve prospěch obcí nebo státních či jiných obecně prospěšných institucí. Zaměstnavatel tuto pracovní příležitost vytváří maximálně na dobu 12ti po sobě jdoucích kalendářních měsíců a to i opakovaně. Tato pracovní místa jsou vytvářena na základě dohody s Úřadem práce (§12).

#### **6.1.4 Společensky účelná pracovní místa**

Jsou to místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce. Jsou určena pro uchazeče, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Může to být i pracovní místo, na kterém se dohodl uchazeč o zaměstnání společně s Úřadem práce za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (§13).

#### **6.1.5 Překlenovací příspěvek**

Překlenovací příspěvek může na základě dohody poskytnout Úřad práce osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek podle §13. Tento typ příspěvku je určen na pokrytí provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Provozními náklady se rozumí:

- a) nájemné a služby s ním spojené, s výjimkou nájemného za bytovou jednotku a služeb s ním spojených,
- b) náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků,
- c) náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována samostatná výdělečná činnost, pokud je tento objekt ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné a náklady souvisí s provozováním samostatné výdělečné činnosti.

Poskytuje se jednorázově za celé dohodnuté období, nejdéle na dobu 5 měsíců (§114).

#### **6.1.6 Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování může být poskytnut zaměstnavateli na základě dohody s Úřadem práce, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči (§116).

#### **6.1.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Tento typ příspěvku může poskytnout Úřad práce na základě dohody zaměstnavateli, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program, a proto nemůže svým zaměstnancům zabezpečit práci v rozsahu stanovené pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců (§117) [17].

## 6.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti, jako druhá složka státní politiky zaměstnanosti, představuje jisté formy dávek, které kompenzují nezaměstnaným ztrátu jejich zaměstnání a to v takové míře, aby ti, kteří své zaměstnání ztratili, dosáhli alespoň na hranici životního minima. Výše těchto dávek by tedy měla zaručit životní minimum nezaměstnaných osob, ale současně by neměla vést ke ztrátě motivace si zaměstnání hledat či dokonce k nezaměstnanosti dobrovolné.

Životní a existenční minimum je upraveno zákonem č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, v platném znění.

Částky životního a existenčního minima platné od 1. 1. 2012 jsou stanoveny nařízením vlády č. 409/2011 Sb., o zvýšení částek životního minima a existenčního minima. Životní minimum ani existenční minimum nezahrnují nezbytné náklady na bydlení.

Tabulka 2 Částky životního minima platné od 1. 1. 2012

Částky životního minima platné od 1. ledna 2012 v Kč za měsíc	
pro jednotlivce	3 410
pro první osobu v domácnosti	3 140
pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem pro nezaopatřené dítě ve věku	2 830
do 6 let	1 740
6 až 15 let	2 140
15 až 26 let (nezaopatřené)	2 450

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí [19]

S růstem nezaměstnanosti dochází samozřejmě i k růstu výdajů na státní politiku zaměstnanosti (SPZ), především na pasivní politiku zaměstnanosti (PPZ). Výdaje na PPZ jsou vždy vyšší než na aktivní složku SPZ. Toto tvrzení potvrzuje následující tabulka č. 3 zveřejněná na portále MPSV. Výdaje na SPZ se od r. 1996 neustále zvyšují. Doposud byl největší objem finančních prostředků na SPZ vynaložen v r. 2009, v tomto roce lze spatřit i výrazný rozdíl mezi prostředky vynaloženými na PPZ a APZ.

Tabulka 3 Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR

Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR					
	1996	1997	1998	1999	2000
SPZ ( v tis. Kč)	2 664 493	3 972 035	5 096 712	7 631 216	9 086 623
PPZ ( v tis. Kč)	2 106 406	3 420 038	4 193 698	5 709 466	5 680 469
APZ ( v tis. Kč)	558 087	551 995	903 014	1 921 750	3 406 154
	2001	2002	2003	2004	2005
SPZ ( v tis. Kč)	9 522 338	9 879 089	10 960 415	11 750 430	11 959 120
PPZ ( v tis. Kč)	5 228 947	6 209 746	6 949 250	7 030 047	7 046 845
APZ ( v tis. Kč)	4 063 277	3 483 250	3 274 160	3 939 856	4 027 853
	2006	2007	2008	2009	2010
SPZ ( v tis. Kč)	14 202 321	15 072 541	15 680 608	23 132 685	22 736 413
PPZ ( v tis. Kč)	7 307 521	7 015 755	7 114 895	15 077 723	13 354 778
APZ ( v tis. Kč)	5 300 675	5 673 321	6 131 729	4 953 467	6 171 493

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí [20]

### 6.3 Projekt DONEZ

Projekt DONEZ jsem do své práce zařadila především proto, že se jedná o novinku v oblasti politiky zaměstnanosti. I v rámci kvalitativního výzkumu mě bude zajímat, jaké zkušenosti mají s tímto mladým projektem nezaměstnané ženy a jaké stanovisko k fungování projektu DONEZ zastávají zprostředkovatelé zaměstnání.

Projekt DONEZ, jehož význam je složen ze dvou slov, a to DOcházka NEZaměstnaných, byl spouštěn v říjnu roku 2011. Jedná se o projekt, který realizuje MPSV ve spolupráci s Úřadem práce ČR. Tento projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu (ESF). Je součástí sociální reformy v ČR.

Hlavním cílem tohoto projektu je eliminovat možnosti nelegálního zaměstnání, takzvané „práce načerno“ a tím ušetřit část výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti. Odhaduje se, že stát kvůli nelegálnímu zaměstnávání přichází ročně na neoprávněně vyplácených dávkách a únicích na daních o desítky miliard korun.

V rámci tohoto projektu, jsou vytipovaní uchazeči o zaměstnání, kteří se musí v čase, který jim systém vygeneruje, dostavit na pověřené kontaktní místo veřejné správy - Czech POINT(Český Podací Ověřovací Informační Národní Terminál), kde mu může být nabídnuta pracovní pozice. V případě, že se v uvedenou dobu nedostaví na pobočku Czech POINTu, musí předložit řádnou omluvenku.

Důvody nepřítomnosti, které lze omluvit a doložit, jsou pevně stanoveny. V případě neomluvené absence hrozí žadateli o zaměstnání vyřazení z evidence úřadu práce a nadále mu nebudou vypláceny dávky.

Projekt DONEZ na základě pevných metodických pokynů pevně stanovil kritéria pro zařazení osob do tohoto systému kontrol. Jak je vidět na grafu č. 8 počet osob, které se musí hlásit na pobočkách Czech POINTu v krátkém časovém období, narostl. Zároveň zde můžeme spatřit i počty těch, kteří se dostavili, omluvili nebo vůbec neomluvili.

#### **Jedná se o osoby:**

- Uchazeč s opakovanou evidencí
- Uchazeč, který měl v posledních 6 měsících zaměstnání kratší než 10 dní
- Mladiství do 26 let
- Absolventi
- Vytipované rizikové profese s danou úrovní vzdělání
- 

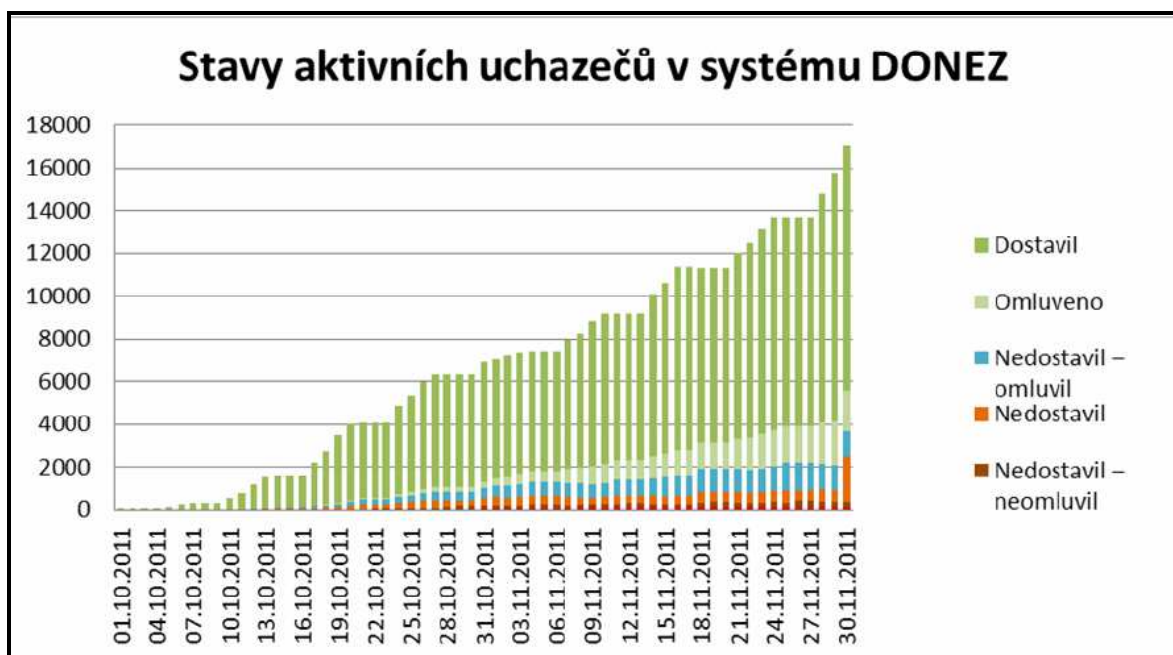
#### **Současně jsou v projektu definovány osoby, které do projektu zařazeny nejsou:**

- Uchazeč s 2. a 3. stupněm invalidity
- Domácí péče o osobu blízkou s 2. stupněm invalidity
- Uchazeč je zařazen do rekvalifikace
- Uchazeč je zařazen do projektu ESF
- Uchazeči je 60 a více let
- Uchazeč je zařazen do poradenských aktivit
- Uchazeč není občanem ČR
- Uchazečka je v evidenci vedena jako těhotné/kojící/matky dětí do 9 měsíců

Otázkou zůstává fakt, jak je tento systém efektivní a jaké v budoucnu přinese výsledky. Projekt by měl zamezit nelegálnímu zaměstnávání. Podle některých zaměstnanců pošty, kteří zprostředkovávají tyto služby nezaměstnaným, není úplně ideální. Jsou sice stanoveny důvody, kdy je nezaměstnaný omluven, ale i v případě, že je nezaměstnaný zaměstnán nelegálně, existují možnosti, jak se dá i tato skutečnost obejít. Jak mi bylo sděleno, výjimkou nejsou případy, kdy zaměstnavatel sám osobně přiveze svého zaměstnance, kterého zaměstnává na černo, v čas, který je mu systémem určen.

A jak dokázat zaměstnavateli, že někoho na černo zaměstnává a nejedná se pouze o neplacenou výpomoc? To jsou otázky, které si pokládají i sami zaměstnanci poboček Czech POINTu. Vzhledem ke krátké době působnosti tohoto projektu se efektivnost projeví až v následujících obdobích [21].

Graf 8 Stavby aktivních uchazečů DONEZ



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí [21]



## 7. Shrnutí teoretické části práce

Nezaměstnanost jako závažný problém soudobé české společnosti byla doposud v této práci popisována v její obecné rovině. V první řadě jako možná příčina sociální exkluze – vyloučení ze společnosti. Právě proto, že zvyšování koheze (soudržnosti) společnosti je jedním z mnoha cílů sociální politiky i sociálních politik v rámci společenství EU, je problematice nezaměstnanosti věnována výrazná pozornost.

Bylo proto důležité jasně vymezit pojem nezaměstnanost, vysvětlit způsob měření její míry a popsat vývoj s ohledem na posledních deset let, který byl značně ovlivněn finanční krizí v USA v r. 2008. Definování nejdůležitějších typů nezaměstnanosti tj. nezaměstnanosti frikční, cyklické, strukturální a příčin jejich vzniku, napomáhá pochopit širší souvislosti dané problematiky.

Nezaměstnanost s sebou přináší celou řadu dopadů na jedince a jejich rodiny. Vzhledem k sociálnímu zaměření této práce jsem pozornost věnovala především důsledkům sociálním. Ztráta zaměstnání mění strukturu využití času nezaměstnaného, vede ke snížení životní úrovně, ztrátě statusu a někdy i sociální izolaci a poškození duševního či fyzického zdraví. Chybějící finanční prostředky za placené zaměstnání mají dopad i na celé rodiny nezaměstnaného, které se s touto situací musí vyrovnat a hledat opatření k jejímu zlepšení.

Vzhledem k tomu, že se empirická část této diplomové práce zabývá nezaměstnaností s ohledem na gender, bylo nutné značnou pozornost i v teoretické části věnovat právě nezaměstnanosti žen a faktorům, které na ni působí a popsat jejich vliv.

Nezaměstnanost samozřejmě ovlivňuje i struktura pracovního trhu a rovnováha mezi nabídkou a poptávkou po práci. Této oblasti byla věnována samostatná kapitola, která se zabývala i rozdíly v zaměstnanosti mužů a žen podle sektorů národního hospodářství. V rámci této kapitoly byla objasněna i okruh problémů týkající se marginalizace na pracovním trhu a definování sociálních skupin, jež jsou tímto ohroženo nejvíce.

Prostředkem pro odstranění možného vyloučení či diskriminace na trhu práce je státní politika zaměstnanosti využívající nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Obě složky politiky zaměstnanosti byly v teoretické části jasně vymezeny společně s nástroji, kterými disponují, avšak praktické využití a zhodnocení jejich efektivnosti je již předmětem vlastní empirické studie.

## 8. Vlastní empirická studie

Na základě teoretických východisek, která byla nastudována a písemně zpracována v první části této diplomové práce, jsem zahájila vlastní empirickou studii. Záměrně jsem volila kvalitativní výzkum, jež umožňuje zkoumaný jev pozorovat v přirozeném prostředí, zkoumat celé procesy, reagovat na místní situace a podmínky, hledat lokální příčinné souvislosti a současně získat podrobný popis a vhled při zkoumání jedince nebo skupin [2].

Postup empirické práce jsem rozdělila do tří etap. Pro vytvoření analýzy trhu práce na regionální úrovni v českém kontextu se zvláštním zřetelem k genderovým odlišnostem jsem volila techniku sekundární analýzy dat, tj. analýzy již existujících databází primárních dat s cílem nalézt odpověď na původní otázku použitím jiných metod.

V druhé navazující fázi, jejímž cílem bylo zhodnocení nástrojů APZ prostřednictvím zkušeností s jejich implementací na regionální úrovni a se zvláštním zřetelem na specifika v přístupu nezaměstnaných žen v lokalitě, byla využito techniky nestandardizovaných rozhovorů s experty, zprostředkovávající zaměstnání a realizaci nástrojů APZ.

Ve třetí fázi šlo o získání hodnocení místního trhu práce na straně poptávaných, tedy žen a to opět prostřednictvím nestandardizovaných rozhovorů. Jako východisko pro tvorbu struktury rozhovorů s nezaměstnanými ženami jsem volila 1. vlnu šetření Mareše, Vyhlídala a Sirovátky z února 2002 – Ztráta zaměstnání, reakce, plány, flexibilita nezaměstnaných, tedy využila jsem jejich dotazovací nástroj, který jsem upravila pro potřeby své práce. Některé jsem vyřadila jiné jsem naopak zařadila v modifikované verzi do připraveného záznamového archu pro rozhovor, do kterých byly zapsány odpovědi dotazované skupiny žen [22].

Výběr vzorku dotazovaných žen byl proveden záměrným výběrem, a to technikou kvótního výběru, jehož výhodou je relativní pružnost, rychlost, jednodušší organizace a zřejmé odhalení znaků, na jejichž základě je výběr prováděn. Kritérii pro určení kvóty byl věk a životní stádium nezaměstnaných žen. Vybrané ženy musely zapadat do kategorie, kdy se navrací na trh práce po rodičovské dovolené nebo do kategorie žen ve věku předdůchodovém.

## 8.1 Charakteristika okresu Svitavy

Okres Svitavy byl jako správní celek založen roku 1960, a to především sloučením částí bývalých okresů Litomyšl, Moravské Třebové, Poličky a Svitav. Území okresu Svitavy je složeno ze 116 obcí z toho 7 z nich je městem a 1 disponuje označením městys. Tento okres, nacházející se po obou stranách hranice Čech a Moravy, je součástí Pardubického kraje (NUTS 3) a územního celku Severovýchod (NUTS 2). Svoji rozlohou patří k největším okresům v naší republice (1,335 km<sup>2</sup>), přesto však tato oblast patří k nejméně osídleným oblastem u nás. V roce 2010 žilo v tomto okrese 105 209 obyvatel (z toho 53 313 žen) a věkový průměr obyvatel byl 40,4 let (muži 38,9 let a ženy 41,8 let).

Svitavsko je v současnosti zařazeno mezi nejproblémovější oblasti v ČR z několika důvodů: nízká ekonomická výkonnost regionu, hodnoty demografických charakteristik jsou prakticky ve všech směrech pod republikovým průměrem, industriální produkce prochází recesí, transformované zemědělství je v hlubokém útlumu a nedostačující rozvoj drobného a středního podnikání společně s velmi nízkým objemem investic nevytváří příznivé podmínky ke snížení nezaměstnanosti a tvorbě nových pracovních míst.

Mapa 1 Okres Svitavy



Zdroj: Český statistický úřad [23]

## 8.2 Silné a slabé stránky okresu

Každý okres našeho území disponuje silnými a slabými stránkami, Svitavsko není v tomto směru výjimkou. Na základě sekundární analýzy dat jsem pro zhodnocení regionu převzala částečnou SWOT analýzu provedenou experty zprostředkující zaměstnání.

Mezi silné stránky regionu patří skutečnost, že se zde nenachází zaměstnavatel, jež by zaměstnával tisíce zaměstnanců a jehož problémy by nějak výrazně ovlivnily dané území. Významnou roli zde hraje i snaha o kulturní rozvoj a rozvoj drobného a středního podnikání. Vzhledem k vysoké nezaměstnanosti je zde možné využít potenciál levné pracovní síly a nebo se zaměřit na rozvoj agroturistiky, služeb či cestovního ruchu.

Region má však i řadu slabých stránek spojených s vysokou nezaměstnaností. Území vzhledem k špatné dopravní obslužnosti a nedostatečnému napojení na síť rychlostních komunikací a především dálnic společně s podprůměrně rozvinutou technickou infrastrukturou na venkově a obchodní síť venkova nevytváří příznivé podmínky pro investice a nové podnikatele. Vysoká míra nezaměstnanosti vede ke ztrátě konkurenceschopnosti a stále ubývající pracovní místa vyžadující vyšší kvalifikaci a nedostatek pracovních příležitostí i pro absolventy vysokých škol, mnohdy vyústí k hledání zaměstnání v jiném regionu.

## 8.3 Nezaměstnanost na Svitavsku

Jak již bylo v této práci několikrát zmíněno, okres Svitavy patří k oblastem s nadprůměrnou nezaměstnaností. V porovnání s průměrem ČR je nezaměstnanost v tomto okrese značně vyšší viz tabulka č. 4.

Tabulka 4 Míra nezaměstnanosti ČR a Svitavska

Datum	31.12.2009	31.12.2010
Míra nezaměstnanosti ČR	9,2	9,6
Míra nezaměstnanosti okres Svitavy	12,3	13,0

Zdroj: Roční zpráva k 31. 12. 2010<sup>3</sup> [24]

<sup>3</sup> Údaje jsou čerpány z Roční zprávy k 31. 12. 2010. Tato zpráva hodnotí rok 2010, neboť Roční zpráva za rok 2011 má být dokončena v březnu roku 2012, což je pro zpracování této práce termínově nevyhovující.

V tabulce č. 5 je zaznamenán vývoj registrované míry nezaměstnanosti v letech 2005 - 2010, kde jsou použita čísla zveřejněná v databázi ČSÚ. Zde je možné sledovat vývoj nezaměstnanosti v okrese Svitavy za posledních 6 let a je zřetelné, že v r. 2010 míra registrované nezaměstnanosti dosáhla výše 12,97 %, což je nejvýše za posledních několik let.

Tabulka 5 Vývoj míry registrované nezaměstnanosti na Svitavsku v letech 2005 - 2010

Vývoj míry registrované nezaměstnanosti v okrese Svitavy						
rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010
%	11,75	10,33	8,36	8,84	12,31	12,97

Zdroj: Český statistický úřad [25]

Pro lepší představu o vývoji nezaměstnanosti v okrese Svitavy za rok 2010, byla zpracována tabulka č. 6. Míra nezaměstnanosti v okrese Svitavy byla v r. 2010 nejvyšší v celém Pardubickém kraji.

Výkyvy v počtu uchazečů během roku jsou experty vysvětlovány především sezónností prací. Na jaře se míra nezaměstnanosti snížila oproti počátku r. 2010 o 2,66 % a ke konci roku, kdy sezóna končí a zároveň zanikají pracovní poměry na určitou dobu, je patrný značný nárůst nezaměstnanosti.

Z tabulky č. 6 je možné i vyčíst, že v některých měsících je počet evidovaných žen nižší než evidovaný počet mužů na ÚP. Tuto skutečnost zprostředkovatelé práce vysvětlují vlivem sezónních prací především v zemědělství, stavebnictví a podobných oborech. Ty nabízí mužům pracovní místa a to především v měsících sklizně zemědělské produkce a rozmachu stavebních prací.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Jako základ pro výpočty jsou použity výsledky výběrového šetření pracovních sil (VŠPS - ČSÚ). K tomu je připočten chronologický roční klouzavý průměr uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP. Pro výpočet míry nezaměstnanosti v oblastech a obcích je nezbytné vycházet z počtu osob ekonomicky aktivních ze SLBD. Od 1. 7. 2004 je při výpočtu míry nezaměstnanosti používána nová metodika, kdy se do výpočtu nezahrnují uchazeči v rekvalifikaci, na mateřské dovolené, v pracovní neschopnosti apod., ale jen tzv. dosažitelní uchazeči.

Tabulka 6 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Svitavy r. 2010

Uchaz.o zam. k datu	Evidovaní			Míra nezaměst.
	Celkem	ženy	% žen	%
31.12.09	6912	3156	45,66	12,31
31.01.10	7514	3229	42,97	13,55
28.02.10	7616	3194	41,94	13,74
31.03.10	7390	3136	42,44	13,22
30.04.10	6498	2930	45,10	11,75
31.05.10	6040	2876	47,62	10,89
30.06.10	5783	2840	49,11	10,52
31.07.10	5841	2952	50,54	10,59
31.08.10	5722	2905	50,77	10,38
30.09.10	5652	2877	50,90	10,14
31.10.10	5720	2925	51,14	10,57
30.11.10	5917	2915	49,27	10,91
31.12.10	7045	3015	42,80	12,97

Zdroj: Roční zpráva k 31. 12. 2010 [24]

Úřad práce sleduje zaměstnanost z několika hledisek, vzhledem k odvětví, velikosti zaměstnavatelů dle počtu zaměstnanců, dle druhu vlastnictví podniků a podobně. Bohužel ve většině případů je sledována zaměstnanost bez rozlišení genderové úrovně.

#### 8.4 Trh práce v okrese Svitavy

Vzhledem k tomu, že je tato práce věnována nástrojům APZ, které mají napomáhat řešit nezaměstnanost, bude nutné popsat i situaci na trhu práce v daném regionu a příležitosti, které tento trh nabízí.

Okres Svitavy má dlouhodobě nejvyšší nezaměstnanost v kraji. Postupně se míra registrované nezaměstnanosti zvýšila z 8,4 % ke konci roku 2007 na 12,3 % koncem roku 2009. Růst pokračoval i v roce 2010 (na 13,0 %). Okres patřící již od roku 1999 mezi regiony se soustředěnou podporou státu<sup>5</sup>, byl pro období 2010 až 2013 přesunut z kategorie hospodářsky slabých do kategorie regionů s vysoce nadprůměrnou nezaměstnaností (14). Problém nadprůměrné nezaměstnanosti má příčiny v několika oblastech.

<sup>5</sup> Tyto regiony jsou vymezeny v §4 zákona č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje a vychází ze Strategie regionálního rozvoje ČR.

Industriální produkce prochází recesí a transformované zemědělství, které se nikterak nesespecializuje, a je orientováno především na chov hospodářských zvířat a pěstování obilovin, se nachází ve fázi útlumu. Podprůměrný je i rozvoj malého a středního podnikání. Svitavsko podle Ministerstva hospodářství patří mezi 10 okresů v ČR s nejnižší investiční aktivitou. Nadále existuje skutečnost, že řada podniků, které se v minulé době slibně rozvíjely (Poličské strojírny, Hedva a další), jsou v současnosti ve fázi stagnace či útlumu, a to především kvůli chybějícím inovacím technologie (15). Další skutečností, která má jistě nemalý vliv na nadprůměrnou nezaměstnanost, je i dopravní obslužnost daného okresu. Dochází ke zhoršování dopravní obslužnosti a značné omezení spojů v autobusové i železniční dopravě není jen regionálním problémem, ale celostátním.

V minulosti byla hlavní oblastí průmyslu Svitavského okresu textilní a konfekční průmyslová výroba. V současnosti je to jen 5 - 6% (podle ÚP), větší podíl mají v současnosti podniky, které se zaměřují na kovovýrobu a zemědělství - cca 8% a 14% podíl na průmyslu mají obchod, pohostinství, doprava a služby.

Problém, který Svitavsko ve velké míře trápí v souvislosti s trhem práce, je nedostatek volných pracovních míst. V roce 2010 se pohyboval v intervalu od 152 do 483 a poměr mezi počtem uchazečů o zaměstnání a počtem volných pracovních míst kolísal mezi 11,8 a 49,4. V průměru tak na jedno volné pracovní místo připadalo v 1. pololetí r. 2010 32,3 uchazečů a ve 2. polovině r. 2010 14,7 uchazečů o zaměstnání, což jsou čísla poměrně vysoká (15).

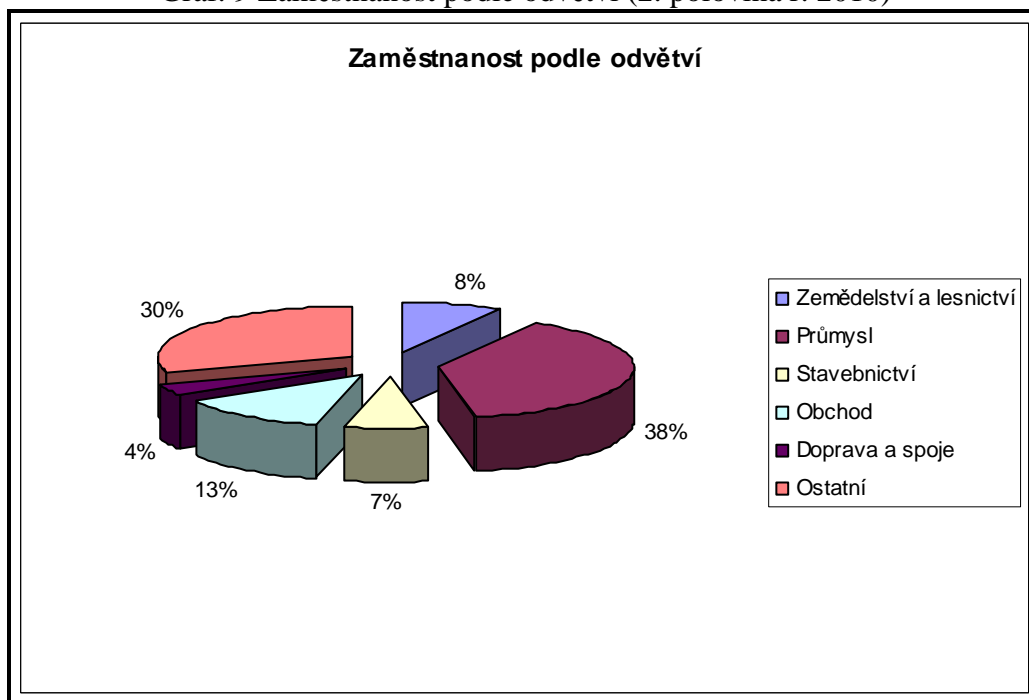
#### **8.4.1 Zaměstnanost dle odvětví**

Z grafu č. 9 je zřejmé, že nejvíce zaměstnaných na Svitavsku je v oblasti průmyslu. Vzhledem k tomu, že většina velkých zaměstnavatelů se orientuje právě na průmysl, je to celkem logické. Mezi největší průmyslové oblasti v daném okrese patří podniky: REHAU s.r.o., vyrábějící plastové výrobky pro automobilky, Saint-Gobain Verte produkující skleněná vlákna a Ravensburger Karton vyrábějící společenské hry.

Mezi zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než 500 zaměstnanců, se řadí Svitavská a Litomyšlská nemocnice a.s., které jsou v grafu začleněny mezi ostatní odvětví.

Stagnující a nesespecializované zemědělství zaměstnává pouze 8,2 % z celkového počtu zaměstnaných a nejméně zaměstnaných pracuje v odvětví zabývající se dopravou.

Graf. 9 Zaměstnanost podle odvětví (2. polovina r. 2010)



Zdroj: Roční zpráva k 31.12. 2010 ÚP ve Svitavách [24]

#### 8.4.2 Zaměstnanost podle velikosti zaměstnávajících podniků

Díky monitoringu Úřadu práce ve Svitavách je možné sledovat zaměstnavatele podle počtu zaměstnanců. Bohužel z tohoto monitoringu není patrné, kolik zaměstnávají žen a kolik mužů a zda jsou některá místa konkrétně vyhraněna ženám nebo mužům.

Z tabulky č. 7 je zřejmé, že nejvíce podniků zaměstnává méně než 25 zaměstnanců. V daném okrese není žádný zaměstnavatel, který by zaměstnával více než 1000 zaměstnanců a jsou zde pouze 4 větší zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají v rozmezí 500 – 999 zaměstnanců. Toto rozmezí je ale celkem vysoké. Nejvíce zaměstnanců v daném okrese má firma REHAU s.r.o vyrábějící výrobky z plastů pro automobilky. V současnosti zaměstnává 676 zaměstnanců, takže jak je vidět, k hranici 1000 zaměstnanců se toto číslo zdaleka nepřibližuje.

Ve všech oblastech se soustřeďuje nabídka volných pracovních míst do měst. Větší firmy samozřejmě sídlí ve městech Svitavy, Litomyšl, Moravská Třebová a Polička, což je náročné z hlediska dopravní obslužnosti, která nepatří mezi silné stránky daného okresu, a tím tedy přispívá i k omezeným možnostem některých osob, být zaměstnán v uvedených velkých firmách.



Někteří vlastníci podniků cizího původu oznamují navíc volná pracovní místa již s cílem zaměstnat cizince, jako možnost levnější pracovní síly. Mnohdy tedy přichází s nabídkou nevýhodných pracovních podmínek za účelem odradit místní obyvatele od ucházení se o pracovní pozici v jejich firmě (15).

Tabulka 7 Zaměstnavatelé dle počtu zaměstnanců

Počet zaměstnanců	31.12.2010	
	zaměstnavatelé	zaměstnanci
1-24	893	6600
25-99	186	8996
100-499	52	9791
500-999	4	2311
1000-4999	0	0
nad 5000	0	0
Celkem	1135	27698

Zdroj: Roční zpráva k 31.12. 2010 ÚP ve Svitavách [24]

### 8.5 Nezaměstnanost žen na Svitavsku

Nezaměstnanost žen ve Svitavském okrese není ve své výši příliš rozdílná od nezaměstnanosti mužů. Přesto však zůstává nezaměstnanost v tomto okrese nejvyšší v kraji a hodně nad průměrem ČR.

Na základě výsledků nestandardizovaných rozhovorů s odborníky s ÚP ve Svitavách lze předpokládat, že to způsobuje především nedostatek volných pracovních míst na trhu práce, a to jak pro muže tak i pro ženy, nikoli nekvalitní lidský kapitál. Pracovnice, zprostředkovávající pracovní místa uchazečům, mi potvrdily skutečnost, že ve většině případů nemají možnost žádnou pracovní pozici svým uchazečkám o zaměstnání nabídnout a to mnohdy i po dobu delší než několik měsíců.

V rámci rozhovorů se zaměstnanci zmiňovaného ÚP jsem se zaměřila především na ohrožení žen nezaměstnaností. Jako nejvíce ohrožené skupiny byly vymezeny dvě kategorie: 1. ženy ve věku 30 - 39 let, které se vracejí po rodičovské dovolené na trh práce a musí sloučit mateřské povinnosti se zaměstnáním a 2. ženy v předdůchodovém věku, kterým činí potíže přizpůsobovat se změnám a požadavkům na trhu práce a vzhledem ke svému věku nepředstavují pro mnohé zaměstnavatele dostatečně kvalitní pracovní kapitál.

### 8.5.1 Nezaměstnané ženy na Svitavsku dle dosaženého vzdělání

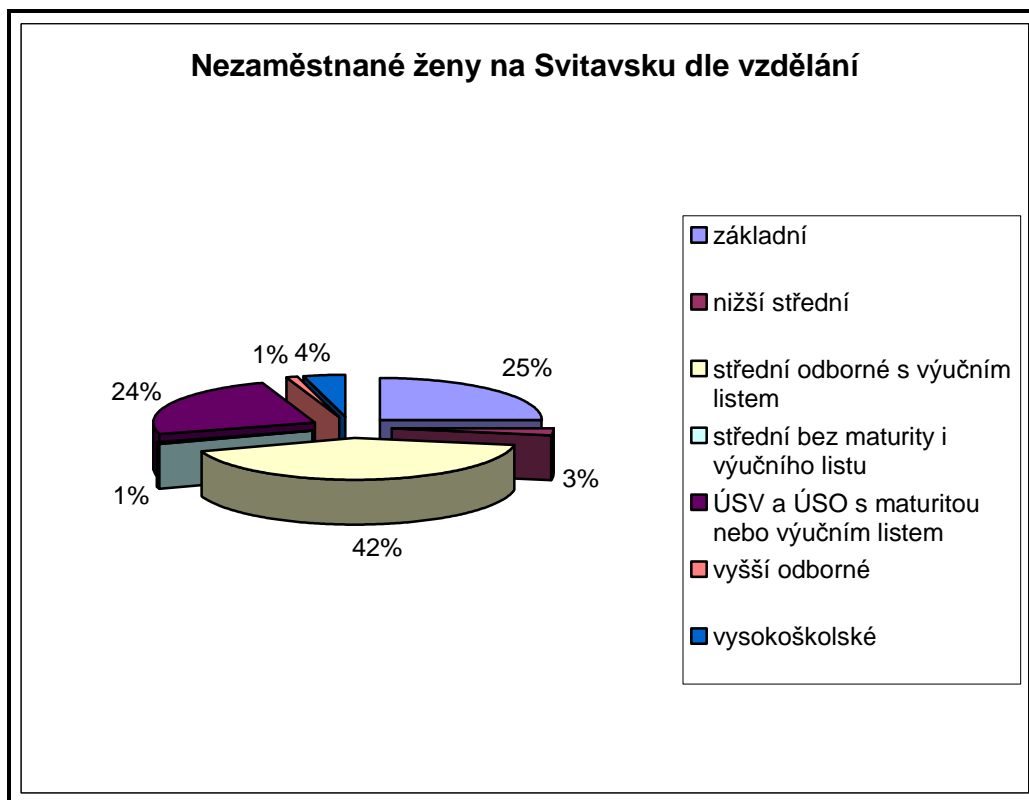
Úřad práce samozřejmě sleduje i vliv vzdělání na nezaměstnanost žen v daném okrese. Nejvíce žen, které hledají zaměstnání jsou ty, které mají střední odborné vzdělání s výučním listem, tvoří celkem 42% nezaměstnaných žen na Svitavsku, druhé v pořadí jsou ženy se základním vzděláním - 25% a třetí nejpočetnější skupinou jsou ženy, které dosáhly úplného středního vzdělání zakončené maturitou viz graf č. 10.

Pokud bychom tento fakt porovnávali s muži a jejich nejpočetnějšími skupinami nezaměstnaných dle dosaženého vzdělání, zjistili bychom, že se nikterak tyto skupiny neliší.

V současnosti, kdy celá řada pracovních pozic byla nahrazena výkonnými stroji, vzniká problém s nedostatkem pracovních míst pro žadatele, kteří jsou pouze vyučení. Ti se mnohdy vyučili v oboru, kde již v moderní době nenajdou uplatnění. Pracovní trh Svitavska se značně změnil, výroba se v současné moderní společnosti specializuje na jiné produkty, než tomu bylo v minulosti. Občanům daného okresu tedy nezbývá nic jiného, než se rekvalifikovat na jinou pracovní pozici. Jiná situace samozřejmě není ani v jiných oblastech naší republiky. Proto je rekvalifikaci jako jednomu z nástrojů APZ věnována taková pozornost.

Pokud se jedná o ženy vysokoškolsky vzdělané, jsou to především mladé ženy bez závazků. V převážné většině případů ještě nemají děti a mohou si tedy dovolit za prací cestovat nebo z daného okresu odejít úplně. Tento fakt mi samozřejmě potvrdili i pracovníci Úřadu práce ve Svitavách. Vysokoškolsky vzdělaní lidé často odcházejí za prací do větších měst - Brno, Pardubice, Hradec Králové, kde snadněji najdou pracovní uplatnění.

Graf 10 Nezaměstnané ženy dle dosaženého vzdělání



Zdroj: Roční zpráva k 31. 12. 2010 [24]

### 8.5.2 Nezaměstnané ženy dle věku

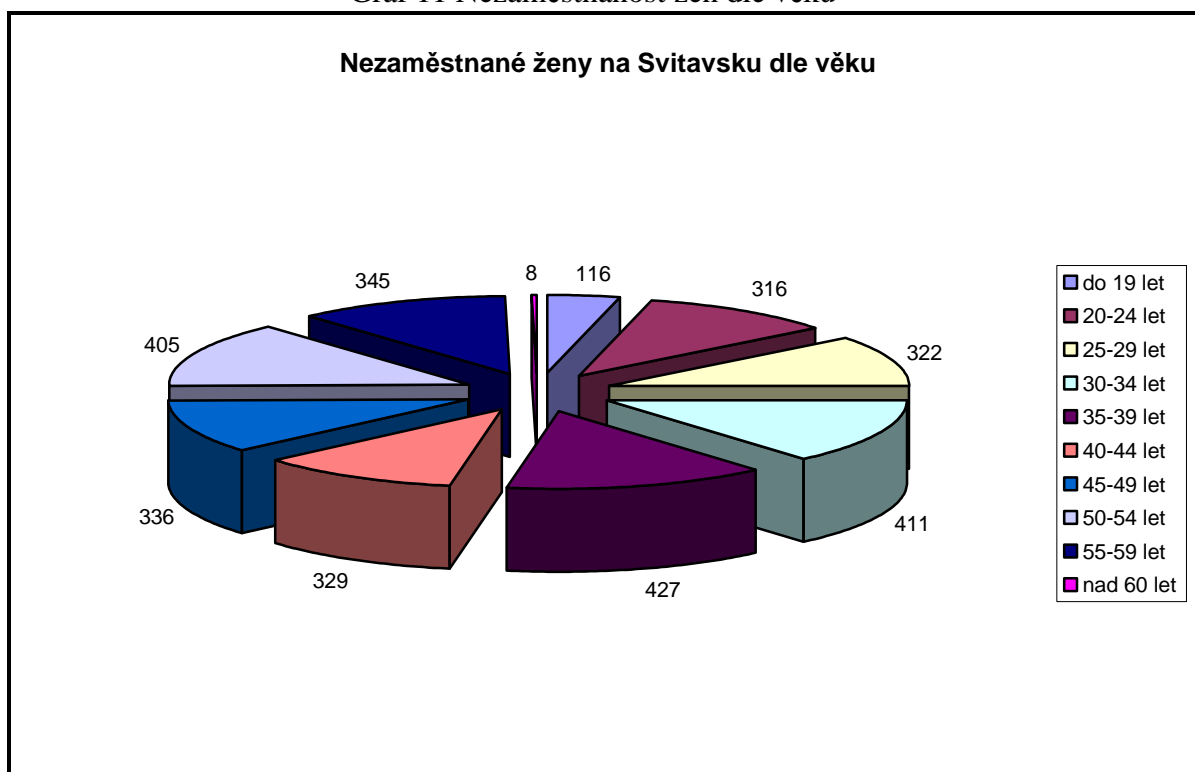
Nezaměstnané ženy jsou ÚP evidovány i podle jejich věku. V grafu č. 11 máme tuto sociální skupinu členěnou podle jejich stáří do 10 skupin, které jsou stanoveny podle určitého věkového rozpětí nezaměstnaných žen. Z grafu je patrné, které věkové skupiny žen jsou nezaměstnaností zatíženy nejvíce a které naopak nejméně. Nejvíce jsou nezaměstnaností zatíženy ženy ve věku 35 - 39 let a bezprostředně následují ženy ve věku 30 - 34 let.

To je samozřejmě vysvětlitelné. V současné moderní společnosti stále častěji demografové upozorňují na to, že mladí lidé zakládají rodiny až po překročení hranice věku 30 - ti let a nejen ve výjimečných případech. Po dokončení studia mladí lidé stále více cestují a „užívají si“ bezdětného života bez závazků, často i s cílem vybudovat úspěšnou kariéru. Rodinný život začínají vést často až po překročení hranice 30 - ti let.

Ženy se při návratu z rodičovské dovolené mnohdy podřizují rodinné situaci a nemohou přijmout jakoukoliv pracovní nabídku, tedy pokud nemají zajištěnou péči o děti profesionálem, anebo rodinnými členy, případně jsou v rozhodování omezeny dalšími faktory nerodinného charakteru (např. nutností dojíždět).

Další početnou skupinu žen ohrožené nezaměstnaností tvoří ženy ve věku 50 - 59 let (v grafu č. 11 členěno na dvě skupiny 50 - 54 let a 55 - 59 let). Jsou to ženy již v předdůchodovém věku, které mnohdy nevyhovují požadavkům ze strany zaměstnavatele v otázce jejich kvalifikace, nutnosti vlastní dopravy do zaměstnání či fyzicky náročného zaměstnání. Tyto ženy studovaly nebo se vyučily často v oborech, kde jsou jejich pracovní místa nahrazena stroji či počítačovými programy a představa, že se v jejich věku budou rekvalifikovat na jiné zaměstnání je pro některé obtížná, ale sami uznávají, že jiná variant jim v budoucnu nabídnuta pravděpodobně nebude.

Graf 11 Nezaměstnanost žen dle věku



Zdroj: Roční zpráva k 31. 12. 2010 [24]

### 8.5.3 Nezaměstnané ženy dle délky evidence

Pokud bychom chtěli sledovat nezaměstnanost žen vzhledem k jejich délce evidence na ÚP, můžeme za poslední dva roky sledovat jisté změny. Budu věnovat pozornost samozřejmě nezaměstnaným ženám. Ke konci roku 2009 bylo nejvíce žen evidované jako nezaměstnané po dobu kratší než 3 měsíce - 25 %, na druhém místě co do počtu to byly ženy evidované 3 - 6 měsíců - 21,2 %.

Na konci roku 2010 zůstávají v největším počtu opět ženy evidované do 3 měsíců - 24,9 %, ale druhou nejpočetnější skupinou dle délky evidence byly ženy evidované déle než 24 měsíců - 2,8 % viz tabulka č. 8.

Tabulka 8 Uchazeči o zaměstnání dle délky evidence na ÚP

Uchazeči o zaměstnání dle délky evidence na ÚP								
Délka evidence	celkem				ženy			
	31.12.2009		31.12.2010		31.12.2009		31.12.2010	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 3 měsíců	2233	32,3	2619	37,2	788	25,0	751	24,9
3 - 6 měsíců	1426	20,6	1021	14,5	670	21,2	522	17,3
6 - 9 měsíců	747	10,8	545	7,7	341	10,8	270	9,0
9 - 12 měsíců	635	9,2	430	6,1	294	9,3	208	6,9
12 - 24 měsíců	827	12,0	1166	16,5	439	13,9	547	18,1
nad 24 měsíců	1044	15,1	1264	18,0	624	19,8	717	23,8
<b>celkem</b>	<b>6912</b>	<b>100</b>	<b>7045</b>	<b>100</b>	<b>3156</b>	<b>100</b>	<b>3015</b>	<b>100</b>

Zdroj: Roční zpráva k 31. 12. 2010 [24]

### 8.5.4 Faktory ovlivňující nezaměstnanost žen v okrese Svitavy

Na základě rozhovorů s odborníky a nezaměstnanými ženami lze vymezit 4 klíčové problémové oblasti nezaměstnanosti žen. Jsou velmi podobné těm, které postihují i ostatní regiony naší republiky. Ženy hledající zaměstnání se musí vyrovnat s několika problémy, o kterých jsem se v této práci již zmiňovala v teoretické části práce.

#### A. Dopravní obslužnost

Jedním z problémů je soustředění nabídky práce do měst, a s tím spojená nedostatečná dopravní obslužnost regionu. Pokud ženy nejsou držitelkami řidičského oprávnění a musí se spoléhat jen na dopravní spoje, mají značně omezené možnosti při hledání zaměstnání.

Mnohdy ženy dojíždějí za zaměstnáním i několik desítek km a bez řidičského oprávnění by nebylo možné toto pracovní místo přijmout, protože dopravní spoje jsou v tomto směru nedostačující. Obzvláště, pokud se jedná o několika směnné provozy v podnicích.

## **B. Péče o rodinu**

Dalším faktorem ovlivňující nezaměstnanost žen jsou samozřejmě rodičovské povinnosti, které je nutné sloučit se zaměstnáním, respektive hlavně s vhodnou pracovní dobou tak, aby bylo možné zajistit péči nejen o děti, ale případně i o seniory v rodině. Podle expertů jsou právě ženy ve většině případů ty, které vykonávají povinnosti spojené s péčí a výchovou o rodinu. Důsledkem toho je nižší možnost nalézt zaměstnání plně vyhovující jejich požadavkům a odpovídající jejich kvalifikaci.

## **C. Trh práce**

Další příčinnou nezaměstnanosti žen je struktura trhu práce. V daném okrese v současnosti převažuje průmyslová výroba, jež je součástí sekundárního sektoru národního hospodářství. Na základě sekundární analýzy dat bylo zjištěno, že sekundární sektor zaměstnává větší podíl mužů než žen. Ty jsou naopak zaměstnávány nejvíce v sektoru terciárním. Z toho vyplývá, že ženy mohou mít problém najít pracovní uplatnění na takto specializovaném trhu.

## **D. Pasivita / aktivita žen při hledání zaměstnání**

Další příčinou nezaměstnanosti žen může být jejich pasivní přístup k hledání zaměstnání. Některé ženy se spoléhají jen na nabídky z Úřadu práce a jinou snahu hledat zaměstnání nevyvíjejí. Takových je ale podle zprostředkovatelek práce naštěstí menšina a jedná se většinou o konkrétní sociální skupinu, které vyhovuje a postačuje výše sociálních dávek.

Většina žen však podle expertů vykazuje snahu hledat zaměstnání i jinými způsoby než přes ÚP. Jak již bylo zmíněno, existují případy, kdy mnohým ženám zprostředkovatelky práce nemají možnost nabídnout jedinou vhodnou pracovní pozici po dobu několika měsíců. Nezaměstnaným ženám proto nezbývá nic jiného, než hledat jiná východiska z této situace. Často se poptávají po práci u svých příbuzných a známých, kteří jsou zaměstnaní a mají informace o volných místech u svých zaměstnavatelů.

Tyto informace mají zpravidla dříve, než ÚP. Zaměstnanci firem totiž vědí, že někdo z jejich kolegů odchází do důchodu, na mateřskou dovolenou, mění pracovní pozici či odchází z pracovního místa z jiných důvodů.

Podle pracovníků ÚP je tento způsob hledání zaměstnání velmi častý a v mnohých případech i úspěšný. Právě proto zprostředkovatelky svým zákazníkům doporučují i jiné možnosti při hledání zaměstnání, než je nabídka volných pracovních míst v evidenci ÚP. Pracovnice ÚP samy potvrdily, že aktivita žen při hledání zaměstnání je ve většině případů vysoká, a že mnohdy ženy na Svitavsku přijímají i takové pracovní pozice, které jsou neúměrné jejich vzdělání z důvodu finanční nouze.

Tyto čtyři definované oblasti jsou východiskem pro realizaci politiky zaměstnanosti a je zapotřebí věnovat jim značnou pozornost při využívání nástrojů APZ.

## 8.6 Nástroje APZ v okrese Svitavy

### 8.6.1 Výdaje na finanční prostředky APZ

Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti se v letech 2009 a 2010 pohybovaly přes hranici 250 milionu Kč. Z tabulky č. 9 je patrné, že výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti (PPZ) značně převyšují výdaje na aktivní složku politiky zaměstnanosti. Jak již bylo zmíněno, vždy je totiž nutné pokrýt výdaje pasivní politiky zaměstnanosti a zbylé finanční prostředky věnovat na APZ. Nadále je z tabulky patrné, že se výdaje na PZ o 11 milionů Kč v roce 2010 zvýšily oproti roku 2009.

Tabulka 9 Výdaje na politiku zaměstnanosti v letech 2009, 2010 ( v tis. Kč)

Výdaje na PZ	Rok 2009	Rok 2010
<b>výdaje na politiku zaměstnanosti celkem (PZ)</b>	<b>261378</b>	<b>272504</b>
z toho na <b>pasivní politiku (PPZ)</b>	171602	157253
<i>podíl PPZ na PZ v %</i>	65,6	57,7
na <b>aktivní politiku (APZ)</b> <sup>1)</sup>	49548	72507
<i>podíl APZ na PZ v %</i>	19	26,6
<b>Podpora zaměstnávání OZP - příspěvek dle §78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti</b>	33131	42221
<i>podíl podpory zaměstnávání OZP na PZ v %</i>	12,7	15,49
<b>Insolvence</b>	7097	523
<i>podíl insolvence na PZ v %</i>	2,7	0,19

Zdroj: Roční zpráva k 31.12. 2010 ÚP ve Svitavách [24]

V rámci sekundární analýzy dat i rozhovorů s experty bylo zjišťováno, které nástroje APZ jsou na Svitavsku realizovány nejvíce a které naopak v posledním roce nebyly využity vůbec.

**Za poslední 2 roky nebyly v okrese Svitavy realizovány tyto nástroje APZ:**

- překlenovací příspěvek
- příspěvek na dopravu zaměstnanců
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- cílené programy k podpoře zaměstnanosti § 120

Skutečnost nevyužití těchto nástrojů mi byla odůvodněna především nedostatkem financí na jejich realizaci.

Z nástrojů APZ, které jsou vymezeny Zákonem č. 435/2001 Sb. O zaměstnanosti, bylo nejvíce finančních prostředků vloženo právě na rekvalifikace a poradenské aktivity - 12,1 %, dále na Příspěvek na provozní náklady CHPD, CHPM a CHPM - SVČ vytvořené pro OZP - 9,6 % a veřejně prospěšné práce - 7,2 %.

Zaměstnanci úřadu práce se shodují v názoru, že rekvalifikace a poradenství může být v mnohých případech úspěšné. Efektivnost těchto dvou nejvíce využívaných nástrojů sledoval ředitel ÚP ve Svitavách ve vlastní studii. Vlastní sledování není podle pana ředitele samo o sobě moc vypovídající. Úřad práce je schopen registrovat, zda uchazeč o zaměstnání, který prošel rekvalifikací, zůstal po jejím dokončení v evidenci ÚP nebo již v evidenci registrovaný není. Nemohou však zjistit a doložit, kolik těchto rekvalifikovaných lidí se z okresu odstěhovalo, zahájilo studium nebo začalo pracovat „na černo“. Dalším problémem zůstává i fakt nedostatku pracovních míst. Lidé se mohou rekvalifikovat na jinou pracovní činnost, ale pokud pro ně nebude volné žádné pracovní místo, vede to jen k tomu, že jsou lidé kvalifikovanější, ale stále bez zaměstnání.

Efektivnější variantou v této situaci by podle výsledku expertních rozhovorů mohlo být dotování vzniku nových pracovních míst - veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa nebo příspěvek začínajícím podnikatelům. Touto cestou by mohlo být dosaženo tvorby nových pracovních míst a tím i snížení počtu nezaměstnaných.



Příčinou jejich nižší realizace jsou však vysoké finanční náklady. Z tabulky č. 10 je zřejmé, že nejvíce za poslední 2 roky byly výdaje APZ v tomto směru věnovány na veřejně prospěšné práce.

Tabulka 10 Výdaje APZ – roky 2009, 2010

Nástroj APZ	Rok 2009	Rok 2010	%
VPP	5238	5189	7,2
SÚPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli	259	1476	2,1
SÚPM zřízené uchazeči o zaměstnání - SVČ	2086	2264	3,1
CHPD a CHPM vytvořené pro OZP	4140	4300	5,9
CHPM – SVČ vytvořené pro OZP	100	280	0,4
Příspěvek na provozní náklady CHPD, CHPM a CHPM - SVČ vytvořené pro OZP	7205	6986	9,6
Rekvalifikace, poradenské aktivity	3724	8782	12,1
překlenovací příspěvek	0	0	0
příspěvek na dopravu zaměstnanců	0	0	0
příspěvek na zapracování	0	0	0
příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	0	0	0
cílené programy k podpoře zaměstnanosti § 120	0	0	0
programy tvorby nových pracovních míst	0	4	0,01
Program vzdělávejte se OP RLZ	2301	0	0
Program vzdělávejte se OP LZZ	3386	16774	23,09
projekty ESF – OP RLZ - VPP	2440	0	0
Projekty ESF – OP LZZ - VPP	10156	13950	19,2
Projekty ESF – OP LZZ - SÚPM	8480	12502	17,3
<i>ostatní (semináře, expertízy apod.)</i>	33	0	0
<b>celkem</b>	<b>49548</b>	<b>72507</b>	<b>100</b>

Zdroj: Roční zpráva k 31.12. 2010 ÚP ve Svitavách [24]

### 8.6.2 Vyhodnocení APZ za rok 2010

Z tabulky č. 11 je zřejmé, které nástroje APZ byly v r. 2010 nejvíce využívány nezaměstnanými ženami v daném okrese. Největší počet žen využilo možnosti rekvalifikace na jinou pracovní pozici, než ke které měly kvalifikaci v minulosti.

Druhý nejvíce využívaný nástroj APZ ženami je poradenská činnost. Stejný počet žen, tj. 29 získalo veřejně prospěšnou práci nebo společensky účelné pracovní místo.

Z tabulky je také zřejmé, že podporu na samostatně výdělečnou činnost využívají ve značné míře muži oproti ženám (ženy tvoří pouze cca 14%).

Tabulka 11 Vyhodnocení APZ – 2010 (umístění uchazeči)

Nástroj APZ	Uchazeči a zájemci						
	Z toho						
	celkem	ženy	do 20 1	nad 50 l	nad 55 l	nad 5 měs	D do 15 let
VPP APZ	85	29	3	22	7	42	12
SÚPM zřízená APZ	0	0	0	0	0	0	0
SÚPM vyhrazená APZ	54	29	4	9	5	39	7
SVČ	78	18	4	3	0	32	4
CHPD zřízení	23	-	-	-	-	-	-
CHPM zřízení	111	-	-	-	-	-	-
CHPM SVČ	6	-	-	-	-	1	-
Rekvalifikace APZ + NIP PaR	657	356	16	77	24	335	138
Poradenské činnosti	486	265	21	64	23	477	108

Zdroj: Roční zpráva k 31.12.2010 ÚP ve Svitavách [24]

### 8.6.3 Informovanost žen o APZ

Ve svém výzkumu, jsem se samozřejmě zajímala i o informovanost nezaměstnaných žen na Svitavsku. Jaké mají možnosti se informovat o nástrojích APZ? Podle zaměstnanců ÚP je informovanost o nástrojích APZ na velmi dobré úrovni. Uchazečky o zaměstnání mají několik variant, jak se seznámit s možnostmi, které jim APZ nabízí.

Všeobecné informace o PZ a jejích nástrojích jsou uvedeny v Zákoně č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti, další podrobnější informace je možné najít na webových stránkách MPSV. Současně jsem sama osobně při návštěvě ÚP ve Svitavách měla možnost se přesvědčit o volně dostupných prospektech o dané problematice.

Největší zájem ze strany žen je právě o rekvalifikaci. Zajímaly mě, způsoby výběru a zařazení žen do programu rekvalifikace. Rekvalifikaci si může nezaměstnaná žena zajistit sama a současně si ji i uhradit.

Výsledky rozhovorů s experty však uvádí, že zájemkyně o rekvalifikaci často vyžadují její zprostředkování přes ÚP či současného zaměstnavatele. Rekvalifikace může být ženě nabídnuta i ze strany zprostředkovatelky, která tuto možnost ženě po určité době evidence na ÚP nabídne, pokud výhledově existuje zvýšení šance uplatnit se na lokálním trhu práce.

**Pokud žena chce, aby jí rekvalifikaci hradil úřad práce musí splňovat několik kritérií:**

- žena musí být vedena v evidenci ÚP jako uchazeč o zaměstnání
- musí mít některé kvalifikační předpoklady pro danou rekvalifikaci
- musí mít jisté osobní předpoklady pro zvládnutí rekvalifikace i zaměstnání, ke kterému je rekvalifikace určena
- musí být zdravotně způsobilá
- rekvalifikace musí být potřebná - žadatelka se svou kvalifikací neodpovídá potřebám na trhu práce a nemůže zde nalézt uplatnění
- rekvalifikace musí být potřebná pro současné nabídky na trhu práce

Zařazení do rekvalifikace musí nezaměstnaná žena nejprve projednat se svojí zprostředkovatelkou práce a na základě jejího doporučení a souhlasu dalších odpovědných pracovníků ÚP může být žena zařazena do rekvalifikace. Dohoda o rekvalifikaci je závazná pro obě strany a je uzavírána v písemné podobě.

Mohou nastat i případy, kdy žena rekvalifikaci nedokončí bez jakéhokoliv vážného důvodu nebo následně odmítne nastoupit do zaměstnání, které odpovídá její nové kvalifikaci. V takovýchto případech musí žena náklady na rekvalifikaci uhradit příslušnému ÚP, který danou rekvalifikaci hradil.

V době, kdy se žena účastní rekvalifikace zabezpečované ÚP má nárok na podporu při rekvalifikaci, pokud se však jedná o samostatně zvolenou rekvalifikaci, nárok na podporu při rekvalifikaci zaniká. Těto fakt má podle expertů značný vliv na samostatnost při absolvování rekvalifikace, protože samostatným vyhledáním rekvalifikace žena ztratí finanční podporu navíc si náklady na rekvalifikaci musí hradit, což je pro některé uchazečky finančně nemožné.

### **8.7 Shrnutí výsledků empirické studie (sekundární analýzy dat a rozhovorů s experty v oblasti nezaměstnanosti)**

Na základě dat shromážděných experty v oblasti nezaměstnanosti jsem provedla jejich sekundární analýzu, která byla následně doplněna informacemi z nestandardizovaných rozhovorů se samotnými zaměstnanci ÚP ve Svitavách. Problematika nezaměstnanosti byla již zaměřena v konkrétní rovině na okres Svitavy a vymezenou sociální skupinu, tj. nezaměstnané ženy hledající zaměstnání na lokálním trhu práce.

Na základě provedených technik sběru dat bylo zjištěno, že okres Svitavy patří ke skupině regionů se soustředěnou podporou státu a vysoce nadprůměrnou nezaměstnaností. To je způsobeno především vysokou nabídkou práce oproti její nízké poptávce na lokálním trhu práce.

K této skutečnosti přispívá několik faktorů. Recese industriální produkce, transformované a nijak nespécializované zemědělství nacházející se ve fázi útlumu, nedostatečná dopravní obslužnost směřující k velmi nízké investiční činnosti a ztrátě konkurenceschopnosti mezi regiony představují značné důvody vysoké míry nezaměstnanosti daného okresu.

Práce je od počátku zaměřena na nezaměstnanost žen a první dvě fáze výzkumu měly identifikovat kategorie žen nejvíce ohrožené nezaměstnaností. Sekundární analýzou dat a expertními rozhovory bylo zjištěno, že se jedná o dvě věkové skupiny žen, tj. ženy ve věku 35 – 39 let navracející se po rodičovské dovolené na trh práce a ženy v předdůchodovém věku.

Byly určeny faktory, jež zaměstnanost žen na Svitavsku ovlivňují největší měrou. Jedná se o nedostatečnou dopravní obslužnost, nesoulad mezi poptávkou a nabídkou na lokálním trhu práce, věk, vzdělání a bydliště nezaměstnaných žen společně s povinnostmi spojených s péčí o rodinu.

Prostředkům, jejímž účelem je snížit nezaměstnanost jsou nástroje APZ, byla taktéž věnována značná pozornost nejen v sekundární analýze dat, ale především při samotných rozhovorech s experty na danou problematiku. V této fázi výzkumu jsem se zajímala o konkrétní výdaje na státní politiku zaměstnanosti, realizaci nástrojů APZ a především zhodnocení účinnosti těchto nástrojů. Výsledky rozhovorů s odborníky na danou oblast upozorňují v největší míře na nedostatek volných pracovních míst v regionu, které mají značný vliv na nízkou účinnost některých realizovaných nástrojů APZ.

Prostředkem, jak zlepšit současnou situaci na trhu práce je podle expertů tvorba nových pracovních míst, která však vyžaduje vynaložení značných finančních nákladů, jimiž instituce realizující APZ nedisponují.

Hodnocení efektivity mladého projektu DONEZ se většina zaměstnanců ÚP zdržovala, vzhledem ke krátké době jeho zavedení tím tedy malé možnosti zhodnotit efektivitu jmenovaného projektu.

## **8.8 Výsledky rozhovorů s dotazovanými ženami**

### **8.8.1 Výběr vzorku populace**

Dotazovaná skupina žen byla vybrána technikou kvótního výběru. Kvótním kritériem bylo pohlaví a věk nezaměstnaných žen. V první fázi kvalitativního výzkumu byly odborníky a sekundární analýzou dat jasně definovány dvě skupiny žen, jež nezaměstnanost ohrožuje ve větší míře než jiné a tvoří tak největší dvě skupiny žen v evidenci ÚP. Jedná se o ženy ve věku 35-39 let po ukončení rodičovské dovolené a ženy v předdůchodovém věku. A právě tyto dvě kategorie žen byly předmětem poslední části výzkumu. Volila jsem vzorek 20 žen hledajících zaměstnání. Pro rovnoměrné rozložení zkoumaného vzorku jsem volila skupinu deseti žen navracejících se na trh práce po rodičovské dovolené a stejně početnou skupinu žen ve věku předdůchodovém.

### **8.8.2 Nezaměstnanost dotazovaných žen dle vzdělání**

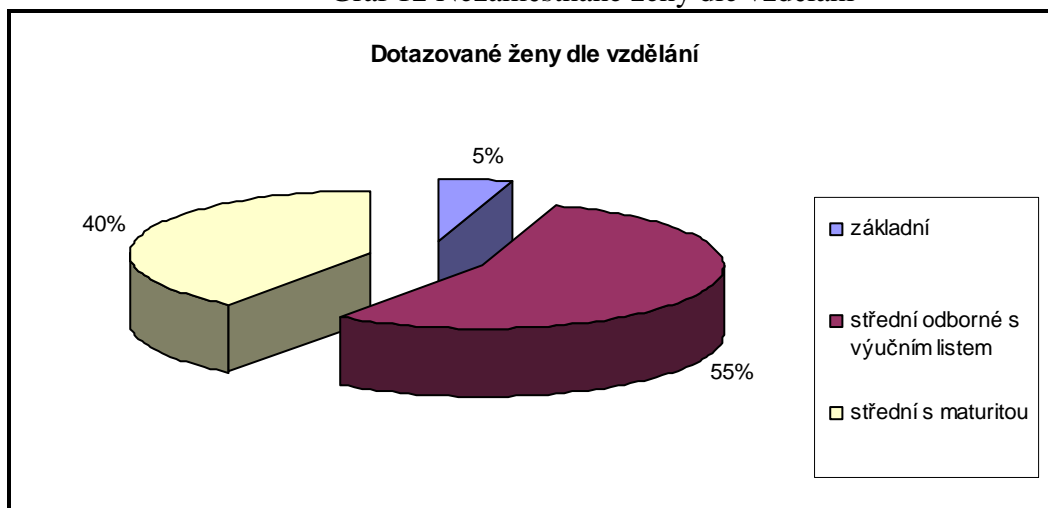
Nezaměstnané ženy, s nimiž jsem provedla rozhovor o jejich situaci v nezaměstnanosti, byly nejčastěji ženy vyučené v konkrétním oboru. Jedna z dotazovaných žen staršího věku dosáhla pouze základního vzdělání a čtyři ženy mladšího věku měly střední odborné vzdělání s maturitou. Ženy vysokoškolsky vzdělané ve zkoumaném vzorku zastoupeny nebyly. Nebylo to záměrem výzkumu, lze spíše předpokládat, že je to z důvodu toho, že jde o nejméně zastoupenou kategorii nezaměstnaných.

Tři mladší ženy s maturitou před nástupem na mateřskou dovolenou vykonávaly práci odpovídající jejich vystudovanému oboru nebo práci v oboru podobném. V současné době podobné uplatnění nalézt nemohou. Je to samozřejmě podmíněno faktory, které již byly několikrát zmiňovány - vazba na rodinu, menší flexibilita v čase apod.

Samozřejmě mě zajímalo, kolik žen ze zbytku dotazovaných pracovalo naposledy v oboru, ke kterému mají kvalifikaci.

Výsledným zjištěním bylo, že žádná. Podle odpovědí žen jsou všechny ochotné nastoupit do zaměstnání, které není v souladu s jejich kvalifikací a nedostalo by se jim tak příslušného ohodnocení lidského kapitálu. To je samozřejmě způsobeno především nedostatkem pracovních míst na trhu práce v daném okrese a nutností nalézt zaměstnání z finančních důvodů.

Graf 12 Nezaměstnané ženy dle vzdělání



Zdroj: Vlastní výzkum<sup>6</sup>

### 8.8.3 Nezaměstnanost dotazovaných žen dle délky evidence

Ve svých rozhovorech jsem se zabývala i otázkou, kolikrát byly dotazované ženy již nezaměstnané, tedy v evidenci ÚP? Pro lepší přehlednost je v následující tabulce rozdělím na kvótu zvolené A (ženy mladé matky) a ženy v předdůchodovém věku (B).

Z tabulky č. 12 je zřejmé, že mladší skupina žen byla v evidenci ÚP méně často. To ale vysvětluje životní stádium nezaměstnaných žen. Mladší ženy ve většině případů po dokončení studia nastoupily hned do zaměstnání nebo nějakou chvíli zaměstnání hledaly a po té začaly pracovat, než odešly na rodičovskou dovolenou, kratší dobu tedy působily na trhu práce než ženy v předdůchodovém věku.

Starší skupina dotazovaných žen měla více zkušeností s nezaměstnaností. Již několikrát musely hledat nové zaměstnání. Souvisí to nejen se změnami na trhu práce, ale i s životními etapami dotazovaných žen.

<sup>6</sup> Vzhledem k velikosti zkoumaného vzorku populace slouží grafy z vlastního výzkumu pouze k ilustrativním účelům.

Tabulka 12 Zkušenost dotazovaných žen s nezaměstnaností

<b>Zkušenost žen s nezaměstnaností</b>		
	A	B
nikdy	5	0
jednou	3	1
dvakrát	2	3
tříkrát	0	5
vícekrát	0	1

Zdroj: Vlastní výzkum

Většina dotazovaných nezaměstnaných žen jsou nezaměstnané déle než 3 měsíce. U dvou dotazovaných žen je doba evidence na ÚP delší než 1 rok, jednalo se o ženy v předdůchodovém věku. Většina starších žen je v evidenci ÚP již po několikáté. A to vlivem restrukturalizace firem nebo sezónních vlivů. 3 z 10 žen staršího věku mi potvrdily, že každý rok jsou ke konci října propuštěny z pracovního poměru kvůli nedostatku zakázek zaměstnávajících podniků a na počátku sezóny jsou opět do pracovního poměru přijímány. Možnost, že by přes dobu své nezaměstnanosti našly jiné zaměstnání, kde by byly zaměstnány po celý rok je mizivá. Omezující pro tyto ženy je koncentrace pracovních nabídek do měst. 7 z 10 dotazovaných žen pokročilého věku nevlastní řidičský průkaz a tak jsou vázány na spoje místních autobusů, případně železnic.

Mladší skupina žen je ve většině případů nezaměstnána po dobu kratší než jeden rok. I přesto, že většina z nich má vyšší vzdělání než skupina starších žen a disponují větší mobilitou (větší část než skupina starších žen vlastní řidičský průkaz), jsou ochotné nastoupit do jakéhokoliv zaměstnání, i kdyby neodpovídalo jejich současné kvalifikaci a měly by vykonávat práci, kde je požadována kvalifikace nižší. Je pro ně důležitější, aby pracovní doba byla uzpůsobena jejich rodinnému životu, tedy péči o děti. To samozřejmě není jednoduché, a proto většina z nich hledá zaměstnání nadále.

Na mou otázku, jestli se nezaměstnané ženy spoléhají jen na nabídku pracovních míst ÚP, mi všechny jednohlasně odpověděly, že nikoliv. Nejčastěji hledají zaměstnání přes své známé a příbuzné, případně sledují inzeráty v novinách nebo na internetu. Mnoho žen osobně obchází jednotlivé podniky a hledají tak zaměstnání i touto cestou.

Tabulka 13 Délka nezaměstnanosti dotazovaných žen v současnosti

<b>Délka nezaměstnanosti žen v současnosti</b>	
do 3 měsíců	7
3 - 6 měsíců	9
6 - 9 měsíců	0
9 - 12 měsíců	2
12 - 24 měsíců	2
nad 24 měsíců	0
<b>celkem</b>	<b>20</b>

Zdroj: Vlastní výzkum

## 8.8.4 Faktory ovlivňující nezaměstnanost z pozice dotazovaných žen

### A. Dopravní obslužnost

Nedostatečná dopravní dostupnost je i dotazovanými ženami vnímána jako velký problém při hledání zaměstnání. Z 20 dotazovaných žen v mé studii bydlely ve městě pouze 3. Zbývající pocházely z okolí měst, tudíž jsou odkázány na dojíždění za prací mnohdy několik desítek km. Vzhledem k tomu, že volná pracovní místa jsou především koncentrována do měst, je šance, že by ženy nemusely za prací dojíždět velmi malá.

Řidičské oprávnění, které by tuto skutečnost ženám značně ulehčilo, vlastní z dotazovaných žen necelá polovina. Tím se samozřejmě možnosti volby povolání značně komplikují. Některé ženy vlastníci řidičský průkaz mi ale sdělily, že to jejich situaci s dojížděním nikterak neřeší. Rodina vlastní pouze jeden automobil, který pro dopravu za zaměstnáním využívá manžel či přítel a pořízení dalšího vozu je pro rodinu přílišnou finanční zátěží. Současně je jejich situace ztížena časově vzhledem k povinnostem k rodině.

### B. Péče o rodinu

Skupina starších dotazovaných žen tento problém prozatím neřeší. Děti jsou již dospělé a manželé či partneři mnohdy ještě zaměstnaní nebo soběstační.

Mladší skupinu dotazovaných žen tíží problém s péčí o děti. Děti navštěvují školy a školky, které zavírají většinou dříve, než končí pracovní doby zaměstnanců. Úpravu pracovní doby zaměstnavatelé většinou neumožňují, a pokud se jedná o ženy bydlící na menších vesnicích, kde občanská vybavenost není na nejlepší úrovni a nenabízí možnost umístit děti do mateřských škol a základních škol, vyvstává další problém.

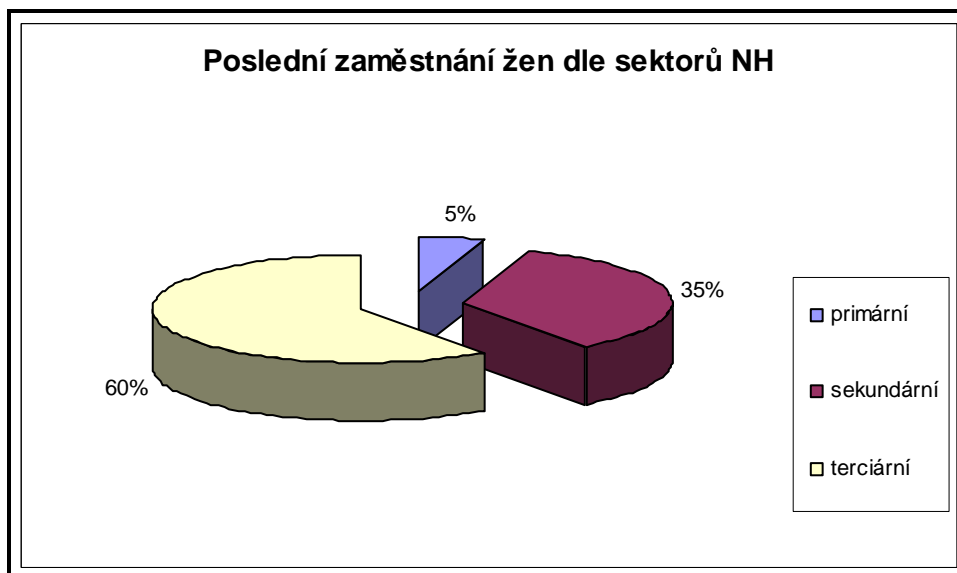


Jak dopravit děti do těchto zařízení, když chybí dopravní obslužnost a současně toto zvládnout i se zaměstnáním?

### C. Trh práce

Většina dotazovaných žen doposud pracovala v terciárním sektoru NH, kam řadíme služby, obchod, vzdělávání apod. viz graf č. 13. Toto zjištění je v souladu s výsledky předchozí části výzkumu. Menší část dotazovaných žen pracovala v sektoru sekundárním, především ve zpracovatelském průmyslu, kde je poptávka po práci v současnosti největší ze všech 3 sektorů. Vzhledem k tomu, že jsou ženy jako pracovní síla zaměstnány nejvíce v terciárním sektoru NH, vnímají dotazované ženy průmyslově zaměřené hospodářství regionu jako jisté omezení v hledání pracovních příležitostí.

Graf 13 Poslední zaměstnání dotazovaných žen dle sektorů NH



Zdroj: Vlastní výzkum

### D. Pasivita / aktivita dotazovaných žen při hledání zaměstnání

Dotazované ženy mi samy potvrdily, že zaměstnání hledají většinou přes své známé a příbuzné. Některé mi dokonce sdělily, že po celou dobu jejich evidence na ÚP, jim nebyla nabídnuta žádná pracovní nabídka. Stejně tomu bylo i v minulosti, kdy byly taktéž v evidenci ÚP. Mladší ženy vyhledávají zaměstnání i přes inzeráty na internetu, kdy se taktéž dostanou k informacím o pracovních nabídkách dříve než ÚP. 75% žen, které již někdy bylo v evidenci ÚP, si našlo zaměstnání jinou cestou než prostřednictvím ÚP.

### **8.8.5 Dopad nezaměstnanosti na život dotazovaných žen**

Ztráta zaměstnání podle nezaměstnaných žen ovlivnila především zhoršení ekonomické situace v rodině. Mzdy v daném regionu nejsou příliš vysoké a ztráta zaměstnání je značnou finanční zátěží. Nedostatek financí je právě tou motivací, kdy si ženy hledají zaměstnání přes své známé a příbuzné a jsou ochotné nastoupit i do zaměstnání, které je pod úrovní jejich vzdělání a kvalifikace.

Jak samy ženy přiznávají, finanční deficit značně ovlivňuje jejich psychiku. Mladší skupina dotazovaných žen potvrdila, že má partnera se stálým zaměstnáním, ale i přesto není jejich finanční situace dobrá.

U starší skupiny nezaměstnaných žen se objevily i případy. Kdy měly ženy svého partnera již v důchodu nebo žily samy bez partnera. Ty pocítují tíživěji stav nedostatku financí a mnohdy se s prosbou o finanční výpomoc obrací na děti či známé.

I některé mladší ženy mi sdělily, že musely požádat o pomoc v této situaci příbuzné nebo bankovní instituci a stát prostřednictvím institutu tzv. hmotné nouze.

### **8.8.6 Zkušenost dotazovaných žen s nástroji APZ**

Při rozhovorech s nezaměstnanými ženami, jsem se zajímala o jejich vlastní zkušenosti s nástroji APZ. Všechny ženy mi potvrdily, že o nich slyšely většinou prostřednictvím samotného ÚP nebo médií. Většina dotazovaných žen přesto neprošla žádnou rekvalifikací, o něž je ze strana nezaměstnaných žen společně s poradenskou činností největší zájem. Rekvalifikace jim ze strany ÚP nebyla nabídnuta a ony samy nemají finance na její zaplacení nebo nevěří tomu, že jim změna kvalifikace umožní nalézt uplatnění na místním trhu práce. Pouze dvě ženy ze skupiny mladších žen byly zařazeny do rekvalifikace, kterou si samy nevyhledaly, ale absolvovaly ji na základě nařízení ÚP. Bohužel jim tato rekvalifikace nepomohla najít odpovídající pracovní místo a tím se podle jejich názoru potvrdil fakt, že rozšíření kvalifikace nevede k zajištění odpovídající pracovní pozice. Hlavním problémem podle nich je nedostatek pracovních míst na pracovním trhu.

Starším dotazovaným ženám nebyla ze strany ÚP nabídnuta možnost rekvalifikace ani veřejně prospěšných prací nebo místa v chráněných dílnách. A ony samotné z vlastní iniciativy tuto možnost doposud nezvažovaly. Domnívají se taktéž jako mladší skupina dotazovaných žen, že rekvalifikace není prostředkem, jak najít pracovní uplatnění.

Většina z dotazovaných žen projevila jistou pasivitu v hledání možností, kterými disponuje APZ. Zastávají názor, že právě ÚP by je měl více informovat o těchto prostředcích a vysvětlit jim, jaké podmínky musí splňovat, pokud by chtěly využít některý z těchto nástrojů.

Z rozhovorů s nezaměstnanými ženami zároveň vyplynulo, že nejsou spokojeny s přístupem zprostředkovatelek práce. Mnohdy jsou vyzvány navštívit ÚP až po celkem dlouhé době, někdy v trvání i pár měsíců. Při dostavení se na ÚP si zprostředkovatelka mnohdy jen zaznamená přítomnost nezaměstnaných, zeptá se, jestli nenašly zaměstnání, a tím je celá schůzka ukončena. Datum další návštěvy je sdělována písemně poštou.

Tyto ženy se tedy domnívají, že snaha ÚP zprostředkovat zaměstnání je velmi malá. Ženy, které jsou v evidenci ÚP delší dobu se již setkaly s projektem DONEZ, který je popsán v teoretické části této práce. Ohlasy na tento projekt jsou velmi negativní. Sice chápou podstatu věci, že má sloužit k odstranění nelegálního zaměstnávání, ale jak samy říkají: „Proč ze svých již tak nízkých finančních prostředků, které máme jako nezaměstnané k dispozici, musíme hradit cestu na pobočku Czech Pointu, která se nachází jen ve městech?“ Pokud někdo bude chtít pracovat na černo a zaměstnavatelé to bude přinášet zisk, východisko, jak tento systém obejít se vždycky najde. Dotazované ženy nemají důvěru v účelovost jmenovaného projektu stejně jako ti, kteří se podílí na jeho realizaci.

## **8.9 Shrnutí rozhovorů s dotazovanými ženami**

Výběr vzorku dotazovaných žen byl volen na základě výsledků předchozích fází kvalitativního výzkumu. Skupinu dotazovaných žen tedy tvořily dvě kategorie, jež nezaměstnanost podle dosavadních zjištění ohrožuje v nejvyšší míře. První skupinu tvoří ženy po návratu z rodičovské dovolené a druhou skupinu ženy v předdůchodovém věku.

Nezaměstnané ženy vnímají situaci, kdy nemohou nalézt zaměstnání jako zásadní problém. Faktory, jako je nedostatečná dopravní dostupnost regionu, povinnost péče o rodinu a nízkou poptávku po práci na lokálním pracovním trhu, vnímají jako klíčové oblasti, v nichž tkví nesnáz při hledání zaměstnání již delší dobu. Ztráta zaměstnání a sní související zhoršená finanční situace těchto žen, nebo celých rodin, často vyústí k motivaci hledat zaměstnání i jinými způsoby než prostřednictvím ÚP. Dotazované ženy, které měli již zkušenosti s nezaměstnaností uvádí, že bez pomoci známých a rodiny by mnohdy nové

zaměstnání hledaly mnohem delší dobu, než pokud se spoléhaly jen na možnosti a nabídky ÚP.

Podstatnou součástí rozhovorů s dotazovanými ženami byla jejich informovanost a zkušenosti s nástroji APZ. Většina žen neměla se zmiňovanými nástroji žádné praktické zkušenosti, pouze byly informovány v teoretické rovině. Výjimkou byly dvě dotazované ženy, které absolvovaly rekvalifikační kurz, ale bez pozdějšího uplatnění na trhu práce.

Samy ženy přiznávají, že od zprostředkovatelek práce a služeb ÚP očekávají více snahy a návrhů řešení jejich situace v nezaměstnanosti, než tomu bylo doposud. Nejsou s jejich přístupem při hledání zaměstnání spokojeni, proto se v případě hledání nového pracovního uplatnění obracejí na doporučení známých, rodiny nebo využívají nabídek inzerátů, aby co nejdříve našly pracovní pozici a zmírnily tak svou finanční tíseň. Současně všechny dotazované ženy uvedly, že jsou ochotny nastoupit do zaměstnání, které nebude odpovídat jejich současné kvalifikaci, právě z důvodu zlepšení ekonomické situace rodiny.

O projektu DONEZ měla informace pouze zanedbatelná část zkoumaného prvků populace žen a názory na něj byly velmi negativní. Shledávají tento projekt jako „mrhání“ času a finančních prostředků, který lze v případě nelegálního zaměstnávání jakkoliv obejít.

## 9. Závěr

Tato diplomová práce zaměřená na nezaměstnanost žen na Svitavsku a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti si stanovila za cíl zhodnotit efektivitu uvedených nástrojů v daném regionu.

Již na počátku zpracovávání této práce, kdy jsem se zabývala nezaměstnaností v obecné rovině, se mi potvrdila pravdivost tvrzení řady odborníků, že nezaměstnanost, její příčiny a důsledky, jsou skutečně velmi složitým problémem. Nezaměstnanost, vedoucí k sociální exkluzi a snížení koheze společnosti, se vyskytuje v několika formách a má dalekosáhlé důsledky v oblasti nejen ekonomické, ale i sociální. Ztráta zaměstnání je úzce spjata se změnou struktury času, snížení životní úrovně, ztrátě statusu a může směřovat k sociální izolaci a ohrožení zdraví nezaměstnaného.

Nedílnou součástí problematiky nezaměstnanosti je bezesporu trh práce a rovnováha mezi jeho dvěma hlavními komponenty, tj. nabídkou práce a poptávkou po ní. Trh práce vlivem restrukturalizace národního hospodářství prošel nebo prochází v některých regionech České republiky razantními změnami v oblasti poptávky po práci. S těmito změnami se samozřejmě ti, kteří nabízejí pracovní kapitál musí vyrovnat a přizpůsobit se současným požadavkům pracovního trhu.

Jednou ze sociálních skupin, které nezaměstnanost ohrožuje ve větší míře než zbývající část populace jsou ženy. A právě na tuto sociální skupinu jsem se zaměřila.

Objektem empirického šetření byl okres Svitavy, který patří mezi hospodářsky slabé regiony vyznačující se mimo jiné vysokou mírou nezaměstnanosti a sledovanou sociální skupinou nezaměstnané ženy žijící v tomto regionu.

Metodikou pro vlastní šetření byl volen kvalitativní výzkum, rozdělen do tří fází. Na základě sekundární analýzy dostupných relevantních dat byla popsána současná situace na lokálním trhu práce a jeho vliv na nezaměstnanost žen. Výsledky analýzy se staly východiskem pro další fáze empirického šetření. Prostřednictvím nestandardizovaných rozhovorů s experty na zprostředkování práce a realizaci nástrojů APZ, byly získány další potřebné informace o dané problematice. Ty byly následně doplněny výsledky z rozhovorů s nezaměstnanými ženami, jež na danou problematiku nahlíží z jiného hlediska, než dotazovaní experti.

Vlastním šetřením byly definovány faktory, jež působí na nezaměstnanost žen v daném regionu a sehrávají tak značnou roli v oblasti zaměstnanosti žen. Jsou to problémy spojené s dopravní obslužností v regionu, charakterem lokálního trhu práce, specifíčitostí životního cyklu žen a přístupem žen k hledání práce.

Právě dopravní obslužnost je problematická zejména u žen starších, které jsou imobilní nejen z důvodu nedisponování osobním automobilem, ale též neschopností jej užívat. V případě mladých žen by soukromá doprava byla řešením v případě disponování s dopravním prostředkem. Užívání jiného dostupného prostředku, např. kola či skútru dotazované ženy nebraly v úvahu jako možné řešení. Otázkou tedy je, zda takovou bariéru řešit prostřednictvím privátních zdrojů, tedy užívání soukromého dopravního prostředku a jeho případné sdílení více ženami, anebo posílením dopravní obslužnosti jako veřejné služby, případně konkrétního nástroje (podnikové) politiky zaměstnanosti. V tom případě by bylo nutné koncentrovat zaměstnání žen nejlépe k jednomu velkému lokálnímu zaměstnavateli, což je v daném regionu nereálné, anebo koordinovat ženy, případně obce ohledně „svozu“ do zaměstnání po konkrétních pravidelných trasách. Toto řešení je zase poměrně náročné na koordinaci jednotlivých aktérů.

Specifický charakter životního cyklu žen je odlišný u žen matek a žen v předdůchodovém věku. Mobilita žen matek je nikoliv prostorová, ale značně časově omezená. Jde o situaci, kdy čas práce včetně dojíždění neladí, respektive nepostačuje zajištění péče o děti v kolektivních organizacích (školky, školy apod.), ani systém rodinné spolupráce není ženami vnímaný jako reálná kompenzace potřebné pomoci pro návrat na trh práce.

U starších žen není problém ve vázanosti k rodinným povinnostem tak silný, ale jejich pozice na trhu práce je spíše ovlivněna nedostatečnou znalostí trhu práce. Jistá alternativa by mohla být taková, kdyby tyto dvě skupiny byly ochotné a schopné spolupracovat (nejlépe na bázi příbuzenského či komunitního vztahu, sítích) tak, že starší ženy neumístitelné na trhu práce by zajistily péči o děti mladším, zatímco mladší by sdílely možné zisky z trhu práce. To by však znamenalo koordinovat čas a pravidla péče jedné starší ženy o děti několika žen mladších. Takový nástroj politiky zaměstnanosti není formálně institucionalizovaný a právě neformalizovaná instituce je jeho slabinou..

Přístup žen k hledání práce je velice specifický a je velmi nesnadné označit jej za jednoznačně pasivní či jednoznačně aktivní.

Je patrné, že ženy příliš neshledávají nadějnou zprostředkovatelskou funkci úřadu práce, avšak uvědomují si, že silný vliv může mít omezenost nabídky pracovních míst na místním trhu práce. Z šetření vyplývá, že ženy jsou ochotné respektovat a přijímat aktivní politiku zaměstnanosti a realizaci jejích nástrojů, a to i přesto, že nejsou přesvědčeny o jejich efektivnosti (např. u rekvalifikací práce a následnému stabilnímu umístění na místním trhu práce), ale spíše se snaží a důvěřují neformálním sítím a neformálnímu způsobu získávání informací o pracovních místech. Snaha nalézt zaměstnání a zlepšit tak ekonomickou situaci rodiny je velkou motivací. Prostředky, kterými ženy nejčastěji hledají placené místo jsou přátelé, rodina, inzeráty nebo pochůzky po jednotlivých podnicích. Tyto prostředky jsou podle výsledků rozhovorů s experty i nezaměstnanými ženami mnohdy úspěšnější variantou hledání zaměstnání než zprostředkování přes ÚP, který je o volné pracovní pozici informován s určitým časovým zpožděním.

Zprostředkovatelé zaměstnání a aktéři APZ sami přiznávají, že realizací politiky zaměstnanosti je možné nezaměstnanost částečně snížit, ale ne v takové míře, jak by se očekávalo a bylo přínosné pro současnou situaci. Jako hlavní důvod uvádí nesoulad mezi poptávkou a nabídkou práce. Na Svitavsku chybí odpovídající dopravní obslužnost a to společně s podprůměrně rozvinutou technickou infrastrukturou vytváří nepříznivé podmínky pro investiční činnost a rozvoj drobného a středního podnikání. Dílčím problémem je i průmysl, převažující nad primárním sektorem, který se nachází ve fázi stagnace či úpadku. Ve výsledku tak dochází k úbytku pracovních míst a snížení možnosti nalézt odpovídající pracovní pozici nezaměstnaným ženám.

Východiskem z této situace je podle výsledků empirického výzkumu klást větší důraz na rozvoj regionu, především v tvorbě nových pracovních příležitostí. Buď vytvořit takové podmínky, které by vedly ke zvýšení investičních činností a to vše využitím silných stránek regionu nebo eliminací stránek slabých. Dalším východiskem by bylo rozvíjet oblast sociální ekonomiky a založit v regionu sociální podniky, zaměřené např. na výchovu dětí (instituce podobné školkám s delší provozní dobou vyhovující zaměstnaným ženám) nebo podnik zabezpečující péči o seniory, který by usnadnil život zaměstnaným ženám v předdůchodovém věku, jež pečují o seniora. Sociální podniky jsou zakládány za účelem prospěchu veřejnosti a v tomto případě by mohly přispět i ke snížení nezaměstnanosti vytvořením nových pracovních míst.

## 10. Soupis citací

1. INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. [online] c. 2011  
URL:<[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestnanost\\_v\\_cislech/oblasti\\_kraje\\_v\\_cislech/oblasti\\_kraje\\_v\\_roce\\_2011](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestnanost_v_cislech/oblasti_kraje_v_cislech/oblasti_kraje_v_roce_2011)> [cit. 2011-04-16].
2. HENDL, J. *Kvalitativní výzkum- Základní metody, teorie a aplikace*. 2. vyd. Praha: Portál s.r.o., 2008. 408 s. ISBN 978-80-7367-458-4.
3. SOCIÁLNÍ VYLOUČENÍ (EXKLUZE) A SOCIÁLNÍ ZAČLEŇOVÁNÍ (INKLUZE)– KONCEPTY, DISKURZ, AGENDA – MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T. [online] c. 2008  
URL:<[http://www.inkluzivniskola.cz/sites/default/files/uploaded/Socialni\\_vyloucení\\_exkluze\\_a\\_socialni\\_zaclenovani\\_inkluze.pdf](http://www.inkluzivniskola.cz/sites/default/files/uploaded/Socialni_vyloucení_exkluze_a_socialni_zaclenovani_inkluze.pdf)> [cit. 2011-12-16].
4. MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T. STUDIE CESES 9/2004. [online] c. 2004  
URL:<[http://ceses.cuni.cz/CESES-20-version1-sesit04\\_09\\_musil.pdf](http://ceses.cuni.cz/CESES-20-version1-sesit04_09_musil.pdf)> [cit. 2011-12-16].
5. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1994. 152 s. ISBN 80-901424-9-4.
6. WILKIPEDIE. [online] c. 2012  
URL:<<http://cs.wikipedia.org/wiki/Nezam%C4%9Bstnanost>> [cit. 2011-12-16].
7. PAVELKA, T. *Makroekonomie- základní kurz*. 3. vyd. Praha: MELANDRIUM, 2007. 277 s. ISBN 978-80-86175-58-4.
8. HOSPODÁŘSKÉ NOVINY. [online] c. 2012  
URL:<<http://byznys.ihned.cz/zpravodajstvi-cesko/c1-21746810-jak-merit-nezamestnanost>> [cit. 2012-01-11].
9. BLOG O NEZAMĚSTNANOSTI [online] c. 2010  
URL:<<http://brightside.blog.cz/1011/priciny-a-reseni-nezamestnanosti-v-cr>> [cit. 2011-12-16].



10. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. [online] c. 2011  
URL:<[http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/3103-11-r\\_2011](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/3103-11-r_2011)>  
[cit. 2012-01-2].
11. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: Politika pro občany*, 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. 48 s. ISBN 80-86552-06-3.
12. SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR. [online] c. 2010  
URL: <<http://www.spcr.cz/statistika/nezam2q2010.htm>> [cit. 2011-12-28].
13. SIROVÁTKA, T., ŘEZNÍČEK I. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*, 1. vyd. Brno: Vydavatelství MU Brno, 1995. 117 s. ISBN 80-210-1246-3.
14. KUCHAR, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. 184 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
15. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. [online] c. 2012  
URL:<[http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/analyza:zeny\\_a\\_muzy\\_v\\_krajich\\_cr\\_zamestnanost](http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/analyza:zeny_a_muzy_v_krajich_cr_zamestnanost)> [cit. 2011-12-28].
16. SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR. [online] c. 2011  
URL:<<http://www.spcr.cz/statistika/nezamestnanost.htm>> [cit. 2011-12-28].
17. INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. [online] c. 2011  
URL:<[http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zakon\\_c.435-2004\\_sb.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c.435-2004_sb.pdf)> [cit. 2012-02-07].
18. APZ. [online]  
URL: <[http://www.vstupnattrhprace.cz/vyuka/uchazoza/6\\_apz.htm](http://www.vstupnattrhprace.cz/vyuka/uchazoza/6_apz.htm)> [cit. 2012-03-31].
19. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. [online] c. 2011  
URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/11852>> [cit. 2012-02-02].

20. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. [online] c. 2012

URL: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>> [cit. 2012-02-02].

21. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. [online] c. 2012

URL:<[http://www.mpsv.cz/files/clanky/11843/TZ MPSV Vyhodnoceni projektu DONE Z-2.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/11843/TZ_MPSV_Vyhodnoceni_projektu_DONE_Z-2.pdf)> [cit. 2012-02-14].

22. VÚPSV PRAHA VÝYKUMNÉ CENTRUM BRNO- MAREŠ, P., VYHLÍDAL, J.,  
SIROVÁTKA, T . [online]

URL:<<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/ztrata.pdf>> [cit. 2012-02-14].

23. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. [online] c. 2012

URL:<[http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/administrativni\\_mapa\\_okresu\\_svitavy/\\$File/Svitavy.gif](http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/administrativni_mapa_okresu_svitavy/$File/Svitavy.gif)> [cit. 2012-02-20].

24. TESAŘ, J. *Roční zpráva k 31.12.2010 Úřad práce ve Svitavách*, 1. vyd. Svitavy: ÚP ve Svitavách, 2011. 93 s.

25. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. [online] c. 2012

URL:<[http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?potvrz=Zobrazit+tabulku&go\\_zobraz=1&cislo\\_tab=PRA5042PU\\_OK&cas\\_1\\_96=20051231&vo=null&voa=tabulka&str=tabdetail.jsp](http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?potvrz=Zobrazit+tabulku&go_zobraz=1&cislo_tab=PRA5042PU_OK&cas_1_96=20051231&vo=null&voa=tabulka&str=tabdetail.jsp)> [cit. 2012-02-22].

## 11. Seznam literatury

BIČÁKOVÁ, O. *Zákon o zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Linde, 2007. 208 s. ISBN 978-80-86131-3.

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum- základní teorie, metody a aplikace*. 2. vyd. Praha: Portál s.r.o., 2008. 408 s. ISBN 978-80-7367-485-4.

KUCHAŘ, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. 184 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1994. 152 s. ISBN 80-901424-9-4.

SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: Vydavatelství Masarykovo univerzity v Brně pro Ekonomicko- správní fakultu, 1995. 171 s. ISBN 80-210-1251-X.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

## 12. Přílohy

### Příloha č. 1

#### Návrh otázek pro pracovníky ÚP ve Svitavách

- 1) Ženy ve Svitavském okrese tvoří většinou menší podíl nezaměstnaných než muži s výjimkou 4 měsíců v kalendářním roce. Čím je to podle vás způsobeno?
- 2) Podle jakých kritérií sledujete nezaměstnané ženy a členíte je tak do konkrétních skupin?

Kritérium	ano/ne
Věk	
Počet dětí	
Bydliště	
Vzdělání	
Délka evidence na ÚP	
Jiné	

- 3) Které skupiny žen na Svitavsku jsou podle vás nezaměstnaností ohroženy nejvíce?
- 4) Je možné na evidenci nezaměstnaných žen nebo na základě vašich zkušeností identifikovat faktory, které nejvíce ovlivňují nezaměstnanost žen ve Svitavském okrese?

Vliv faktorů	ano	ne	možná
věk			
bydliště/vzdálenost od města			
vzdělání/kvalifikace			
péče o děti			
péče o seniory			
řidičský průkaz			
struktura trhu práce			
jiné			

- 5) Jak posuzujete aktivitu nezaměstnaných žen při hledání zaměstnání? Existuje skupina žen, která je v přístupu hledání zaměstnání výrazně aktivnější? Nebo se objevují spíše velmi pasivní skupiny žen při hledání zaměstnání?

- 6) Jaký je váš názor na vlastní možnosti zprostředkování práce? (známí, rodina...), Snaží se evidované uchazečky o zaměstnání hledat pracovní místo i jinak než přes ÚP? Využívají i jiných možností?
- 7) Jaké nástroje APZ jsou využívány na Svitavsku, jaký je o ně zájem ze strany nezaměstnaných žen a jaké přináší výsledky?
- 8) Jsou výsledky nástrojů APZ nějakým způsobem vámi monitorovány?
- 9) Jaký názor máte vy osobně na samotné nástroje APZ. Domníváte se, že některé nástroje APZ jsou zbytečné nebo neúčinné? A nebo, že by se měla pozornost zaměřit jen na ty, které přinášejí konkrétní výsledky?
- 10) Jak se mohou nezaměstnané ženy informovat o jednotlivých nástrojích APZ?

## Příloha č. 2

### Okruhy otázek pro nezaměstnané ženy na Svitavsku

Věk dotazovaných žen	počet dětí	Stav S/V

Poznámky:

Bydliště	Vzdálenost od Svitav

Poznámky:

Dopravní dostupnost místa bydliště	
Autobusové spojení	
Vlakové spojení	
MHD	
Os. automobil	
žádná	

Poznámky:

Vlastníte řidičský průkaz?	
ano	
ne	
ne/proč	

Poznámky:

Dosažené vzdělání	
základní	
vyučená	
středoškolské s maturitou	
vysokoškolské	

Poznámky:

Zkušenost s nezaměstnaností	
nikdy	
jednou	
vícekrát (kolikrát?)	

Poznámky:

<b>Jak dlouho nezaměstnanost trvá?</b>	
méně než 0,5	
do 1 roku	
do 1,5 roku	
do 2 let	
více	

Poznámky:

	<b>Druh vykonávané práce v minulosti</b>			<b>důvod ukončení prac. poměru</b>
		<b>doba</b>	<b>spokojenost</b>	
1.				
2.				
3.				
4.				

Poznámky:(nutnost dojíždět, částečný úvazek...)

<b>Představoval příjem ztraceného zaměstnání hlavní příjem domácnosti?</b>	
ANO	
ne, byl asi stejný jako partnerky	
byl jen doplňkový	

Poznámky:

<b>Pocit ze ztráty zaměstnání</b>	
jako by se mi zhroutil svět	
velmi mě to sebralo	
dotklo se mne to jen málo	
neznamenalo to pro mě nic zvláštního	

Poznámky:

**Jak vaše rodina zvládala fakt ztráty zaměstnání?**

**Zaměstnání partnera**

stálé	
nestálé	
žádné	
bez partnera	
jiné	

Poznámky:

**Děti**

předškolní věk	
školní věk	
student	
zaměstnaný/jak	
nezaměstnaný/proč	

Poznámky:

**Je další člen Vaší domácnosti nezaměstnaný? A jaký je důvod?**



**Kdo vše ve vaší rodině je závislý na příjmu z vašeho zaměstnání?**

**Hledáte si sama aktivně zaměstnání?**

<b>Způsob hledání zaměstnání</b>	
prostřednictvím ÚP	
prostřednictvím soukromých zprostředkovatelů práce	
sledováním inzerátů a odpovídáním na ně	
osobními návštěvami firem a podniků	
prostřednictvím přátel, rodiny, známých	
jiné	

Poznámky:

Informovanost o opatřeních APZ	Zájem o ně	Zkušenost s některými z nástrojů
rekvalifikace		
využití podpory pro SVČ		
veřejně prospěšné práce		
účast v klubech práce		
podpora nástupní praxe absolventů, praktikantská místa		
práce v chráněných dílnách		

Poznámky:

Setkala jste se někdy s nabídkou práce „na černo“?	
ano/kolikrát	
ne	
přijala jste ji?	
přijala by jste ji?	

Poznámky

Máte zkušenosti s projektem DONEZ?	
ano	
ne	
nevím, co to je	

Poznámky:

Domníváte se, že by ÚP pro vás v hledání zaměstnání mohl udělat něco víc? / A co?

Jste ochotná nastoupit do zaměstnání, které by neodpovídalo vašemu vzdělání a kvalifikaci?