

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Diplomová práce

Nezaměstnanost žen ve venkovských lokalitách

Bc. Lenka Vytlačilová

© 2017 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Lenka Vytlačilová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Nezaměstnanost žen ve venkovských lokalitách

Název anglicky

Unemployment of women in rural areas

Cíle práce

Cílem práce bude zhodnotit zaměstnatelnost žen ve vybraných venkovských lokalitách se zvláštním zřetelem k rodičovským povinnostem žen.

Metodika

Autorka využije kombinaci kvalitativního a kvantitativního přístupu v empirickém šetření a využije zejména techniky studia dokumentů a dotazování. V první části práce autorka využije studia dokumentů pro vymezení nezaměstnanosti ve vybraných lokalitách v kontextu studovaného regionu. V druhé části provede ne-standardizované dotazování s nezaměstnanými ženami (a doplňkově s aktéry veřejné správy) ve vybraných lokalitách, aby zjistila jaké mají ženy možnosti vstupu na trh práce s ohledem na potřebu sladit povinnosti pracovního a rodinného života.

Doporučený rozsah práce

60-80

Klíčová slova

nezaměstnanost, ženy, venkov, dotazování

Doporučené zdroje informací

DISMAN, M. – UNIVERZITA KARLOVA. *Jak se vyrábí sociologická znalost : příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1966-8.

KELLER, J. *Soumrak sociálního státu*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009. ISBN 978-80-7419-017-9.

MAREŠ, P. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. ISBN 80-85850-61-3.

REGIONÁLNÍ A SOCIÁLNÍ ROZVOJ VENKOVSKÝCH OBLASTÍ (2001 : PRAHA, ČESKO), – MAJEROVÁ, V. – ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE. KATEDRA HUMANITNÍCH VĚD. *Regionální a sociální rozvoj venkovských oblastí : nezaměstnanost na venkově v České republice a na Slovensku (teorie a praxe) : sborník příspěvků z diskusního semináře v rámci grantu Open Society Fund : Praha 17.9.2001*.

V Praze: Česká zemědělská univerzita, PEF, Sociologická laboratoř, 2001. ISBN 80-213-0801-.
Sociální exkluze na lokální úrovni. [Territorial dimension of social exclusion.] / Petr Mareš, Markéta Horáková, Miroslava Rákoczyová – Praha: VÚPSV, v.v.i., 2008. – 77 s. – ISBN 978-80-7416-014-1

Předběžný termín obhajoby

2016/17 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Eva Kučerová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra humanitních věd

Elektronicky schváleno dne 21. 10. 2016

doc. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 24. 10. 2016

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 29. 03. 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Nezaměstnanost žen ve venkovských lokalitách“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí 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 30. 3. 2017

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala za poskytnuté informace a velmi cenné rady při zpracování mé diplomové práce, vedoucí mé práce Ing. Evě Kučerové, Ph.D., starostovi obce Jirny, kterým je pan Stanislav Skořepa, dále také paní Bc. Václavě Horváthové, která je starostkou obce Borek a samozřejmě zastupitelům obou obcí. V neposlední řadě bych ráda poděkovala všem účastnicím empirického výzkumu z obou obcí Jirny a Borek, které mi poskytly velmi cenné informace a svůj čas. Velké poděkování patří i mé rodině, ve které jsem měla podporu po celou dobu svého studia.

Souhrn

Nezaměstnanost žen ve venkovských lokalitách

Diplomová práce je zaměřena na nezaměstnanost žen, konkrétně ve venkovských lokalitách, kde je nabídka práce ve většině případů menší nežli ve městech. Lidé často za prací musí dojíždět do okolních měst a obcí. Konkrétně je práce zaměřena na ženy ve venkovských lokalitách, hledající aktivně či neaktivně práci a jejich uplatnění po mateřské dovolené na trhu práce. V diplomové práci byly zkoumány názory žen v konkrétních lokalitách a aktérů veřejné správy na uplatnění na trhu práce v konkrétních obcích. Ženy mají často problém najít práci po mateřské dovolené.

Práce byla zaměřena na zhodnocení nabídky práce z pohledu žen a veřejných aktérů venkovských obcí. Teoretická část byla zaměřena na vymezení celkové nezaměstnanosti, popis a vymezení nezaměstnanosti ve venkovských obcích. Empirická část byla zpracována na základě studia dokumentů pro zjištění možností uplatnění žen na trhu práce v konkrétních lokalitách. Dotazování probíhalo formou nestandardizovaných rozhovorů s ženami, jichž se problém týká a dále s aktéry veřejné správy. Výsledky dotazování byly zpracovány do tabulky, z které jsou zřetelné názory na nezaměstnanost v konkrétní lokalitě. Závěrem bylo navrženo řešení této situace.

Klíčová slova: nezaměstnanost, ženy, venkov, dotazování

Summary

Unemployment of women in rural areas

The thesis is focused on female unemployment, particularly in rural areas where the supply of labor in most cases less than in cities. People often have to commute to work in nearby towns and villages. Specifically, the work is focused on women in rural areas, seeking active or inactive work and their jobs after maternity leave to the labor market. In this thesis were examined the views of women in specific locations and actors of public administration on the labor market in specific communities. Women often have difficulty finding work after maternity leave.

The work was focused on the evaluation of jobs from the perspective of women and public actors in rural communities. The theoretical part is focused on defining the overall unemployment description and definition of unemployment in rural areas. The empirical part was prepared on the basis of documents study to determine the possibility of women on the labor market in specific locations. Questioning took the form of non-standardized interviews with women involved to continue with the actors and the public administration. The results of the polling were processed into tables, which are distinct views on unemployment in a particular locality. Finally, it was proposed to address this situation.

Keywords: unemployment, women, rural, polling

OBSAH

1 Úvod.....	7
2 Cíl práce a metodika.....	8
2.1 Cíl práce	8
2.2 Metodika	8
3 Teoretická východiska.....	12
3.1 Práce a lidská přirozenost.....	12
3.2 Souvislost práce s kulturou a způsobem lidského života	13
3.3 Význam práce pro člověka.....	18
3.4 Kvalita života obyvatel	20
3.5 Sociální politika a nerovnosti.....	23
3.5.1 Koncepty chudoby.....	24
3.5.2 Vymezení pojmu veřejná politika a sociální politika	28
3.6 Sociální exkluze, neboli sociální vyloučení	29
3.6.1 Sociální exkluze a lidská sídla.....	30
3.7 Nezaměstnanost.....	34
3.7.1 Nezaměstnanost a její příčiny.....	38
3.7.2 Obecná, registrovaná a přirozená míra nezaměstnanosti	41
3.7.3 Zákon o zaměstnanosti a politika zaměstnanosti.....	42
3.7.4 Podpora tvorby nových pracovních míst	43
3.7.5 Politika zaměstnanosti	44
3.7.6 Obtížnost hledání zaměstnání a diskriminace na trhu práce	44
3.7.7 Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce.....	46
3.8 Vymezení venkovského prostoru v souvislosti s nezaměstnaností.....	47
3.8.1 Venkovský prostor.....	47
3.8.2 Další způsoby vymezení venkova	48
3.8.3 Typologie regionů podle Strategie regionálního rozvoje ČR na období 2014-2020.....	49
3.8.4 Komplexní model klasifikace (typologie) regionů v ČR	49

3.8.5 Společný strategický rámec na období 2014 - 2020.....	50
3.8.6 Program rozvoje venkova, řízený Ministerstvem zemědělství.....	51
3.9 Venkovská populace a populace venkovských žen	52
3.9.1 Definice venkovské ženy.....	54
3.9.2 Postavení žen na venkově a mobilita venkovských žen.....	55
3.10 Postavení žen na venkovském trhu práce.....	56
3.10.1 Ekonomická aktivita a odvětvová struktura zaměstnanosti venkovských žen..	57
3.10.2 Vzdělání, uplatnění, kvalifikace a rekvalifikace venkovských žen.....	58
3.10.3 Sociálně-ekonomický status venkovských žen	59
3.11 Závěr teoretické části	60
4 Vlastní práce.....	62
4.1 Legislativní vymezení nezaměstnanosti žen	62
4.1.1 Zaměstnávání žen, těhotných žen a matek	62
4.1.2 Rovnost žen, zákaz diskriminace a ponižování lidské důstojnosti.....	64
4.1.3 Zaměstnávání zaměstnanců a zaměstnankyň pečujících o dítě.....	65
4.1.4 Mateřská a rodičovská dovolená	66
4.2 Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity v ČR.....	68
4.3 Podíl nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji.....	71
4.4 Charakteristika obce Jirny a Borek	76
4.4.1 Základní informace a charakteristika obce Borek	76
4.4.2 Základní informace a charakteristika obce Jirny.....	83
5 Výsledky a diskuse.....	89
5.1 Kvalitativní průzkum nezaměstnanosti žen v obci Borek.....	89
5.1.1 Shrnutí názorů žen a veřejných zastupitelů obce Borek.....	90
5.1.2 Zhodnocení kvalitativního výzkumu žen v obci Borek.....	94
5.2 Kvalitativní průzkum nezaměstnanosti žen v obci Jirny.....	96
5.2.1 Shrnutí názorů žen a veřejných zastupitelů obce Jirny	98
5.2.2 Zhodnocení kvalitativního výzkumu žen v obci Jirny	101

5.3 Srovnání nezaměstnanosti žen ve zkoumaných obcích Borek a Jirny	103
6 Závěr...	108
7 Seznam použitých zdrojů...	108
7.1 Knižní publikace	112
7.2 Elektronické zdroje	115
8 Přílohy.....	117
Příloha 1 Záznamový arch pro odpovědi žen z obcí Jirny a Borek	117
Příloha 2 Otázky pro pracovníky obecního úřadu obce Jirny a Borek	122
Příloha 3 Nezisková organizace na podporu podnikatelů obce Borek.....	124
Příloha 4 Rozpočet Obce Borek (v letech 2002 - 2017)	125
Příloha 5 Rozpočet obce Jirny/Nové Jirny	126
Příloha 6 Míra zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity v ČR	127
Příloha 7 Setřídění okresů ČR podle průměrné míry nezaměstnanosti.....	130
Příloha 8 Dosažitelní uchazeči o zaměstnání v okresech Středočeského kraje	132
Příloha 9 Volná pracovní místa v okresech Středočeského kraje	133
Příloha 10 Průměrná výše podpory v nezaměstnanosti podle krajů k 28. 2. 2017	134

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Obec Borek.....	77
Obrázek 2 Letecký snímek obce Jirny	84
Obrázek 3 Letecký snímek obce Jirny	84

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Nezaměstnanost podle krajů k 28. 2. 2017	72
Graf 2 Celkový, přirozený a migrační přírůstek v okresech Středočeského kraje	74
Graf 3 Průměrná výše podpory v nezaměstnanosti podle krajů k 28. 2. 2017	134

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Indikátory kvality života.....	23
Tabulka 2 Typy nerovností v návaznosti na koncept chudoby.....	28
Tabulka 3 Vliv různých faktorů na charakter sídla.....	33
Tabulka 4 Charakteristika hospodářsky problémových regionů	49
Tabulka 5 Charakteristika sociálně znevýhodněných oblastí	50
Tabulka 6 Míra zaměstnanosti podle věku	68
Tabulka 7 Míra zaměstnanosti 15 - 64letých.....	68
Tabulka 8 Obecná míra nezaměstnanosti 15 - 64letých	68
Tabulka 9 Míra ekonomické aktivity 15 - 64letých.....	69
Tabulka 10 Absolutní počty zaměstnaných a nezaměstnaných osob v ČR.....	69
Tabulka 11 Podíl nezaměstnaných osob v krajích ČR v letech 2005 - 2017.....	73
Tabulka 12 Podíl nezaměstnaných osob v okresech Středočeského kraje	75
Tabulka 13 Základní informace o respondentkách.....	89
Tabulka 14 Názory žen a veřejných zastupitelů obce Borek.....	90
Tabulka 15 Základní informace o respondentkách.....	96
Tabulka 16 Názory žen a veřejných zastupitelů obce Jirny.....	98
Tabulka 17 Nabídka práce a její klíčové faktory	107
Tabulka 18 Rozpočet obce Borek (v letech 2002 – 2017).....	125
Tabulka 19 Rozpočet obce Jirny/Nové Jirny	126
Tabulka 20 Míra zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity v ČR.....	127
Tabulka 21 Setřídění okresů ČR podle průměrné míry nezaměstnanosti.....	130
Tabulka 22 Dosažitelní uchazeči o zaměstnání v okresech Středočeského kraje.....	132
Tabulka 23 Volná pracovní místa v okresech Středočeského kraje	133

1 Úvod

Tato diplomová práce je zaměřená na neustále přetrvávající sociální problém nezaměstnanosti, který způsobuje ve většině případů jev urbanizace, neboli to, že se velké množství lidí stěhuje z typicky vesnických lokalit za prací do velkých měst či obcí. Práce je konkrétně zaměřena na uplatnění žen z venkovských lokalit na trhu práce. Nezaměstnanost žen má negativní dopady nejen na ženy, ale i na celou společnost. Nezaměstnanost lze považovat za jeden z největších sociálních problémů. Jelikož ztráta zaměstnání vede k sociální izolaci.

Dle psychologických průzkumů vede dlouhodobá nezaměstnanost k deprivaci ze ztráty práce, poklesu sebevědomí, sebeúcty a pocitu beznaděje. Dochází také ke snížení sociálního statusu nezaměstnaného člověka. K nemožnosti uplatnění na pracovním trhu přispívá i nedostatečné vzdělání a praxe v oboru, to vede k nárůstu obyvatel trvale závislých na systému podpor.

Ztráta zaměstnání či nemožnost uplatnění na trhu práce souvisí hodně s fyzickým a psychickým stavem člověka a vede k sociální izolaci a k problémům v rodině. Dnešní aktivní politika zaměstnanosti nabízí nástroje, jež by měli pomoci obnovit rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle na trhu práce. Tato práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti žen ve venkovských lokalitách a jejich uplatněním na trhu práce.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem práce je zhodnotit zaměstnatelnost žen žijících ve venkovských lokalitách, se zvláštním zřetelem k rodičovským povinnostem žen a jejich uplatnění na trhu práce. Cílem bylo zaměřit se na názory žen a zhodnotit je. Výzkum s respondentkami byl doplněn názory veřejných zastupitelů jednotlivých zkoumaných obcí. Z názorů žen budou stanoveny klíčové faktory, které hrají významnou roli a mohou ovlivnit zaměstnatelnost žen. Názory žen budou doplněny a porovnány s názory veřejných zastupitelů konkrétních venkovských lokalit. Z každé venkovské obce Jirny a Borek, byly vybrány respondentky, které byly podrobeny kvalitativnímu výzkumu. Rozhovory s respondentkami byly vedeny formou nestandardizovaných interview. Problematika byla empiricky sledována ve venkovských obcích Jirny a Borek, které leží v okrese Praha-východ, ve Středočeském kraji.

2.2 Metodika

K naplnění cíle bylo použito kvantitativních a kvalitativních technik, studia dokumentů a dotazování. Studium dokumentů je jakýkoliv hmotný záznam lidské činnosti, který vznikl za účelem výzkumu. Za dokumenty se mohou považovat úřední statistiky, daňové záznamy, kroniky obcí, brožury. Nejčastěji se dá setkat s analýzou psaných záznamů. Nikdo v sociálních vědách asi nepochybuje o užitečnosti sčítání lidu a statistických ročenek.

Nejdříve byla nastudována příslušná literatura. Poté byla vytvořena teoretická část a vysvětlení významu práce pro člověka, kvality života obyvatel, konceptu chudoby, sociální exkluze, a vymezení problému nezaměstnanosti, politiky zaměstnanosti, venkova a sociálně-ekonomického postavení žen na venkově, které vedlo k naplnění cíle práce a objasnění tématu práce. Poté byla vypracována praktická část formou kvalitativního dotazování žen a místních zastupitelů ve vybraných obcích Borek a Jirny.

Nejdříve bude v praktické části legislativně vymezena nezaměstnanost žen, poté navazují statistiky nezaměstnaných obyvatel ve Středočeském kraji a okrese Praha-východ. Dále bude navazovat praktická část, kde budou představeny obě obce Borek a Jirny, jejich vzdálenost od centra měst a hlavního města Prahy, což hraje velmi důležitou roli, z hlediska určení zaměstnanosti a možnosti dojíždění za prací. Následně bude sestavena tabulka s názory žen a veřejných zastupitelů a porovnání těchto názorů. Práce bude zaměřena na názory žen a jejich uplatnění na trhu práce a možnosti přivýdělku formou různých brigád, či polovičních úvazků. V kvalitativním výzkumu budou určeny důvody, proč ženy zůstávají v těchto daných venkovských lokalitách a nehledají si práci v jiných městech či obcích.

Dle M. Dismana je kvalitativní výzkum jiný přístup k poznání sociální reality. Kvalitativní výzkum má jiné cíle a tedy i jiná pravidla, než kvantitativní. Dvě věty formulované Schutzem mohou nabídnout mnohem silnější vhled do lidské dimenze sociální situace, než rozsáhlá kvantitativní empirická studie. (5, s. 287)

V ní je mnohodomenzionální sociální a lidská realita redukována na omezený počet několika málo proměnných a na malý počet analyzovaných vztahů mezi nimi. Dle Dismana je kvalitativní výzkum nenumerické šetření a interpretace sociální reality. Cílem tu je odkrýt význam pokládaný sdělovaným informacím. (5, s. 287)

Cílem kvalitativního výzkumu je vytváření nových hypotéz, nového porozumění, vytváření teorie. Cílem kvalitativního výzkumu je porozumění. Porozumění vyžaduje vhled do co největšího množství dimenzí daného problému. Kvalitativní výzkum je zaměřen na získávání informací o velmi malém počtu jedinců, charakteristická je tedy silná redukce počtu sledovaných jedinců. Jeho generalizace na populaci je problematická a někdy i nemožná. Posláním kvalitativního výzkumu je porozumění lidem v sociálních situacích. Kvalitativní výzkum je velmi účinným nástrojem pro studium subjektivních dimenzí. Výběr proměnných není prováděn výzkumníkem, o redukcí dat de facto rozhodují zkoumané osoby. (5, s. 288)

Slabá standardizace kvalitativního výzkumu, volná forma otázek a odpovědí, nevynucují se taková omezení, jaká existují v kvantitativním výzkumu. Potencionálně proto může mít kvalitativní výzkum vysokou validitu. Kvalitativní výzkum používá induktivní logiku.

Na začátku výzkumného procesu je pozorování, sběr dat. Pak výzkumník pátrá po pravidelnost existujících v těchto datech, po významu těchto dat, formuluje předběžné závěry a výstupem mohou být nově formulované hypotézy nebo nová teorie. Výzkumník vede respondentu k tomu, aby mu řekl, co nejvíce o požadovaném tématu a doufá, že zkoumaná osoba vybere vše, co je pro ni relevantní. Přirozeným systémem“ tu je respondentova znalost, zkušenosti, jeho postoje, pocity, prostě subjektivní dimenze daného problému, tedy prostor, který respondent dobře ovládá. Respondent není vtlačován do předem připravených schémat. Výzkumníkovou úlohou je potom nalézt významné struktury v množině všech proměnných, které respondent považuje za relevantní. v tomto je právě největší síla kvalitativního výzkumu. Kvantitativní a kvalitativní výzkum jsou vlastně vzájemně komplementární. Výstup z jednoho typu výzkumu je převzat druhou metodou a znalost tak může být kumulována a prohlubovaná v nekonečném kruhu, nebo snad lépe spirále poznání. Ovšem i každá z těchto metodologií může být sama o sobě soběstačným poznávacím systémem. Kvalitativní výzkum může minimalizovat mnohá zkreslení snáže, než výzkum kvantitativní. Data nejsou sešněrována do korzetu předem připravených hypotéz. V terminologii to znamená, že redukce dat v kvalitativním výzkumu je daleko menší než v kvantitativním výzkumu. Data v kvalitativním výzkumu procházejí mnohem menší transformací, výzkum má tedy větší naději předejít kontaminaci dat s výzkumem samotným a tuto přednost si pečlivě střeží. Nejběžnější techniky sběru informací v kvalitativním výzkumu jsou zúčastněné pozorování, nestandardizovaný rozhovor a analýza osobních dokumentů. (5, s. 287)

Glaser a Straus uvedli do sociologie koncept a strategii termín lze přeložit jako dobře podloženou teorii, která stojí oběma nohama na pevné zemi. Jedná se o vinutí teorie induktivním procesem, bez pomoci předem připravených hypotéz. Celý proces je kontrolován jen vynořující se teorií a ne něčím apriorně definovaným. Struktury vynořující se v tomto procesu jsou předběžně kategorizovány a analyzovány. (5, s. 299)

Jsou vytvářeny předběžné hypotézy a analytické koncepty. Pak jsou sbírána data od jedinců patřících do jiné subpopulace. Každým dalším krokem výzkumu jsou kategorie, hypotézy a koncepty měněny, upřesňovány a nahrazovány novými. Tento proces pokračuje s novými daty, tak dlouho, až nová informace nevede k dalším změnám. Tehdy můžeme říci, že výzkum je teoreticky nasycen. V kvalitativním výzkumu mizí hranice mezi rolí

výzkumníka a rolí zkoumané osoby, oba jsou rovnocennými partnery. V kvalitativním výzkumu výzkumník neví, kolik jedinců a z kolika skupin bude interviewovat, pokračuje, dokud nedosáhne teoretické saturace. Metodologie výzkumu není vytvářena předem, ale v průběhu sběru dat. Cílem konstrukce vzorku v kvalitativním výzkumu je reprezentovat populaci problému, populaci jeho relevantních dimenzí. (5, s. 304)

Nestandardizovaný rozhovor je definován Babbie (1979) jako interakce mezi tazatelem a respondentem, pro kterou má tazatel jen velice obecný plán. Tento plán nezahrnuje výčet otázek, jejich znění ani jejich pořadí. Takový plán je pouhým skeletem, kterému dává obsah a živou formu teprve interakce s respondentem. Bogdan a Taylor (1975) řadí rozhovor a studium dokumentů pod společné záhlaví. Osobní dokument je respondentova osobní popisná výpověď o vlastním životě nebo části tohoto života, nebo jedincova úvaha o určité události nebo problému. Konkrétně řečeno jde o takové materiály, jako jsou autobiografie, deníky, dopisy, kroniky, dokumenty obcí, a dlouhé nestandardizované rozhovory zapsané doslovně. (5, s. 308)

Polní poznámky jsou nejen důležité pro interpretaci, ale velmi často je proces vytváření terénních poznámek totožný s procesem interpretace. Základním zdrojem interpretace je výzkumník sám, proto výzkumník jako individuum musí být v terénních poznámkách jasně viditelný. Milada Dismanová uvádí, že terénní poznámky jsou dialog sama se sebou. Terénní poznámky nejsou homogenním dokumentem, jejich obsah má mnoho různých úrovní, proto musí být dobře organizovány. Typy dokumentace dle Lofflanda, které by měl výzkumník dodržovat v rámci kvalitativního výzkumu, jsou organizační dokumentace, analytická dokumentace a terénní dokumentace. (5, s. 308)

Cílem praktické části bude porozumět ženám ve venkovských oblastech, zjistit příčiny a bariéry bránící možnosti najít si práci. Dále budou zhodnoceny důsledky a možnosti řešení tohoto problému. Na závěr práce bude navrženo možné řešení, či činnosti, které by vedly ke zlepšení tohoto problému, či jeho úplnému vymizení.

3 Teoretická východiska

3.1 Práce a lidská přirozenost

Rozvojem umělého světa kultury vzniká problém přiměřené lidské adaptace na vznik a rozvoj nové nepřirodní skutečnosti. Problém adaptace na vznik a rozvoj této skutečnosti vzniká i pro celou biosféru. Zjednodušeně řečeno, lidská aktivita, stimulovaná sociokulturním poznáním, zažehla tedy druhý pozemský onticky tvořivý proces, kulturní evoluci. Podobně, jako aktivita přirozená produkuje i aktivita lidská, tedy práce reálné životní prostředí člověka, ale i všech živých systémů planety Země, všechny umělé kulturní struktury a statky, duchovní i materiální, instituce i organizace, regulativy i techniku. (4, s. 11)

Aktivní účast na procesu vytváření umělého kulturního prostředí se spolu s trvalým zpětným působením kultury na člověka. v dlouhém období lovectví a sběračství, jistě spojeném s namáhavým sledováním pohybu lovených zvířat, práce s nástrojem patrně nezabírala tak výraznou část každodenní aktivity lidí. Vznikem zemědělství se však způsob života kvalitativně mění. Pasterectví a primitivní obdělávání půdy už vyžadovaly práci povětšinou část dne. A již někde zde patrně vzniká nejen výraznější společenská dělba práce, mezi zemědělstvím a domáckým řemeslem, nýbrž i silná pozitivní vazba člověka na práci, nová sociokulturní potřeba, či přesněji závislost, posilovaná stavy biologické libosti. (4, s. 12)

Zemědělská a průmyslová, tedy řemeslná práce nebyly však až do vytvoření manufaktur nikdy zcela oddělené. v zemědělství patrně vzniká a v různých morálních a náboženských regulativech se fixuje společenská potřeba, či dokonce povinnost člověka pracovat. Vedle majetkové struktury odvozené z držby půdy jako základního výrobního prostředku zemědělských formací se tu objevuje závislost společnosti i jedince na práci a jejích výsledcích. Po období deset tisíc let trvajících převahy zemědělství (po skončení první civilizační vlny - Toffler), s nímž byly na jeho konci dobře slučitelné feudální poměry, vznikají však v novověké Evropě první kapitalistické manufaktury. Manufaktura navazuje na instrumentální charakter abiotické řemeslné práce, extrémně rozvíjí její dělbu na dílčí operace a posiluje společenský obsah práce. (4, s. 11)

Manufaktury však už v 17. století produkovaly první historické formy nezaměstnanosti městských řemeslníků, kteří jim nemohli konkurovat pro vysoké výrobní náklady. Shrneme-li vztah práce a lidské přirozenosti formálně jednoduchým způsobem, můžeme říci, že potřeba pracovat, onticky přetvářet okolní svět, nemůže být jen výsledkem výchovy a stimulačního vlivu rodinného či sociokulturního prostředí. Zdá se, že jako součást lidské přirozenosti musela být zakotvena již v konzervativním genomu člověka. (4, s. 11)

Tak jako každý normální a zdravý organismus pasivně nečeká na podněty z vnějšího světa, nýbrž je spontánně sebezáchovně aktivní, také normální zdravý člověk má vedle hladu a žízně nutkavou potřebu účelové aktivity spojené s poznáváním, hrou a námahou, tedy potřebu práce. Práce fyzická i duševní, však patrně působí i jako droga. Může lidský organismus přetěžovat, ale také zjednávat jeho dočasnou rovnováhu v celkové dynamické nerovnováze, vyrovnávat některé vnitřní tenze a produkovat nové, probouzet provokativní nejistoty, zajímavé otázky i povznášející stavy lidské mysli. (4, s. 12)

3.2 Souvislost práce s kulturou a způsobem lidského života

Živá lidská práce téměř po celou dobu existence kultury generovala její evoluci. Instrumentální aktivita totiž spojovala intelektuální i fyzické operace, byla bohatá na tvůrčí prvky, a přestože v ní obvykle dominovala tělesná námaha, formovala kulturní prostředí příznivé pro lidský rozvoj. Její deformující účinek na člověka byl minimální. Instrumentální i strojová práce byly lidskými pilíři výroby v první i ve druhé civilizační vlně. Výroba byla hlavním problémem nejen zemědělské, nýbrž i průmyslové společnosti, a protože lidstvo bylo po větší část své historie chudé, pohotově pohlcovala přírůstek veškeré práceschopné populace. (4, s. 14)

Zemědělská práce, zejména ta, jež byla spojena s vlastnictvím půdy, připoutávala člověka k půdě, krajině, sídlu a lokální komunitě. Také průmysl, v němž motorická složka lidské práce byla částečně nahrazena a znásobena stroji, připoutával člověka k místu a k prostředkům výroby, k továrně. Po větší část průmyslové epochy, jejíž neukončená historie však zahrnuje pouhá tři staletí, existovala nejen dlouhá pracovní doba, nýbrž i téměř plná zaměstnanost. (4, s. 14)

I v celospolečenském měřítku se tak potvrzovalo to, že bez živé lidské práce stroje jako mrtvé abiotické mechanismy funkci nové produktivní síly plnit nemohou. Zemědělská i průmyslová práce, do jisté míry nezávisle na stupni technologického a sociálního útlaku člověka, dávaly lidskému životu řád, důstojnost a smysl. Členily den, týden, měsíc i rok, tvořily osu životního způsobu lidí, podílely se na biologicky příjemném rytmu námahy a odpočinku. Zemědělská práce sice vzdalovala člověka teoretickému vědění, které se rozvíjelo zejména ve městech, ale na druhé straně zajišťovala jeho úzký kontakt s přírodou. Práce v továrně člověka naopak přibližovala technologickým aplikacím vědy, umožňovala mu sdružování s jinými lidmi, ale fakticky ho odcizovala přírodě i vědě. (4, s. 14)

Tofflerův koncept střídání civilizačních vln je zjednodušený proto, že se patrně opírá o hledisko hlavního finančního toku, tedy, že příslušným odvětvím ekonomiky protéká v určité civilizační fázi nejvíce kapitálu. Podle A. Tofflera *„započala třetí civilizační vlna v okamžiku, kdy počet bílých límečků a zaměstnanců služeb poprvé v dějinách převyšil počet dělnických modrých límečků“*. Vznik třetí civilizační vlny, tedy informační společnosti či super symbolické ekonomiky, vyvolává otázku, co zůstává a co se ztrácí z tradičního obsahu, významu a smyslu lidské práce. Kulturní evoluce, kterou se podařilo zažehnout pouze člověku, je onticky tvořivým konstitutivním procesem. Kulturní evoluci musí generovat specifická nebiologická aktivita lidí. Teprve tato aktivita, zahrnující a produkující zcela nový typ onticky konstitutivní informace, může využít relativně volných i „zkrystalizovaných“ přírodních zdrojů, nutit přírodu spolupracovat na reprodukci a stavbě kulturního systému. Kulturní evoluce, která je podobně slepá jako evoluce přirozená, rovněž nemůže produkovat látku ani energii, protože i pro ni platí zákony zachování. Produkuje a kumuluje novou nepřirodní uspořádanost, struktury, tvary, sociokulturní informaci. Mezi přirozenou a kulturní evolucí je ovšem antagonismus, přesněji konflikt. Tento konflikt spočívá v tom, že kulturní evoluce, s částečnou výjimkou pro některé útvary duchovní kultury, vytváří své ontické struktury přestavbou a na místě vysoce uspořádaných struktur přirozených. (4, s. 14)

Vztah inovační a fyzické složky lidské aktivity se nacházel již v kulturní evoluci, neboli ve vývoji technologického obsahu práce. v procesu vytváření společenského bohatství, tedy konkrétních užitných hodnot, člověk nejprve působil nejen jako nositel představy či

ideje výrobku, nýbrž i jako její realizátor, jako „sociokulturně informovaná“ přírodní síla. S ohledem na abiotickou a biotickou ruční práci, v níž se ještě organicky prolínají intelektuální a fyzické operace, se tvorba společenského bohatství zakládá buď na víceméně spojitém působení pracovní síly na přírodní látky, struktury a procesy, v řemeslné výrobě, nebo na působení přerušovaném a občasném zemědělství. (4, s. 15)

Přítom zemědělství, v němž socio-kulturně poučený, informovaný člověk na čas vstupuje do přirozeného produktivního procesu živých systémů, lidskou pracovní sílu z trvalého působení ve svém přirozeném výrobním cyklu částečně technologicky osvobozuje. (4, s. 15)

Je tedy zřejmé, že stupeň kulturního využití spontánních přírodních procesů v zemědělství je od jeho počátku poměrně vysoký a že právě zemědělská technologie, spočívající na přirozené tvořivé schopnosti živých systémů, může posloužit jako obecný model i pro pochopení zvláštností spojitě fungující technologie abiotické. Rozdíl mezi těmito dvěma technologiemi je ovšem zásadní. Spočívá v tom, že prvky přirozené biotické technologie jsou relativně autonomními „výrobními jednotkami“ s vertikálně předávanou vnitřní informací, že jsou energeticky a látkově propojeny s ekosystémem Země. Abiotický plně automatizovaný cyklus mohl ovšem vzniknout pouze jako výsledek dlouhého období protipřírodní kulturní evoluce. Předpokládá záměrné využití nejvyšší úrovně účelového technologického poznání přírody, složitou technickou aplikaci rozpoznaných přírodních zákonitostí. Ale proto, že ani nejvyspělejší technické systémy nemohou být v plném slova smyslu oživeny, proto, že nemají vlastní schopnost reprodukce a evoluce, vlastní vnitřní konstitutivní informací, spontánní technologický vývoj nenápadně připravuje velkou celospolečenskou změnu. Tím, že vysoce automatizovaná výrobní, dopravní, spotřební i vědecká technika může vznikat jen za určitých sociokulturních podmínek, tedy jen na určitých místech. Země, její výroba, prodej, provoz, seřizování, opravy, nahrazování vyžadují obrovské množství horizontálně šířené sociokulturní informace. (4, s. 16)

Tedy v zjištění, že přirozená evoluce, která zatím bezchybně reprodukuje člověka i celou biosféru, nemůže informačně integrovat, a tím ani pozitivně látkově a energeticky podporovat abiotické automatizované procesy, je třeba hledat klíč k odpovědi na otázku, proč vlastně musela vzniknout dnešní složitá informační společnost. (4, s. 17)

Neobejde se tedy bez manažerů, bez vysoce i méně kvalifikované pracovní síly. Ale i tak se proces vzniku bohatství nápadně podobá přirozené produktivitě živé přírody. Jako by je skutečně vytvářel kulturou sestavený a nastavený proces, jehož samovolná činnost nevyžaduje trvalou přítomnost člověka, podobně jako ji po zasetí obilí již nevyžaduje jeho růst a zrání na poli. Je to však podobnost převážně jevová. Podstatné je totiž to, že automatizovaný abiotický produktivní proces, který vznikl zpředmětněním protipřírodní sociokulturní informace, a který proto nutně pracuje pro kulturu nynějšího typu, nemůže obvykle pracovat pro původní přírodu. Nástup informačních technologií v produktivní oblasti však ukazuje, že ze dvou tradičních složek lidské práce, ze složky fyzické a mentální, bude stále více využívána a zatěžována složka mentální, informační. (4, s. 18)

A v této chvíli není podstatné, zda půjde o informační aktivity inovační, skutečně tvůrčí a poměrně vzácné, či o šíření, zpracování a využívání informací již dříve někomu známých. Mentální složky lidské aktivity v informační společnosti je v souladu s tím, že energetické, motorické i mechanické řídicí funkce člověka ve výrobě mohou být téměř zcela nahrazeny vědecko-technicky ovládnutými přírodními procesy. (4, s. 19)

A to pochopitelně dramaticky zužuje možnosti uplatnění méně biologicky disponovaných, méně odolných a kvalifikovaných lidí na trhu práce. Snad to současně potvrzuje náš základní předpoklad, že příroda není předmětnost, látka, nýbrž spontánní tvořivá aktivita a že kultura, protipřírodně orientovaná aktivita jednoho biologického druhu má zcela jinou konstitutivní informaci než příroda. Také proto nalézání, zpracování a horizontální rozšiřování sociokulturní informace bude nutně hrát stále významnější roli v účelové produktivitě nynější informační ekonomiky. (4, s. 19)

Proč vlastně mohou dnes mladí lidé učit staré a proč se tak rychle znehodnocuje kvalifikace, kterou člověk získal vzděláním? Již bylo uvedeno, že člověk jako druh ke své existenci a reprodukci potřebuje dvě kvalitativně odlišná prostředí přírodu i kulturu. Kdyby se mu kulturu nepodařilo vytvořit, patrně by zůstal součástí přirozených ekosystémů dnešní východní Afriky. I dnes je sice bytostí přírodní, ale ani vysoce konzervativní lidská přirozenost mu nebrání reprodukovat a rozvíjet informační společnost. Je to dáno tím, že neuronální sociokulturní informace, kterou jeho prostřednictvím produkuje i využívá proces kulturní evoluce, jev lidském organismu ukládána v jiné paměťové struktuře, než ve které je uložen jeho genom. Obě prostředí, která člověk ke svému rozvoji potřebuje a

do nichž se jako mladý jedinec narodí, si biologicky osvojuje jako jedno předem dané a nerozdělené vnější prostředí, a na to se také fyzicky adaptuje. (4, s. 19)

Dnešní mladé ženy a jejich děti mají tedy výjimečnou příležitost se adaptovat na informační technologie, mohou si je osvojovat již v útlém věku hrou i záměrnou intencionální aktivitou v rodině či ve škole. Bohužel nemají obvykle příležitost stejně se adaptovat na sociální život ve společnosti, jelikož tráví čas ve virtuálním světě her, přátel a na sociálních sítích. Důvodem může být i velká vzdálenost od měst, kde žijí kamarádi, například bydlení v odlehlé obci. Tento samý problém mají i ženy na rodičovské či mateřské dovolené, nezaměstnané či osoby v důchodu. Ženy, které pravidelně nechodí do práce a žijí v odlehlé venkovské lokalitě, bez možnosti osobní dopravy či bez řidičského oprávnění, mají problém dostat se do sociálního prostředí, stejně tak jako jejich děti po návratu ze školy domů, mají problém dostat se mezi kamarády, tímto vzniká odloučení od svých známých. Je to způsobeno také životem na venkově, kde je sice kvalitní prostředí, ale pouze omezené sociální prostředí. Proto většina těchto žen a dětí volí jednodušší možnost využití informačních technologií k získání informací a udržování sociálních vztahů. Na vývoji technologického obsahu práce bylo naznačeno, že lidská práce byla vždy závisle proměnnou veličinou, že citlivě reagovala nejen na vývoj a uplatnění vědy ve společnosti, nýbrž i na vývoj nabídky pracovních příležitostí a na ostatní sociokulturní změny a regulativy. (4, s. 19)

Také dnes obsah a potřeba práce citlivě odrážejí globalizační procesy, lokální změny strukturně sociální a demografické, nové informační technologie. A právě tato skutečnost kdysi ustálený vztah práce a způsobu života obrací. Práce, která po staletí určovala obsah i strukturu lidského života, dávala obyčejnému životu širší nadosobní smysl, transcendenci, je dnes v mnohem větší míře sama pod vlivem proměňujícího se způsobu života, který člověku vnucuje neovladatelný anonymní systém globalizující se kultury. Spotřební charakter kultury přitom určuje obsah průměrného lidského života mnohem víc než časově omezená, nejistá, občasná i málo zajímavá práce. (4, s. 20)

Úzkostlivá, práci, čas, energii i materiál šetřící výroba zboží, ono pružné, o vědu opřené mobilní podnikání, které s ohledem na úspory výrobních nákladů a minimalizaci odpovědnosti za následky je připraveno firmu kdykoli přemístit jinam, ostře kontrastuje s předpokladem absurdně vysoké, neregulované a téměř neohrazené osobní spotřeby

všech. Jako by dnešní akcionáři velkých výrobních, těžařských, obchodních a pojišťovacích společností dobře věděli, že už brzy nebude kde investovat. (4, s. 19)

Plnohodnotnou práci, kterou dnes stále méně potřebuje globalizující se ekonomika, stále více potřebuje člověk, jako vysoce konzervativní biologický druh, jemuž práce patrně poskytuje i ničím nenahraditelnou funkční potřebu. Prozíravá národní politika, jejíž role v globalizující se kultuře není ovšem k závidění, by měla vážně uvažovat nejen o systému opatření na podporu lidí, kteří na čas ztratili či brzy ztratí stálou práci, nýbrž také o takových perspektivních změnách v systému nynější kultury, které budou lidskou práci do ekonomiky znovu vřazovat. (4, s. 20)

3.3 Význam práce pro člověka

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Náhlá, neočekávaná ztráta práce je v naší kultuře velkým zásahem do života lidí, je dokonce traumatizujícím existenciálním zážitkem (B. Buchtová, 1999). Je tomu tak i přesto, že dnes se žije v demokratickém sociálním státě, který umožňuje i relativně slušný život bez dočasné odměny (mzdy) za práci. (4, s. 75)

Je tomu tak i přesto, že nezaměstnanému odpadají „zatěžující“ faktory práce, že mu přibývá množství volného času, že vzniká nová šance pro soužití s partnerem, se členy rodiny a s přáteli a že se objevuje i naděje na nový začátek pracovní kariéry. Naprostá většina lidí nebere práci jen jako nutný životní úděl, s nímž je potřebné se smířit, ale pracuje s jistou samozřejmostí, která přináší radost a uspokojení. Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle poznává, až když ji ztratí. Nedobrovolné vyřazení práce z osobního života člověka má totiž podle našich i zahraničních poznatků průkazné negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky. Dlouhodobou ztrátou placeného zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, ničí se obvyklé časové rozvržení pracovního dne, ztrácí se možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností. Dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky, nastává postupný rozklad integrity osobnosti. Vytrácejí se aktivity, které byly pravidelnou

součástí denního pracovního rytmu člověka. Ocitne-li se člověk dlouhodobě bez práce, ztratí nejsilnější pojítko s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech. (4, s. 75)

A tak ztratit práci ve společnosti, kde je placená práce stále ještě spojována s vysokou společenskou i osobní hodnotou a kde je zaměstnání klíčem k životním aspiracím i zdrojem identity a sebeúcty člověka, přináší stresující životní událost. Tento subjektivně stresující zážitek je navíc okolím stále ještě vnímán jako znamení životního selhání jedince. Nezaměstnanost představuje historicky i v současnosti jeden z nejsledovanější nejdiskutovanějších jevů tržních hospodářství. Na základní kontext ekonomický a společenský i jejich složitost poukázal K. Engliš: „*Proti proměnlivé linii, v níž probíhá hospodářský život průběhem roku, je dělnictvo veličinou celkem pevnou, nepružnou, jež se nemění s proměnami linie hospodářského života, nýbrž na ně naráží, a z nesouladu toho vzniká nezaměstnanost, jako nezbytný sociální zjev. Neodvratnou nutností upadá v jistých dobách určitá část dělnictva do nezaměstnanosti naprosto beze své viny, důsledkem neúprosného hospodářsko-sociálního zřízení, v němž žijeme, neboť ve velkém národohospodářském organismu je dělník podřízeným článkem.*“ (4, s. 64), (7)

V rámci platných hospodářsko-právních ráďů není však nikomu zaručeno právo na existenci a pro ty, kteří mají jedině v práci podklad existence, ztrácí se nezaměstnaností celý podklad existence. Platný právní řád neposkytuje, a nemá-li se ve svých základech otrásti, ani nemůže poskytovat i práva na práci, ač nebylo by důležitějšího práva, jež by se mělo uskutečnit i než toto, kdybychom věděli jak, rozuměj arci v rámci platných právních ráďů.“ (4, s. 64), (7)

V ekonomii se za nezaměstnané považují osoby produktivního věku, které splňují dvě podmínky, nemají placené zaměstnání ani příjem z podnikání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány, aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit. Spolu se zaměstnanými, obyvatelstvo, které má placené zaměstnání nebo osoby samostatně výdělečně činné, včetně osob v práci nepřítomných, ale majících vazbu na zaměstnání nemoc, mateřská dovolená, tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo pracovní sílu země. Neoklasická ekonomie dospěla k teorii dobrovolné nezaměstnanosti, která vychází z následujících bodů, z výše uvedeného chápání nabídky práce a poptávky

po práci, subjekt nabízející práci je v pozici volby mezi vynakládáním práce a volným časem, na rozhodování subjektů má vliv reálná mzdová sazba. (4, s. 65)

3.4 Kvalita života obyvatel

Řešení sociálních problémů objevujících se na venkově nebo v různých regionech je také spojeno se zlepšením podmínek života lidí v těchto regionech žijících. v této souvislosti se často v hlavních dokumentech rozvoje mluví o nutnosti dosáhnout růstu kvality života. Kvalita života, která je úzce spojena s životním stylem, je (dle Velkého sociologického slovníku 1996) málo propracovaný pojem sociologické provenience. Tento sociologický pojem však vstupuje do řady dokumentů spojených s regionálním či venkovským rozvojem. (31, s. 10)

Pojem kvalita života lze podle IVA MOŽNÉHO (Možný 2002) sledovat ze dvou úhlů pohledu sociálně psychologického, který se zaměřuje na individuální aspekt prožívání a pocitů, takzvaný well-being, což lze přeložit jako pohoda. IVO MOŽNÝ uvádí, že psychologové zde někdy používají i termín spokojenost a někteří se dokonce odvažují pracovat jako s odborným termínem i s tak ošidným slovem, jako je štěstí. (31, s. 25)

Jde tedy o jakýsi subjektivní pocit kvality života vázaný na to, jak jedinec prožívá různé životní situace či celé sociální dění. (31, s. 25)

Sociologického, pro který není důležité individuální prožívání, ale stav, proměny a různost kvality života celé společnosti. Oproti zaměření na well-being se sociologie při sledování kvality života soustředí na welfare, pro který má čeština ne zrovna nejvhodnější překlad blahobyt. Takto sledovaná kvalita života je tou, k jejímuž zlepšení směřují různé projekty rozvoje. Termín kvalita života v sociologickém pojetí má smysl, jsou-li jeho indikátory vztaženy k výrazům o kvalitě života v různých společnostech, regionech (nejsou tedy úplně subjektivní), mohou-li být bez problémů mezi sebou srovnávány. To je důvod, proč je hledán nějaký souhrnný indikátor, opírající se o sadu ukazatelů spojených ne pouze s individuálním prožíváním jedince, ale s celkovou situací v regionech/společnostech. (31, s. 10)

Zmíněné chápání pojmu kvalita života jako kvalitativní stránky lidských sociálních životů je potom někdy doplňováno jeho chápáním, jako programového politického hesla (politické strany ve svých programech operují pojmem kvalita života mnohdy bez jeho specifikace), s tímto heslem, vystupují různá sociální hnutí, ta nemusí být vázána na politické strany, ale jde jim o změnu přístup k životu, třeba ochranou zvířat, záchranou kulturních hodnot atd.) Nakonec se svým užíváním stává pojem života také bezobsažným pojmem v reklamách, který kvalitu života nabízí jako jedinečnou prodejní vlastnost určitého produktu či procesu. Toto pojetí, podobně jako někdy pojetí kvality života v marketingu politických stran, politické programové heslo, nemá s vlastní kvalitou života, k níž směřuje její první a třetí vyjádření mnoho společného. (31, s. 30), (6, s. 15)

Pojem kvalita života v sociologickém pojetí je tak určen především protikladem k objemovým, makroagregátovým a se ziskem souvisejícím kritériím výkonnosti a úspěšnosti společenského systému. Nejčastěji (existují i jiná vymezení) tento pojem představuje něco, co překračuje čistě materiální potřeby uspokojitelné prostřednictvím zboží, a proto je kvalita života posuzována především podle indikátorů, jenž často odkazují také k úrovni modernizace životního prostředí, například stupeň znečištění ovzduší emisemi prachu a škodlivých plynů, znečištění vod a způsoby jejího čištění, nakládání s půdou včetně využívání hnojiv, stav lesů, nakládání s odpady a vývoj ve všech sledovaných oblastech týkajících se životního prostředí, zdraví a nemoci, střední délka života celkově a u mužů a žen zvláště, kojenecká úmrtnost, nadváha či chorobné poruchy v přijímání stravy, typy a druhy nemocí, příčiny pracovní neschopnosti a její délka, příčiny smrti, úrazy a nehody, počet lékařů na pacienta, počet lůžek na obyvatele, spotřeba léků, sebevraždy, kouření, alkohol, nelegální drogy a vývoj ve všech sledovaných oblastech. Úrovně bydlení, například způsob bydlení v rodinném domě/bytě, velikost obývaného domu/bytu, vybavení domů a domácností, napojení domů a domácností na technickou infrastrukturu, výdaje na bydlení a vývoj ve všech sledovaných oblastech, využití volného času a rekreace, například návštěvnost kin, sledovanost televize, poslechovost rádia, četba novin, knih a časopisů, návštěva divadel, koncertů a výstav nebo hradů a zámků či sportovních akcí, tělesné aktivity, rekreační aktivity, způsoby trávení dovolené, využití tzv. druhého bydlení, chataření, chalupaření. (31, s. 60)

Přístupy na Internet a vývoj ve všech sledovaných oblastech mezilidských vztahů obecně, například vztahy spolupráce či konfliktu, konkrétněji způsoby chování na veřejnosti, vztah mladých a starých, vztah k místu bydliště, vztahy k handicapovaným, etnickým skupinám, vztahy mužů k ženám, vztahy uvnitř rodiny, domácí násilí a vývoj ve všech sledovaných oblastech, sociálních i technologických charakteristik práce, sociální a ekonomické charakteristiky, například zaměstnanost/nezaměstnanost a její důvody, členění zaměstnanosti/nezaměstnanosti podle sektorů, profesí regionů, pohlaví, vzdělání, věku či délky, úroveň příjmů, mzdy či platy, důchody, sociální dávky. (31, s. 65)

Dále technologické charakteristiky, stupeň automatizace pracovního procesu, využití počítačů a vývoj ve všech sledovaných oblastech osobní i kolektivní bezpečnosti (způsoby zajištění vnější bezpečnosti armáda, způsoby zajištění vnitřní bezpečnosti, tedy policie, bezpečnostní služby, typy zločinů, počet obviněných na počet obyvatel, počty trestů, délky výkonu trestů, dopravní nehodovost, atd., včetně vývoje ve všech sledovaných ukazatelích), sociálních jistot a občanských svobod (např. zajištění zaměstnanců, zajištění ve stáří, v nemoci, zajištění marginalizovaných skupin obyvatelstva; způsob uplatnění práva na stávkou, právo volit a být volen, právo shromažďovací, právo sdružovat se v odborech, rovné zacházení pro ženy a muže, existence diskriminace vzhledem k věku či rase, možnost vyjadřovat se k dění v regionu/společnosti, atd., včetně vývoje ve všech sledovaných ukazatelích), možnosti podílet se na řízení společnosti (např. prostřednictvím občanských sdružení a účasti v komunitních aktivitách, podíl zastoupení žen, etnik, mladých/starých v politickém životě, ve vedení státu, ve vedení firem, ve vedení politických stran; vztah lidí k politice /volební účast, výsledky voleb/ atd. včetně vývoje ve všech sledovaných ukazatelích), vzdělání (počty žáků a studentů, jejich výsledky a uplatnění na trhu práce, typy vzdělání a typy škol ve vztahu k počtům žáků/studentů, délka vzdělání, dovednosti studentů/žáků, počet učitelů na studenta či žáka, jejich věková struktura, financování školství atd., včetně vývoje ve všech sledovaných ukazatelích), rodina (sledování počtu dětí, způsobů reprodukce /např. rok narození prvního dítěte/, počty bezdětných žen, potraty, způsoby sexuálního chování, nemanželské děti, sňatky a rozvody atd., včetně sledování vývoje všech sledovaných ukazatelů). (31, s. 68)

Při sledování kvality života pracuje s propracovanou metodikou Economic Intelligence Unit, světově uznávaný poskytovatel různých analýz, který byl založen časopisem The Economicist. (31, s. 75)

Tabulka 1 Indikátory kvality života

1.	Materiální blahobyť (měřený hrubým domácím produktem na osobu v paritě kupní síly v USD)
2.	Zdraví (měřeno délkou života při narození)
3.	Politická stabilita a bezpečnost (měřeno žebříčky bezpečnosti a celkovou politickou stabilitou)
4.	Rodinný život (měřeno indexy rozvodovosti na 1000 obyvatel)
5.	Komunitní život (měřeno indexy participace na životě církví a odborů)
6.	Klima a geografie (měřeno polohou k odlišení teplejších a chladnějších typů podnebí)
7.	Jistota práce (měřeno procentem nezaměstnanosti podle metodiky Mezinárodní organizace práce).
8.	Politická svoboda , měřeno indexy politických a občanských svobod
9.	Genderová rovnost (měřeno poměrem příjmů mužů a žen)

Zdroj: MOŽNÝ, I. Česká společnost, vlastní zpracování: tabulka (31)

Otázka se objevuje v případě, měří-li se stav a následně i propad či růst kvality života. Standardní kvantifikace se může u některých indikátorů jevit jako obtížná, jak například kvantifikovat mezilidské vztahy. Proto je nezbytné začít uvažovat i o širším využití kvalitativních přístupů z metod a technik sociologického výzkumu. (31, s. 80)

3.5 Sociální politika a nerovnosti

Dramaticky narůstající sociální nerovnosti neprospívají hospodářskému růstu a rozvoji, vedou ke konfliktům a narušují tak stabilitu společnosti. Do 70. let 20. století byla v Evropě zdůrazňována myšlenka rovnosti. Výrazně byla prosazována od 2. světové války,

v souvislosti s realizací koncepce sociálního státu (welfare state). Avšak nejen krize 70. let, ale i výraznější průnik liberálních myšlenek do Evropy, přispěly ke zvýšení tolerance vůči sociální nerovnosti. (31, s. 105)

Chudoba je stav, odpovídající životním poměrům v případě, že nejsou zajištěny základní podmínky pro důstojný život, takzvaně nejsou uspokojeny nejzákladnější lidské potřeby v konkrétním sociokulturním prostředí. Chudoba je nejstarší a nejodolnější sociálně-politický problém. Má vždy „dvě stránky“ pro společnost: – Představuje „hnací motor“ pro lidstvo, obava z její přítomnosti motivuje lidi k práci, vědomí trvalého rizika výskytu (radikalizace společnosti). Nevyjadřuje pouze deprivaci v příjmech a ve spotřebě, je to současně sociální status, sociální vztah a životní pocit. (27, s. 108)

3.5.1 Koncepty chudoby

Stará chudoba je spojována s životním cyklem. Chudoba přichází s etapami života, které jsou typické velkými finančními náklady a nízkými příjmy jednotlivce či rodiny, jsou to etapy života, jako je založení rodiny, důchod. Nová chudoba je spojena s ekonomickým cyklem a postavením na trhu práce, nezaměstnanost, nízké výdělky vedou k chudobě. (27, s. 120)

Subjektivní chudoba je vlastní hodnocení svého stavu (chudý či bohatý), tato sebeidentifikace je ovlivněna aspirační úrovní, tím čeho chce jedinec dosáhnout a vnímáním spravedlnosti, toho na co by měl mít nárok. Subjektivním vnímáním vlastního minima (co potřebuje k životu) a společenskou komparací (co mají druzí). (27, s. 125)

Tento koncept není vhodný pro konstrukci sociálně politických opatření, ale je to důležitý indikátor spokojenosti občanů se svou sociální situací. V roce 1996 žilo v ČR 3,7 % domácností pod hranicí životního minima, ale chudých se cítilo 28,2 %. Objektivní chudoba je vymezena nezávisle na mínění těch, kdo jsou za chudé považováni. Chudoba je sociálním konstruktem, přičemž její zjišťování se děje prostřednictvím analýz sociálně ekonomických informací. Rozděluje se na absolutní chudobu a relativní chudobu. Absolutní chudoba je dána hranicí holého přežití, takzvaně na subsistenčním minimum. Občan je v situaci, kdy jsou ohroženy jeho základní potřeby. Relativní chudoba znamená, že úroveň uspokojování širšího okruhu potřeb je oproti konsensuálně dohodnutému

standardu ve společnosti omezená. Za chudé se považují ty osoby a skupiny osob, jejichž zdroje materiální, kulturní a sociální jsou tak omezené, že je vylučují ze způsobu života, který je ve státě, v němž žijí, minimálním způsobem akceptovatelný. Latentní chudoba, je takový stav, kdy občan není chudý pouze proto, že je podepřen sociálními dávkami. Za předpokladu, že nárok na dávku zanikne, chudoba se obnoví. Skrytá chudoba, je chudoba, která není z různých důvodů evidována. (27, s. 128)

K těmto důvodům může patřit například obava občanů ze zveřejnění tíživé osobní situace, nedostatek informací o možnosti pomoci státu, obce, obava z byrokratického jednání úředníků. (27, s. 130)

Měření chudoby Metoda normativní. Vytvoření takzvaného spotřebního koše, souboru zboží a služeb potřebných k uspokojení základních lidských potřeb. Sečte-li se cena všech položek v koši, získá se částka představující hranici chudoby. Metoda relativní se zjišťuje tím, že se porovná výše příjmu domácnosti s průměrným příjmem v dané zemi. Hranice příjmů, pod nimiž nastává stav chudoby, se v Evropě pohybuje mezi 50-70 % průměrných příjmů. Nejčastěji jsou chudobou ohroženy nekvalifikovaní pracovníci, dlouhodobě nezaměstnaní, nemocní, lidé nezpůsobilí k práci, migranti. Chudobou jsou více ohroženy ženy. (27, s. 131)

Tři hlavní důvody chudoby nízké výdělků, nezaměstnanost, rozdíly ve vlastním bohatství. Hlavní příčinou nízkých výdělků je nedostatečná úroveň vzdělání a kvalifikace a často i reprodukce tohoto stavu na další generace (romské rodiny), nepeněžní preference při volbě místa, vázanost na byt, rodinu. (27, s. 132), (21)

Problém mobility v ČR je takový, že lidé neodcházejí za prací v takovém měřítku jako je to v jiných zemích, současně to neumožňuje ani systém, který je zatím nastaven, ceny bytů, byrokracie při stěhování. Zájem o profesi, která není finančně tolik oceňována (přesto však může mít vysokou společenskou prestiž). Nízké výdělků a nezaměstnanost (zapojení se do černého trhu práce) se přímo odráží na výši starobních důchodů a dávek sociálního zabezpečení. Specifickou skupinou jsou ženy, ty se dožívají vyššího věku. v zaměstnání mají nižší mzdy než muži = nižší starobní důchody dochází k takzvané feminizaci chudoby. (27, s. 134)

Hlavní problém je dlouhodobá nezaměstnanost, pokles příjmů. Nezaměstnanost nejvíce postihuje osoby spadající na sekundární trh práce. S rostoucí mírou nezaměstnanosti ve společnosti se zvyšuje riziko, že postihne všechny živitele v domácnosti. Rozdíly ve vlastněném bohatství jsou také zdrojem bohatství. Pokud máme nějaký majetek, můžeme užívat vlastnického důchodu, pronájem či dalších výhod. Nemajetní lidé jsou odkázáni na příjmy ze zaměstnání, potažmo tak na svého zaměstnavatele a jeho úspěch na trhu. Možností řešení chudoby existuje celá řada, přičemž všechna sebou nesou další nezamýšlené efekty. Rozlišují se opatření preventivní, následná, záporné zdanění příjmů. Preventivní opatření, nejdůležitější pro toto opatření jsou výkonná a efektivní vzdělávací politika, tedy zajištění rovných příležitostí, rozvoj aktivní politiky zaměstnanosti, takzvaně rekvalifikace, podpora podnikání a tvorba nových pracovních míst. Začleňování znevýhodněných skupin na trh práce a odstraňování diskriminace na trhu práce. (16, s. 150), (38, str. 185)

Následná opatření jsou prevence, které nejsou schopny vyřešit otázku chudoby. v některých zemích jsou preventivní nástroje téměř minimalizovány. Sociálně-politickým opatřením zaměřeným na řešení chudoby je konstrukce minimálních příjmových veličin jako je minimální mzda a životní minimum. Minimální mzda plní dva základní cíle, cíl sociální, takzvaně zabezpečit, aby příjmy neklesly pod sociálně akceptovatelnou úroveň a cíl ekonomický, takzvaně omezit nekalou soutěž výplatou příliš nízkých mezd. Nastavení výše minimální mzdy je závažným problémem, z hlediska dopadů ekonomických i sociálních. Příliš nízká minimální mzda nezajišťuje nezbytnou úroveň příjmů, málo motivující k práci, zejména za předpokladu, že její výše není příliš vzdálena od nastaveného životního minima. Pro některé občany pak může být výhodnější pobírat sociální dávky než pracovat. (38, str. 187)

Neúměrně vysoká minimální mzda však s sebou nese riziko, že zaměstnavatelé budou v zájmu udržení mzdových nákladů snižovat mzdy, případně zaměstnance propouštět. V ČR pobírá minimální mzdu cca 5 % pracovních sil. Životní minimum je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb. Životní minimum je mezinárodně uznávaný sociálně ekonomický institut.

Dle Listiny základních práv a svobod má každý, kdo je v hmotné nouzi, právo na takovou pomoc, která je nezbytná pro zajištění základních životních podmínek. (3, s. 58)

Základní funkce životního minima, je ochranná a vyplývá ze samotné podstaty životního minima. Další funkce je výpočetní. Životní minimum je základnou pro výpočet řady dávek. Jejich výše se odvozuje od životního minima. (38, str. 188), (53)

Další funkce je funkce kritériální. Životní minimum je kritériem pro přiznání dávek adresných, testovaných, takzvaně poskytovaných v závislosti na výši příjmů. O poskytnutí dávky rozhoduje, kromě podmínek vázících se k sociální události, také výše příjmů, která se poměřuje podle definovaných pravidel k výši životního minima. Tyto funkce životní minimum plní především v systému sociálního zabezpečení. Využití životního minima je však širší. Používá se u některých skupin občanů i při stanovení hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti a v dalších souvislostech. Životní a existenční minimum je stanoveno v zákoně č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu. Částky životního minima v Kč za měsíc pro jednotlivce 3410, pro první osobu v domácnosti 3140, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2830, pro nezaopatřené dítě ve věku – do 6 let 1740 – 6 až 15 let 2140 – 15 až 26 let (nezaopatřené) 2450. Životní minimum je součtem všech částek životního minima jednotlivých členů domácnosti. Částka existenčního minima v Kč za měsíc, je 2200. Vláda je zmocněna zvyšovat částky životního a existenčního minima vždy od 1. ledna podle skutečného vývoje spotřebitelských cen, pokud nárůst nákladů na výživu a na ostatní základní osobní potřeby přesáhne ve stanoveném rozhodném období 5 %. (38, s. 189)

Novinkou v řešení chudoby je Princip sociálního partnerství. v Evropě vznikají národní organizace sdružující a reprezentující samotné chudé, které se aktivně podílí na řešení problému s chudobou, Know-how chudých a předávání zkušeností ohledně životních potřeb, zvládání těžkostí, problémových životních situací. (38, s. 200), (28, s. 65)

Tabulka 2 Typy nerovností v návaznosti na koncept chudoby

1.	Příjmová nerovnost v bohatství a příjmu, závislost na pravidelném příjmu z trhu práce mzdě a rentě. Nerovnoměrnost distribuce znázorňuje Lorencova křivka.
2.	Ve spotřebě a životním stylu , kultivace lidského kapitálu, životního standardu, kvalitativní i kvantitativní odlišnost spotřeby.
3.	Statusová nerovnost – symbolické vyjádření, souvislost s prestiží a mocí jedince, užívání času, ničení darů.
4.	Nerovnost ve vzdělání a přístupu k němu . Vazba na teorii lidského a sociálního kapitálu, reprodukce vzdělání, reprodukce nerovnosti a Bersteinova teorie omezeného a rozvinutého kódu.
5.	Nerovnost na trhu práce v souvislosti s vlastnictvím a držbou výrobních prostředků a užití pracovní síly, spíše marxistické hledisko.
6.	Nerovnost životních podmínek , společnost distribuující rizika (Beck), regionalizace prostoru a vznik dobrých a špatných „adres“.

Zdroj: ENGLIŠ K., Sociální politika, vlastní zpracování: tabulka (6)

Hranice příjmové chudoby je 60 % národního vyrovnaného mediánového příjmu, na spotřební jednotku. Index rizika chudoby je poměr podílu chudých domácností, neboli osob v určité skupině k podílu těchto domácností na celku populace, pod hranicí chudoby českých domácností dlouhodobě na úrovni 10 %. Dva koncepty evropské sociální politiky jsou opora v konceptu chudoby, tedy liberalistický přístup, zajistit jedincům prostředky pro „přežití“ mezi konkurencí a druhý je opora v konceptu sociální exkluze, tedy evropský přístup, udržet jedincům jejich pozici ve společnosti.(6, s. 46), (20), (22)

3.5.2 Vymezení pojmu veřejná politika a sociální politika

Veřejnou politiku lze také chápat v jejím širším a užším slova smyslu. V širším slova smyslu je součástí veřejné politiky sociální politika, zahraniční politika, bezpečnostní politika a další. V jejich rámci dochází právě k analýze a formování veřejného zájmu. V užším slova smyslu se jedná pouze o některé aspekty veřejné politiky, tedy politika jednotlivých odvětví či organizací veřejného sektoru, regionální politika, finanční politika.

Sociální politika je součástí veřejné politiky. K řešení sociálních problémů společnosti by se mělo přistupovat jako k řešení ve veřejném zájmu. Proto je veřejná politika velice často spojována s řešením sociálních problémů. Oblasti zájmů obou politik jsou provázány a spolupracují při tvorbě podmínek pro rozvoj jedince, tak rozvoji celé společnosti. (14, s. 150), (16, s. 200)

Za společný předmět zkoumání jak veřejné, tak sociální politiky, v souvislosti s veřejným zájmem, je v politice zaměstnanosti a politice sociálního zabezpečení, ve vzdělávací politice, v politice péči o zdraví. Za specifickou oblast zájmu spíše sociální politiky, lze považovat rodinnou politiku, politiku zdravotnictví nebo sociální zabezpečení. (3, s. 120)

Aktivní sociální politika upřednostňuje prevenci, snaží se tedy svými opatřeními předcházet vzniku sociálních problémů, reaguje tedy „ex ante“, například vytvářením nových pracovních míst.

Pasivní sociální politika, řeší již vzniklé sociální problémy, reaguje tedy „ex post“, například poskytováním podpor nezaměstnaným. (10, s. 95)

Oba koncepty lze použít v rámci podpory nezaměstnanosti. Samozřejmě je lepší upřednostnit aktivní koncept sociální politiky před tím pasivním, jelikož aktivní koncepty jsou spíše prevencí před vznikem problémů a pasivní už jsou řešením vzniklých problémů. Proto se také aktivní přístup nazývá perspektivní a pasivní přístup retrospektivní. (10, s. 98)

3.6 Sociální exkluze, neboli sociální vyloučení

Sociální vztahy, které představují jeden z hlavních bodů zájmu sociologie, zahrnují i ty vztahy, jež jsou orientovány k lidem, kteří nezapadají do konvenčních forem způsobu života obecně uznávaného v dané společnosti. Existuje-li situace, kdy společnost není schopna zabezpečit a udržet všechny jedince a skupiny v takovém stavu, který tato společnost jako celek od všech svých členů očekává, potom se mluví o sociální exkluzi. (8, s. 352), (29, s. 50)

Sociálně vyloučení lidé a skupiny jsou spojeni s jinými sociálními rolemi a sociálními statusy, protože jednání, které se očekává (sociální role) a které je od nás očekáváno (sociální status) většinou společností, není to, které tyto lidé provádějí. Je-li jednání určitých lidí a sociálních skupin prohlášeno za nežádoucí nebo nevhodné, a případně je-li proto sankcionováno, může se těmto lidem uzavřít přístup k materiálním a symbolickým statkům běžně dostupným jiné části společnosti, jejíž jednání takto označeno není. Tito lidé se tak stávají vyloučenými z části společnosti praktikující nezapovězené způsoby života, což vede k nerovnostem, které mohou za určitých okolností vyústit ve vážné sociální problémy. (29, s. 50), (30, s. 250)

Situace sociální exkluze zpravidla nastává tehdy, když se objevuje mechanismus nebo strategie, pomocí které jedna skupina ochraňuje svá privilegia a výhody tím, že uzavře jiným skupinám přístup ke zdrojům, pozicím, odměnám a možnostem, a to na základě mocensky sankcionovaného prohlášení těchto skupin za nežádoucí nebo nevhodné (Velký sociologický slovník 1996). Sociální jednání těchto lidí a s ním spojené jejich sociální role a sociální statusy jsou tak s pomocí různých forem moci sociálně konstruovány jako něco, co není žádoucí či vhodné z hlediska fungování nebo struktury celé společnosti. v odkazech na etiketizační (anglicky „labelling“) teorii se sociálně vyloučeným stane člověk pouze tehdy, jestliže a když jej takto definují ostatní a připisují mu identitu vyloučenosti ze společnosti. Samotný akt žebrání ještě nečiní někoho žebrákem. Žebrák podle této teorie neexistuje objektivně, ale je námi utvářen, protože dotyčná osoba se jím stává v myslích jiných lidí a také v mysli sebe samotného, pouze a když je takto vnímána a označena („etiketizována“) v chodu oné činnosti znamenající požadování peněz od jiných. Nebudou-li se tyto lidé považovat za žebráky, nebude žebráctví. (29, s. 58), (30, s. 251)

3.6.1 Sociální exkluze a lidská sídla

Jak ukazují některé studie (ANNE POWER in Giddens 2001, EVA KUČEROVÁ 1998), sociální exkluze je spíše typická pro městské prostředí, pro městská sídla. Na druhou stranu při aplikaci definice sociální exkluze můžeme za sociálně vyloučené pokládat také lidi žijící v periferních venkovských oblastech. I oni za určitých okolností (např. geografické uzavření dané vzdáleností od centra) nemají přístup k některým materiálním (např. nižší

příjmy) a symbolickým (např. dokonalé vzdělání) statkům. Nelze však tvrdit, že by města vědomě tento přístup lidem z venkovských periferií uzavřela z mocenských důvodů (i když teorie vnitřního kolonialismu by k tomu mohla svádět) a že by města vědomě prohlašovala venkovské periferie za nežádoucí (i když v historii by se pro toto tvrzení našlo nemálo důkazů. Takzvané vyrovnávání města s venkovem praktikované u nás po roce 1948 vycházelo z předpokladu, že tradiční jednání lidí na venkově, kam patřilo např. i jejich soukromé hospodaření, je v novém mocensky ovládaném systému nežádoucí. (29, s. 60),(28, s. 52), (30, s. 253)

Sídla představují prostorově oddělená seskupení lidských obydlí (domů, hospodářských objektů) a dopravních zařízení na určitém území. Jsou spojena s koncentrací lidských činností, s nejrůznějšími funkcemi (průmyslovou, zemědělskou, obchodní, správní, lázeňskou, rekreační, vzdělávací, vojenskou, zábavní a dalšími) a se specifickou komunitou fungující na bázi sociální směny, sousedství, rodinných, pracovních a zájmových vztahů (podle Velkého sociologického slovníku, 1996). Uvnitř sídel lidé organizují své životy a tráví podstatnou část svého sociálního času. (28, s.54), (30, s. 500)

Sídla lze dále charakterizovat třemi vzájemně provázanými elementy, domov a jeho nejbližší okolí (element, o který se lidé zpravidla nejvíce starají a který se snaží co možná nejvíce zabezpečit; je to bezprostřední lokalita života člověka, kterou se snaží uspořádat tak, aby v ní mohl bez problémů jednat), občanská, technická a hospodářská vybavenost (energetické sítě, obchody, školy, kulturní zařízení, průmyslové, zemědělské a jiné podniky), které odrážejí sociální složení sídla; lze očekávat, že v obci se zemědělskými podniky se nacházejí sociální skupiny zemědělců, prostředí sídla, takzvaný „duch sídla“, které v symbolické formě vypovídá o tom, kdo v daném sídle žije, podle upravenosti sídla se soudí o jeho obyvatelích a o tom, jak se tito lidé chovají. Vypovídá o tom to, jak je sídlo uspořádáno, jaká je jeho sociální struktura nebo jaká je jeho prostorová struktura, například podél hlavní silnice, podél návsi, roztroušeně v horách, naznačuje, jak se v něm lidé budou chovat a jaké chování může být očekáváno od návštěvníků tohoto sídla. (8, s. 342),(30, s. 45), (47)

Sídlo nebo celý region zažívají vážné sociální problémy, jestliže jsou výše uvedené tři elementy vážně narušeny. v momentě, kdy lidé zažívají anomii, kdy nevědí jak jednat (a tím i mizí jejich bezpečí), kdy je úpadek příliš rychlý, mizí dokonce pocit známosti

(rozumění a pochopení toho, co se děje). Sídlo nebo region a lidé v něm se sobě navzájem i vůči jiným odcizují. Jsou-li lidé v určitém sídle/oblasti v anomické situaci, nevepisují se do norem jednání ostatní společnosti, která tuto anomii nezažívá, mohou být proto považováni za sociálně vyloučení. Je-li majoritní představou a s ní spojenou normou orientující jednání lidí růst bohatství (ten může být vyjádřen třeba růstem HDP), avšak sídlo/oblast v různých aspektech chudne (od špatného vzdělání až po nezaměstnanost a zločin, které bohatství netvoří), potom se taková oblast a lidé v ní žijící mohou stát sociálně vyloučenými. (9, s. 524), (29, s.56)

Je jasné, že oblasti, kde lidé žijí, například sídla a v sumě i regiony, ovlivňují tyto lidi a obráceně tito lidé ovlivňují svá sídla. Tuto dualitu sídel a lidí přibližuje ANTHONY GIDDENS ve své teorii strukturace. Charakter sídla ovlivňuje jednání lidí a lidské možnosti stejně tak, jako jednání lidí a to kým jsou, ovlivňuje charakter sídla, v němž žijí. Proto i sociální exkluze je dualitně spojená s charakterem prostředí, v němž tito vyloučení lidé žijí. (9, s. 834)

Oni jsou jím ovlivněni, ale oni jej i formují. ANNE POWER (in Giddens 2001: 346) píše, že některá místa jsou tak nepříjemná a neatraktivní k tomu, aby v nich žili lidé, což se silně odráží na skutečnosti, kdo se do těchto míst stěhuje, kdo z nich odchází a kdo v nich zůstává. Tito lidé následně k určitým charakteristikám svým jednáním nadále přispívají a dále je utvářejí. Popsané vzájemné proniknutí inherentních (vnitřně obsažených a vyplývajících z tzv. objektivních faktorů – poloha, přírodní podmínky atd.) a získaných (tzv. subjektivních spojených s interakcemi lidí) charakteristik sídla či celého regionu ukazuje následující tabulka. Je samozřejmé, že ve skutečnosti máme často co do činění s mixem těchto charakteristik, kdy některé jsou potlačeny a některé jiné více zdůrazněny. (8, s. 346), (9, s. 689)

Tabulka 3 Vliv různých faktorů na charakter sídla

Inherentní (objektivní) charakteristiky oblasti/sídla (výchozí stav)	Působení následujících podmínek (ovlivňující faktory)	Dopady na charakteristiky sídla/oblasti (ovlivnění)
poloha a dopravní spojení	nedostatečný přístup ke spojení	nízký status sídla/oblasti
prostorové uspořádání	segregovaná oblast/sídlo	nízká hodnota sídla/oblasti
životní prostředí	neatraktivní, špatná kvalita	nežádoucí sídlo/oblast
hospodářství	nízké investice	nízká rozrůzněnost
Získané (subjektivní) charakteristiky oblasti/sídla (výchozí stav)	Působení následujících faktorů (ovlivňující faktory)	Dopady na charakteristiky sídla/oblasti (ovlivnění)
populační mix (různost populace)	nízký status odrazuje ambicióznější	koncentrovaná chudoba
pověst a historie	pověst (tzv. image) aktivuje strach	odmítání a izolace
životní standard a vybavenost	nedostatečná výkonnost	zhoršování podmínek
špatná supervize (dozor)	málo morálky snižuje pobídky	negativní (deviantní) chování
slabá neformální sociální kontrola	strach brání lidem jednat	stažení se do sebe

Zdroj: ANNE POWER: Poor Areas and Social Exclusion. Pp.345-356 in Sociology (Introductory Readings edited by ANTHONY GIDDENS. 2001. Polity Press. (8)

K překonání sociální exkluze je potřebné v sídlech nebo regionech měnit jejich objektivní i subjektivní charakteristiky a znát faktory, které vedou k sociální exkluzi. Inherentní i získané charakteristiky, takzvaně jak prostředí, tak i lidé, jsou stejně důležité, máme-li řešit sociální exkluzi. S tou se nelze vyrovnat pouze změnou prostředí stejně tak, jako nelze očekávat, že se lidé sami od sebe výrazně změní. Proto by se při rozvojových projektech měli brát v úvahu i následující okolnosti. Měla by být výrazně omezena výstavba na zelené louce tam, kde existuje nadbytek kapacit, bytů a staveb. Tak lze využít stávající místní potenciály a neutvářet prostředí pro možnou exkluzi. Mělo by být utvořeno více pobídek k renovaci již existujících sídel. Takto se bude dařit měnit prostředí, v němž často sociálně vyloučení žijí. Na druhou stranu je však také potřeba, aby byla podporována integrace vyloučených (např. některých minoritních) skupin do sociálního

života a do aktivit prováděných v sídle/oblasti (sociální začleňování do různorodých aktivit komunit). (8, s. 259), (9, s. 654), (47, s.54)

V neposlední řadě je nutné, aby sami příslušníci těchto původně vyloučených skupin přebírali zodpovědnost za prostředí, v němž žijí, které je přetvářeno a které přetvářejí. Od představitelů neformálních vůdců těchto původně vyloučených skupin se očekává i jejich práce se svými kolegy, příkladem zde u nás mohou sloužit romští asistenti. (8, s. 265), (21), (47, s. 45)

3.7 Nezaměstnanost

Dle Mezinárodní organizace práce se za nezaměstnaného považuje obyvatel, který je starší 15 let, aktivně hledající práci, který je připraven k nástupu do práce do 14 dnů. Závažnější ekonomický problém je dlouhodobá nezaměstnanost, kdy nezaměstnanost je delší, než jeden rok. V takovéto situaci je návrat do práce obtížnější.(3, s. 105), (53)

V naší společnosti narůstá lhostejnost k širším sociálním a ekologickým problémům, která je čím dál tím víc hlubší. Roste nepoddajnost kulturnímu systému i přesto, že odpovídá vrozené schopnosti člověka žít v méně uspořádaném systému. Ani snaha znovuoživení vztahu k přírodě a kultuře, jako zmírnění problémů na otázky vhodnější výchovy, vzdělání a hodnot, nezvyšuje zájem o společenské vědy a filozofii a o studium lidské produktivní práce. (38, s. 158)

Nebo taktéž na myšlenku Adama Smithe, účelově zaměřenou proti fyziokratům, že „původním zdrojem všech nutných životních prostředků a věcí zpříjemňujících život, které každý národ ročně spotřebuje, je jeho roční práce“, na kterou si dnes již málo kdo vzpomene, natož, aby jí připomínal či kritizoval. Jde o neradostné zjištění zejména proto, že ani v dnešní spotřební společnosti, označované jako informační či jako společnost třetí civilizační vlny je stále dost nezaměstnaných. (4, s.70), (38, s. 160)

Významnějším faktorem však bude zahalení systémové struktury nynější protipřírodní civilizace akademickým a masmediálním obrazem světa úspěšných lidí neboli celebrit. Tato skrytě ideologická interpretace dílčích lidských zájmů z vrcholu společenské pyramidy si totiž všímá hlavně ekonomického růstu, nové svobody a nových výhod, které

pro mocenskou a intelektuální elitu přináší spontánní globalizační procesy. Téměř vůbec nereflktuje velké existenciální hrozby současnosti, proces odumírání lidskosti, problémy lidí starých, hendikepovaných a nevléčitelně nemocných. Možnou ztrátu obyvatelnosti Země, prohlubující se konflikt mezi bohatstvím a chudobou a pokračující trend oddělování moci od státu, území i závazků. (4, s. 9)

Z dnešního hlediska je zajímavé, že význam práce jako druhé základní aktivity vytvářející společenské bohatství byl formulován v době, kdy ani prostým lidem, ani vlastníkům půdy, manufaktur a továren nebylo třeba připomínat její pozitivní ekonomický přínos. (4, s. 9)

I bez teoretického zdůvodnění bylo totiž zřejmé, že zemědělská a řemeslná práce spolu s přírodou, která je rovněž onticky tvořivým procesem, produkuje všechny užité hodnoty. (4, s. 10)

Historicky oprávněný ekonomický důraz na práci byl ovšem už ve Smithově a Ricardově době jednostranný a zkreslující. Byly to první ekonomické interpretace práce, které sledovaly požadavek optimálního fungování hospodářství ve zdravé biosféře, a nikoli význam práce pro život lidí a rovnováhu kultury s přírodou. Taktéž protestantská etika odříkání a práce, jak ji známe z interpretace sociologa Maxe Webera, která byla závazná pro dělníky i podnikatele a v níž zahálka a mrhání časem byly nejtěžšími hříchy vůbec, neobjasňovala ambivalentní roli práce v kultuře. I když idealistický filozof Hegl pojal práci jako skutečnou konstitutivní aktivitu člověka a dějin, přírodní stránkou problému se rovněž nezabýval. Ve Fenomenologii ducha na známé dialektice pána a raba však ukázal, že nikoli panský postoj, ale obyčejná lidská práce vytváří lidské vědomí i skutečné podmínky svobody člověka. Dnešní filozoficko-biologický poučený pohled na práci by ovšem její přírodní a lidské účinky přehlížel neměl. (4, s. 11), (7, s. 160)

I když je práce pro člověka časově náročná, namáhavá a vyčerpávající, na druhé straně mu zajišťuje osobnostní rozvoj, pocit uspokojení a životního smyslu. Práce jako přírodní i kulturní aktivita, jako jednota fyzické a duchovní námahy, odpovídá biologické potřebě člověka přiměřeně zatěžovat bytostné síly, konfrontovat je s rodově příbuznými silami a přírodními silami. Proto nezaměstnaný člověk, ztrácí smysl života. Práce mu totiž přinášela obživu, uznání společností, pocit elementární sebeúcty, a do jisté míry udržovala i jeho fyzické a duševní zdraví. (4, s. 12)

V globálně informační společnosti, dle A. Tofflera, ve třetí civilizační vlně, jsou ovšem obsah i role lidské produktivní práce do té míry technologicky a společensky zprostředkované, že veřejnost jejich souhrnné účinky na lidský život bez pomoci teoretické interpretace pochopit nemůže. I přesto, že v této fázi kulturního vývoje nepřestává být lidská práce nejdůležitější sociokulturní aktivitou, náplní a smyslem lidského života, její stále složitější organizační zprostředkování, nasycení informačními technologiemi a téměř nepřehledná dělba práce zakrývají její podstatu, příbuznost s ostatními tvořivými procesy přírody, její kulturotvornou ontickou roli, nejhlubší motiv práce v lidské biologické přirozenosti. (4, s. 19)

Ve skutečnosti až v okamžiku ztráty práce se může lidem negativně ukázat, kromě její viditelné a uznávané funkce ekonomické, také skrytá a přehlížená funkce seberealizačně a osobnostně konstitutivní. Práce má také význam pro smysl života lidí, jejich štěstí a zdraví, taktéž si díky ní udržují pravidelný režim. Z poznatků současné biologie a antropologie však vyplývá, že příliš vysoké tempo sociokulturních proměn, které na lidskou práci kladou příliš flexibilní intelektuální nároky, může být pro část obtížně vzdělavatelné populace nepřiměřené, sociálně diskriminující, frustrující a stresující. Dostává se totiž do rozporu s konzervativním lidským genomem, který ignoruje sociokulturní změny a lidskou přirozenost včetně programu ontogeneze kóduje stále tak, jak to kdysi odpovídalo pozdně třetihorním ekosystémům. Na pozadí této skutečnosti mohou rychlé změny životních a pracovních podmínek v rámci jediného lidského života částečně ničit obsah a smysl formativní fáze lidského vývoje. Starší lidé, kteří většinou dospívali v období druhé civilizační vlny, tedy mechanizace, nebo dokonce na venkově ještě před kolektivizací zemědělství, se ve srovnání s nynější mladší generací nejsou schopni snadno adaptovat na informační technologie. Mohou však v třetí civilizační vlně relativně úspěšně žít a pracovat. (4, s. 19), (6, s.62)

V důsledku nasycenosti většiny profesí informačními technologiemi mohou dnes právě mladí lidé, kteří se v senzitivní fázi vývoje na informační společnost adaptovali v podstatě biologicky, rychlostí reakcí, dovednostmi i celkovým sociokulturním přehledem dominovat nad lidmi s tradiční životní zkušeností. Vzniká paradox, který nikdy dříve v masovém měřítku neexistoval tedy, že mladí předávají své zkušenosti starým. Nejedná se pouze o ztrácející se zkušenost bezprostředně technologickou. Současně s ní jde bohužel

také o tradiční hodnoty a zkušenost obecně lidskou, společenskou a také hodnotu kontaktu s přírodou. Vždyť ještě před padesáti lety většina naší populace obdělávala půdu a děti v té době vyrůstaly v úzké součinnosti s prací rodičů a širší rodiny, v úzkém kontaktu s půdou a volnou přírodou. Blahodárný, geneticky předpokládaný osobnostně formativní vliv přírody na první senzitivní fáze lidské ontogeneze je však pro dnešní městské počítačové děti téměř nedostupný. (4, s. 31)

Protože si bez dozoru rodičů či učitelů nemohou hrát s kamarády ve volné přírodě, nýbrž převážně jen v bytech s počítači. Současná mladá generace trpí deprivací neboli strádáním z nedostatku osobnostně konstitutivních podnětů. Ale poprvé v lidských dějinách nejde o chudé podnětové pole vnějších vlivů kulturní povahy, nýbrž o nedostatek mnohem závažnějších osobnostně konstitutivních podnětů povahy přírodní. Počítačové hry a hledání na internetu v bytovém prostředí, s jakýmkoliv herním motivem může sice na jedné straně „kvalifikovat“ dospívající generaci pro řadu potenciálních profesí ve společnosti třetí vlny, ale na druhé straně ho může nevratně celoživotně poškozovat, neboli odcizit od společnosti lidí. Absence kamarádů a přirozeného prostředí v geneticky anticipované herní aktivitě, typické pro většinu sociálních, člověku blízkých živočichů, nemůže pochopitelně rozvinout tak velký komplex motorických dovedností, psychických vlastností, emocí a hodnot, který by odpovídalo obvyklé normální struktuře osobnosti, neboli biologicky predeterminované lidskosti. To jsou důvody, proč je nutné téma lidské práce v globalizující se kultuře znovu otevřít a teoreticky přezkoumat. (4, s. 31)

Vedle tradičního úzce ekonomického vlivu práce na člověka a kulturu je ovšem poprvé třeba téma lidské práce posoudit také z hlediska antropologického a přírodně biologického kontextu, s ohledem na to, co existenci člověka a kultury předcházelo. Problém už proto nestojí tak, jak byl kdysi, v době platnosti Ricardova železného zákona mzdového, že planeta Země nebude moci uživit ohromně rostoucí lidskou populaci. (3, s. 62)

Práce má v životě jedince nezastupitelné, a tudíž důležité místo. Prostřednictvím mzdy, kterou člověk obdrží za vykonanou práci, si zajišťuje důstojnou existenci a materiální zajištění nejen pro sebe, ale také pro svou rodinu. Práce mu rovněž člověku dává pocit seberealizace, společenské užitečnosti a zařazuje ho do řádu sociálních vztahů. Neočekávaná ztráta zaměstnání je v takovém případě velkým zásahem do života člověka, stává se traumatizujícím zážitkem. Pro většinu lidí znamená snížení životní úrovně,

zhoršení zdravotního stavu, změnu či napětí ve vztazích mezi rodinnými příslušníky a známými. (4, s. 76), (29, s. 65)

Dlouhodobá nezaměstnanost nemá na člověka pouze dopad v oblasti materiálního zajištění, ale zasahuje i do jeho psychiky. Vzniká osobní i rodinná nejistota, mění se režim časového rozvržení pracovního dne, vytrácí se možnost získávání nových zkušeností a dovedností, dochází k omezení sociálních kontaktů, vzniká pocit méněcennosti a vytrácí se smysl života. Výsledkem mohou být i těžké zdravotní problémy vzniklé v důsledku dlouhodobého stresu. Aktivní politika zaměstnanosti sice nabízí nástroje, jež mají pomoci obnovit rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle na trhu práce, ale nepřináší očekávané výsledky. Nemůžeme na 100 % stanovit, kde hledat příčinu špatných výsledků při zapojování nezaměstnaných zpátky do pracovního procesu. Příčin může být hned několik, může se jednat o nedostatečné využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti z pohledu úřadu práce nebo uchazečů o zaměstnání, v dalším případě může jít o nezáměr zaměstnavatelů spolupracovat s úřady práce, či o špatné celkové nastavení systému. Co však nelze zpochybnit je fakt, že každý nezaměstnaný zvyšuje mandatorní výdaje rozpočtu České republiky a tím zatěžuje národní ekonomiku. Nejedná se o problém pouze České republiky, ale celé Evropské unie. Evropská unie si klade zaměstnanost za jeden z hlavních cílů, v návaznosti na tento fakt přijala novou strategii pro růst a zaměstnanost „Evropa 2020“. Česká republika tyto cíle přeměnila do národních cílů a začlenila do Národního programu reforem. (4, s. 14), (47)

3.7.1 Nezaměstnanost a její příčiny

Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že je upřednostněn volný čas před konáním práce. Dobrovolně nezaměstnaní mohou mít nabídky pracovních příležitostí, ale aktivně hledají jiné, třeba lépe placené místo. Pokud by trh práce byl dokonale konkurenční, pak by utváření rovnováhy dospělo k řešení, kdy nezaměstnanost by byla pouze dobrovolná, neboť rovnováha trhu, vyrovnaní nabídky s poptávkou nastává v situaci, kdy část ekonomicky aktivního obyvatelstva je nezaměstnaná. Nabídka určuje ty, kteří jsou ochotni pracovat, ale pouze při vyšší mzdě, dobrovolně tedy upřednostňují volný čas před prací, která je oceněna mzdou, za kterou nejsou ochotni podstoupit vynakládání práce. (7, s. 146)

Frikční nezaměstnanost, která vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi. Vždy existují na trhu ti, kteří byli propuštěni v důsledku skutečnosti, že firmy vznikají a zanikají, dochází k technologickým změnám, organizačním změnám, které mohou vést k likvidaci pracovišť. Do této skupiny patří i ti, kteří dobrovolně opustili pracovní místo a hledají jinou, zpravidla lépe placenou práci. Lidé opouštějí místo i z důvodu stěhování a dají přednost pracovní příležitosti v novém bydlišti. Do této skupiny je možno zařadit i ti, kteří hledají první zaměstnání. Z výše uvedených důvodů však také vznikají nová pracovní místa. Svou roli zde hraje i nedostatečná informovanost osob hledajících práci o nabídce vhodných pracovních příležitostí. Frikční nezaměstnanost však není vnímána jako závažný problém, neboť po určité době nezaměstnaní nalézají uplatnění. (4, s. 65), (7, s. 145)

V případě frikční nezaměstnanosti se předpokládá, že jak profesní orientace, tak regionální rozmístění je na straně poptávky v souladu. Strukturální nezaměstnanost představuje složitější poruchu. Postihuje některá odvětví či výroby a je vyvolána nedostatečnou poptávkou po určité produkci statků. Důsledkem je klesající poptávka po práci v odvětví produkujícím výše uvedené statky a útlum těchto výrob. Útlum některých odvětví či výrob je doprovázen růstem výrob v jiných odvětvích či výroбах. Nezaměstnanost, která vzniká v důsledku útlumu některých výrob, je charakteristická tím, že uvolňovaná pracovní síla nalézá na trhu práce možnost uplatnění na pracovních místech vyžadujících jinou kvalifikaci. (3, s. 48), (4, s. 68)

Přestože v ekonomice může být počet těch, kteří práci hledají, shodný s počtem volných míst, znamená strukturální nezaměstnanost nerovnováhu regionálních trhů práce. Strukturální nezaměstnanost může být podmíněna existencí bariér v pohybu pracovní síly, tedy dopravní omezení a bydlení, je hlavním faktorem ovlivňujícím regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce. (7, s. 148),

Vedle uvedených vlivů je možno vymezit i některé další, třeba sezónní práce působící na vývoj nezaměstnanosti a růst nabídky práce v určitých časových obdobích. Od vydání Keynesovy Obecné teorie zaměstnanosti, úroku a peněz (1936) se teorie ekonomie rozšířila o pojetí nedobrovolné nezaměstnanosti. Existence nepružných mezd vyvolává poruchu v podobě nedobrovolné nezaměstnanosti. Je porušen čistící efekt na trhu práce. Dochází k situaci, že stav, do kterého trh vyústí, neodpovídá obsahu rovnovážné situace

tedy, že existují takové subjekty, které při ceně na trhu jsou ochotny uskutečnit tržní transakci, tedy koupí či prodej, ale nemohou. (35, s. 52)

Vznik nedobrovolné nezaměstnanosti jako důsledek nepružných mezd. Důsledná interpretace je však spojena až s osobností Keynese, který svůj přístup propracoval zejména pod vlivem hospodářské krize let 1929 až 1933. V pojetí nezaměstnanosti a příčin jejího vzniku zdůraznil proti neoklasické ekonomii, že, nominální mzdové sazby jsou velmi nepružné, zaměstnanost je závislá především na úrovni poptávky v ekonomice. Nedobrovolná nezaměstnanost může v ekonomice existovat dlouho. (3, s. 89), (35, s. 62)

V keynesiánské ekonomii se postupně propracovávala argumentace, proč jsou nominální mzdové sazby nepružné. Jejich vývoj ovlivňuje zejména to, že, jsou ve firmách stanovovány zpravidla administrativně na základě schválených platových stupnic, a pokud v čase mění, pak srovnatelně u všech skupin, jsou stanovovány na základě vyjednávání dlouhodobými dohodami mezi zaměstnavateli a odbory. Právě dohody s odbory téměř vylučují možnost poklesu nominálních mezd, za významnou okolnost trhu práce považují mnozí ekonomové skutečnost, že vyjednávání firem o mzdách se uskutečňuje mezi zaměstnavateli a zaměstnanci (insidery), nikoliv s nezaměstnanými (outsidery). Nezaměstnaní, hledající pracovní uplatnění, nemají vliv na stanovení mzdové sazby ani v případě vyšší úrovně nezaměstnanosti, v nové keynesiánské ekonomii se uplatňuje i teorie efektivních mezd, zdůrazňující, že pokud firmy platí svým zaměstnancům vyšší mzdy, než by odpovídalo rovnovážné mzdové sazbě na trhu, dostávají zaměstnanci podnět k vyššímu pracovnímu nasazení. To v konečném důsledku vede k vyšší ziskovosti firem. (4, s. 70), (7, s. 150)

Pokud pracovní nasazení neodpovídá vyššímu ocenění, je zaměstnanec propuštěn. O nedokonalostech trhu projevujících se na trhu práce hovořili ekonomové již v 19. století. V 70. letech upozorňoval John Elliot Cairnes na segmentaci trhu práce, jejímž důsledkem je existence vzájemně si nekonkurujících skupin, třeba lékař a skladník si na trhu práce nekonkurují. Již A. Smith poukazoval na práce s různými složitostmi, čímž je vzájemná zastupitelnost omezována. Trh práce byl průkazně nedokonalý dávno před tím, než ekonomická teorie věnovala pozornost problematice nedokonalosti. Reálný trh práce je významně ovlivněn tím, že mzda je specifickou cenou, která plní významnou reprodukční funkci člověka, domácnosti, i z pohledu společenského. Z těchto důvodů je silně omezen

možný pohyb mzdové sazby směrem dolů, mzda nemá tendenci oscilovat, naopak prostřednictvím smluv je vyvíjen silný tlak minimálně na uchování výše reálných mezd. (4, s. 75), (7, s. 154)

Fakticky od průmyslové revoluce, která vytvořila předpoklady pro nabídku nekvalifikované pracovní síly, byl trh práce provázen převahou nabídky nad poptávkou. K důležitým faktorům ovlivňujícím celkovou situaci na trhu práce patří to, že vynakládání práce je prostředkem získání statků nutných k uspokojování potřeb, nabídka práce je podmíněna vývojem mimoekonomických faktorů, zejména demografických a sociálních, poptávka po práci je determinována výslovně technologickými a ekonomickými souvislostmi plynoucími z využívání práce v kombinaci s ostatními výrobními faktory. Volba na straně těch, kteří práci nabízejí, je výrazně omezená, pokud nebudeme přihlížet k výše popsanému důchodovému efektu a jeho souvislostem. (4, s. 69), (7, 162)

Pokud nastanou výjimky, a mohou být v určité situaci vcelku běžné, jde o situace nežádoucí z hlediska fungování sociálně ekonomického systému. Například, pokud se část populace rozhodne získat prostředky jinou cestou než legální aktivitou v hospodářství. Jiný nežádoucí případ představuje situace, kdy výše sociálních podpor se natolik přibližuje mzdě, že rozdíl mezi nimi nemotivuje k vynakládání práce. Významným faktorem působícím na trhu práce jsou i odbory, které usilují o prosazení svého vlivu na utváření mzdy, a mzdová problematika je rovněž pod vlivem státní regulace. Důsledkem jsou nepružnosti, projevující se jak na straně nabídky, tak i na straně poptávky. Pod vlivem ekonomických, sociálních i politických faktorů, se na trhu práce prosazuje nepružnost mzdy směrem dolů. I přes výše uvedené omezující vlivy však tržní mechanismus na trhu práce funguje. (4, s. 72), (7, s. 322)

3.7.2 Obecná, registrovaná a přirozená míra nezaměstnanosti

Jedná se o ukazatel míry nezaměstnanosti zjišťovaný Českým statistickým úřadem. Tato míra je vypočítána na základě výběrového šetření pracovních sil, vychází tedy z reprezentativního vzorku společnosti. Registrovaná míra nezaměstnanosti je v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí. Je vypočítáván na základě údajů úřadů práce. Přirozená míra nezaměstnanosti je nejnižší dlouhodobě udržitelná míra

nezaměstnanosti odpovídající potenciálnímu produktu. Její výše je pro každou ekonomiku jiná a nelze ani říci, že by tato míra byla žádoucí, je pouze přirozená. v přirozené míře tedy není zahrnuta cyklická nezaměstnanost. Míra nezaměstnanosti v ekonomice fluktuuje okolo přirozené míry nezaměstnanosti díky hospodářským cyklům, v recesi je míra nezaměstnanosti vyšší, než je přirozená míra nezaměstnanosti. (27, s. 132), (38, s. 205), (53)

3.7.3 Zákon o zaměstnanosti a politika zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti udává zajištění státní politiky a vyhodnocení situace na trhu práce. Dále je důležitá politika zaměstnanosti, jsou to ustanovení směřujících k maximální úrovni zaměstnanosti a dosažení stability mezi nabídkou a poptávkou. Politika zaměstnanosti používá několik nástrojů, jejichž prostřednictvím je podporován sociálně ekonomický rozvoj regionů. Účelem nástrojů je vytváření pracovních příležitostí pro dlouhodobě nezaměstnané, osoby se změněnou pracovní schopností, absolventy škol. Nástroje APZ podporují rozvoj samostatné výdělečné činnosti, rekvalifikační projekty a hmotně stimulují podnikatele při budování pracovních míst. (38, s. 72), (53)

Podpora zaměstnanosti probíhá v rámci ministerstva práce a sociálních věcí, mimo rámec aktivní politiky zaměstnanosti zabezpečované úřady práce, realizuje investiční pobídky do zpracovatelského průmyslu ve spolupráci s Ministerstvem průmyslu a obchodu, Agenturou pro podporu podnikání & investic a CzechInvestem. Ministerstvo práce a sociálních věcí má v gesci dvě z pěti investičních pobídek, jedna z nich je podpora pro tvorbu nových pracovních míst a druhá je podpora školení a rekvalifikace zaměstnanců. Investiční pobídky jsou obecně zaměřeny na podporu high- tech výroby a dovoz kapitálu. Investiční pobídky jsou vymezeny v zákoně č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, pobídky v gesci MPSV dále v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (§ 111). (38, s. 78), (53)

Vymezená území podpory, vymezené skupiny podporovaných osob a výše podpor jsou stanoveny nařízením vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci

investičních pobídek, ve znění nařízení vlády č. 578/2004 Sb., nařízení vlády č. 338/2006 Sb. a nařízení vlády č. 68/2008 Sb. Dne 27. dubna 2010 nabylo účinnosti nové nařízení vlády č. 97/2010 Sb., ze dne 22. března 2010, jež mění nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře pro vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace, či školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění předchozích novel. Dne 2. července 2007 nabylo účinnosti zákon č. 159/2007 Sb., který změnil zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, ve znění pozdějších předpisů. Zákon č. 159/2007 Sb., mj. noveloval § 111 zákona o zaměstnanosti a omezil poskytování investičních pobídek v gesci ministerstva práce a sociálních věcí, pouze na územní oblasti s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice. (53)

Právnícké nebo fyzické osobě lze poskytnout investiční pobídky, pokud prokáže, že může splnit všeobecné podmínky stanovené zákonem o investičních pobídkách a zvláštní podmínky stanovené zákonem o zaměstnanosti, tedy zákona o daních z příjmu. (53)

3.7.4 Podpora tvorby nových pracovních míst

Výše podpory činí 50 tisíc korun českých na jedno nové pracovní místo zřízené na území okresu s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, pro žádosti předložené určené organizaci dle § 3 zákona č. 72/2000 Sb. o investičních pobídkách (dle nařízení vlády č. 68/2008 Sb.). (53)

Podpora rekvalifikace a školení zaměstnanců (dle nařízení vlády č. 97/2010 Sb.) Poskytována pouze na území okresů s mírou nezaměstnanosti nejméně 50 % a vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR. Ve výši 25 % z nákladů vynaložených na rekvalifikace a školení. Pokud v době podání žádosti je žadatelem malý podnik, je její výše 45 % a v případě středního podniku pak 35 % z nákladů vynaložených na rekvalifikace a školení zaměstnanců. V případě rekvalifikace nebo školení zaměstnanců se zdravotním postižením nebo znevýhodněných zaměstnanců, a to v souladu s nařízením Komise (ES) č. 800/2008 ze dne 6. srpna 2008, činí výše hmotné podpory 35 % u velkých podniků, 45 % u středních podniků a 55 % u malých podniků, procenta jsou počítány z nákladů na rekvalifikaci nebo školení těchto zaměstnanců. (53)

3.7.5 Politika zaměstnanosti

Nástroje, které slouží pro realizaci politiky zaměstnanosti, jsou rekvalifikace, vytváření nových pracovních míst, veřejně prospěšné práce, může být například údržba veřejných prostranství a budov, příspěvek na zapracování, na podnikání, pasivní politika zaměstnanosti. Rekvalifikace představuje získání nové kvalifikace nebo rozšíření, prohloubení či zvýšení kvalifikace původní, tedy dodělání vzdělání například vysoké školy či vyšší školy, dnes existují i různé kurzy. (38, s. 82), (53)

Rekvalifikace je vymezena zákonem č. 435/2004 o zaměstnanosti. Provádí se na základě dohody mezi Úřadem práce a nezaměstnaným člověkem. Společensky prospěšná pracovní místa jsou místa, která zaměstnavatel vytváří na základě dohody s Úřadem práce. (27, s. 105), (53)

3.7.5.1 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. Životní a existenční minimum je upraveno zákonem č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, v platném znění. (53)

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. (53)

3.7.6 Obtížnost hledání zaměstnání a diskriminace na trhu práce

Je všeobecně známo, že ti, kteří ztratili zaměstnání důsledkem propuštění z nadbytečnosti, nacházejí, práci obtížněji, než ti lidé, kteří ze svého posledního zaměstnání odešli dobrovolně. Je to dáno jejich odlišnými vlastnostmi a zkušenostmi, rozdíly v míře a kvalitě jejich lidského kapitálu, ale v neposlední řadě také charakterem jejich práce. Také získaná data nasvědčují tomu, že osoby s malou či žádnou kvalifikací jsou častěji propouštěny jako

redundantní a nacházejí nová zaměstnání obtížněji než osoby kvalifikovanější a vzdělanější. (38, s. 105)

Toto je dáno příčinou několika působících faktorů. Především je to relativně nízká hodnota jejich pracovní síly spolu se situací na lokálních trzích, na nichž se pohybují. Zde existuje převis nabídky nekvalifikované práce nad její poptávkou, přičemž tito lidé nemají šanci v krátkodobém horizontu svou kvalifikaci zvýšit. (38, s. 105)

Vůči těm lidem, kteří nenacházejí do šesti měsíců od ztráty svého posledního zaměstnání nové pracovní místo, přitom roste nedůvěra potencionálních zaměstnavatelů a tito lidé se dostávají do klasické situace, kterou popisuje teorie fronty. Zaměstnavatelé si řadí uchazeče o místo do pomyslné fronty podle jejich předpokládaného přínosu či opačně podle předpokládaných problémů, jež s nimi jako zaměstnavatelé mohou mít. Trhy práce všech sledovaných okresů zahrnutých do výzkumu se také zdály být obecně diskriminující pro určité typy pracovníků. Jak ukázaly výpovědi respondentů, jde zejména o diskriminaci na základě pohlaví, což je způsobeno diskriminací matek s malými dětmi, diskriminací zdravotně handicapovaných a starších osob. S různými diskriminačními praktikami se při hledání nového zaměstnání setkalo asi 25 % žen a stejný podíl matek se závislými dětmi, 50 % osob se zdravotními potížemi a asi 40 % osob starších 40 ti let. Celkově se zdá, že nezaměstnané osoby jsou odmítány na jedné straně pro svůj nízký lidský kapitál (vzdělání, kvalifikace a praxe) a konkurenci na trhu práce nebo že zaměstnavatelé dávají přednost „vhodnějším“ uchazečům a na druhé straně pro své sociální charakteristiky jako jsou etnický původ, pohlaví, věk, což může mít velmi blízko k diskriminačním praktikám. (28, s. 75), (38, s. 107)

Jinou otázkou jsou jejich neefektivní a nepružné strategie při hledání nového zaměstnání. Empirický výzkum ve Velké Británii, Německu a Švédsku (Clasen 1998) ukázal připravenost dlouhodobě nezaměstnaných přijmout méně výhodná zaměstnání s nižším výdělkem, pokud pokrývají nejnižší osobní akceptovatelnou úroveň životního standardu. Nezaměstnaní v nich byli také ochotní přistoupit na méně výhodné podmínky z hlediska dojíždění, charakteru pracovního poměru i délky pracovní doby. Mezi respondenty výzkumů pozdějších let tak jasná vůle přizpůsobit se nabídce nebyla. Jejich úroveň životního standardu byla zřejmě nastavena výše, než nabízel trh a také byla kryta ze sociálních dávek. Jejich mzdová flexibilita byla i po šesti měsících nezaměstnanosti

minimální a mzdová očekávání byla stále optimistická. Polovina nezaměstnaných respondentů nebyla po šesti měsících ochotna přijmout nižší mzdu, než měli v předchozím zaměstnání, o které přišli. Byla u nich také shoda v průměrné hranici minimálního akceptovatelného příjmu a příjmu, jež dle svého názoru mohou reálně v novém zaměstnání dosáhnout. (38, s. 95)

Pokud se jim tedy naskytla možnost nového zaměstnání a oni ji odmítli, stalo se tak na základě několika faktorů: nízká nabízená mzda, namáhavost práce, dojíždění a nevýhodný pracovní režim v nabízeném pracovním místě. (38, s. 95)

3.7.7 Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce

Rizikovými skupinami uchazečů o zaměstnání lze dle expertů vybraných úřadů práce označit všeobecně, bez ohledu na regionální rozdílnosti a momentální situaci na trhu práce jsou občané se zdravotním postižením, mladiství uchazeči o zaměstnání, absolventi škol, uchazeči společensky nepřizpůsobení, se špatnou morálkou, často měnící zaměstnání, nekvalifikovaní uchazeči, uchazeči pečující o děti ve věku do 15 let, vyšší věkové kategorie, osoby bydlící v okrajových částech okresu s omezenou dopravní obsluhností. Pořadí obtížné uplatnitelnosti na trhu práce záleží na regionu a ekonomické situaci dané oblasti, míře nezaměstnanosti, záleží i na absolutním počtu uchazečů v těchto skupinách. V této souvislosti je třeba zdůraznit, že u všech skupin hraje velkou roli návyk na nezaměstnanost. (16, s. 152), (38, s. 100)

Rozličné pojetí práce v tradiční a moderní společnosti, placená práce do poloviny 20. stol. byla doménou mužů. V ČR je přibližně 453 tisíc registrovaných nezaměstnaných, z toho přibližně 5 % absolventů škol, polovina ženy a 13 % zdravotně postižených. Podporu v nezaměstnanosti pobírá asi pětina registrovaných. Podíl nezaměstnaných stejný nebo vyšší než republikový průměr vykazalo 31 okresů, nejvyšší byl v okresech Bruntál (11,6 %), nejnižší byl zaznamenán v okresech Praha-východ (2,6 %). (3, s. 68), (53)

3.8 Vymezení venkovského prostoru v souvislosti s nezaměstnaností

Venkov je prostor mimo městské osídlení, který je charakterizován nižší hustotou zalidnění a tradičním zaměřením na zemědělství. Tyto dva prostory se liší nejen charakterem osídlení a architekturou, ale i převládajícím způsobem obživy, stylem života a kulturou. (1, s. 152)

Liší se také převládající charakter sociálních sítí a organizace společenství. Venkov bývá považován za prostředí méně anonymní, s vyšší sociální kontrolou, ale také s vyšší sociální soudržností a sociální oporou. Sociologové upozorňují i na rozdílné vnímání času na venkově oproti městu a rozdílné tradice. (1, s. 153), (12, s. 25)

3.8.1 Venkovský prostor

Většina evropských zemí (EU, ČR) shromažďuje určité statistické informace o svém venkovském prostoru, který je teoreticky na nejvyšší rozlišovací úrovni vymezován jako zvláštní či jedinečný sektor společnosti. Avšak vlastní definice venkova zohledňují určitá kritéria vymezení (například demograficko-geografická či sídelně – geografická, historicko-kulturní, urbanizační, sociálně-ekonomická, profesně-strukturální, administrativně-územní, právní), se v jednotlivých zemích výrazně liší. Rozdílnost používaných klasifikačních systémů podmiňuje absenci jednotné a jednoznačné definice územního vymezení venkovského prostoru, což odráží i v možnosti mezinárodní korelace statistických dat a poznatků o rurálním prostoru. (1, s. 72), (12, s. 28)

Používané definice venkova (faremního) hospodaření po roce 1990 vznikla často na základě emocionálních potřeb obnovení přerušovaných rodinných tradic či odčinění křivd a tato forma podnikání působí v odvětví zemědělství ve většině případů bez ohledu na šance dosažení konkurenceschopnosti na agrárním trhu. (1, s. 80), (12, s. 75)

Venkovský prostor byl operacionálně vymezen jako specifický prostor české společnosti, který ve své sídelně - demografické dimenzi zahrnuje sídla s méně než 2000 trvale bydlícím obyvateli, ve své ekonomicko-produkční dimenzi zahrnuje využití základních výrobních faktorů, půdy a ostatních výrobních zdrojů, práce a kapitálu, v tomto prostoru. v environmentální dimenzi zahrnuje využití složek životního prostředí (vody, půdy,

ovzduší, živé přírody) a volné krajiny, v sociální a kulturně- historické dimenzi zahrnuje životní způsob a vnímání jeho podmínek venkovskou a zemědělskou populací, specifickou dynamiku mezilidských (příbuzenských a sousedských) vztahů, zvýšenou sociální kontrolu, podmínky pro obnovení vztahu k tradicím vesnice či regionu, tradičních hodnot v práci a životě venkovanů a identity venkovské a zemědělské populace, dále ve své infrastrukturální dimenzi zahrnuje využití venkovské sídelní struktury, bydlení a zástavby, zařízení občanské a technické vybavenosti, dopravní obslužnost venkovského prostoru. v poslední řadě, ve společenské dimenzi plní roli specifického veřejného statku a představuje integrální, nezastupitelný a rovnoprávný prostor současné sídelní struktury státu. Venkov je nezbytný předpoklad ekonomické, sociální, kulturní i ekologické stability a mnohotvárnosti společnosti. (1, s. 83), (15)

Pro vymezení venkovského prostoru se využívají především tyto přístupy:

- velikostní kategorie obce (počet trvale bydlících obyvatel v obci - 2 000 až 3 000 obyvatel),
- hustota zalidnění (případně počet obyvatel na zastavěnou plochu), obvykle 100 nebo 150 obyvatel na km².(47)

3.8.2 Další způsoby vymezení venkova

Charakter sídel - využití krajiny, neboli land use, vybavenost obcí, polarizace prostoru podle stupně zapojení do národního hospodářství (dle Evropské komise), index rurality. (1, s. 205), (47)

„Hustotní“ ukazatele mají svá omezení. Jsou velmi ovlivněny rozlohou katastru obce a neberou v úvahu přechodně bydlící obyvatelstvo a vyjížděku/dojížděku. Kulturní a společenské znaky venkova, charakter sídla, jsou postaveny na lidských zdrojích a na kvalitativní stránce daného prostředí. Možnosti využití a údržby krajiny jsou významným způsobem závislé na charakteru osídlení a přírodním charakteru krajiny. (1, s. 105), (47)

3.8.3 Typologie regionů podle Strategie regionálního rozvoje ČR na období 2014-2020

Rozvojová území představují vysoce urbanizovaná území, v nichž převažují problémy a předpoklady spojené s urbánním rozvojem, neboli městská území:

- 1) **metropolitní oblasti** (s koncentrací nad 300 tisíc obyvatel – Pražská, Brněnská, Ostravská a Plzeňská metropolitní oblast)
- 2) **sídlení aglomerace** (se 100 tisíci až 300 tisíci obyvateli)
- 3) **regionální centra** (s 25 tisíci až 100 tisíci obyvateli)

(15), (47)

3.8.4 Komplexní model klasifikace (typologie) regionů v ČR

Rozčlenění v souladu se zákonem 248/2000 Sb. o podpoře regionálního rozvoje a podle Strategie regionálního rozvoje ČR 2014-2020. Státem podporované regiony v souladu se zákonem o podpoře regionálního rozvoje se dělí na regiony se soustředěnou podporou státu: (15), (47)

- 1) strukturálně postižené regiony
- 2) hospodářsky slabé regiony
- 3) venkovské regiony
- 4) ostatní regiony

Strategie regionálního rozvoje ČR 2014 – 2020

Tabulka 4 Charakteristika hospodářsky problémových regionů

Nadprůměrná míra nezaměstnanosti
Nízká životní úroveň
Nízký stupeň ekonomické výkonnosti (měřeno HDP)
Nízký průměrný příjem obyvatel (dávky v hmotné nouzi)
Nepříznivý demografický vývoj (saldo migrace na 1000 obyvatel)

Zdroj: HUDEČKOVÁ, LOŠŤÁK, ŠEVČÍKOVÁ, Regionalistika a regionální rozvoj venkova, tabulka: vlastní zpracování (15), (22)

Tabulka 5 Charakteristika sociálně znevýhodněných oblastí

Dlouhodobá nezaměstnanost
Výskyt sociálně vyloučených lokalit a lokalit ohrožených sociálním vyloučením (odhad počtu obcí s výskytem sociálně vyloučených lokalit)
Potenciálním sociálním napětí a s vyšším výskytem sociálně-patologických jevů (drogy, lichva, gamblerství)

Zdroj: HUDEČKOVÁ, LOŠŤÁK, ŠEVČÍKOVÁ, Regionalistika a regionální rozvoj venkova, tabulka: vlastní zpracování (15), (22)

3.8.5 Společný strategický rámec na období 2014 - 2020

Výchozím dokumentem, který stanoví institucionální rámce politiky regionálního rozvoje (politiky ekonomické a hospodářské soudržnosti) pro období 2014-2020 a utváří rámce pro naplnění strategie Evropa 2020 je SPOLEČNÝ STRATEGICKÝ RÁMEC NA OBDOBÍ 2014 - 2020, který nahradil STRATEGICKÉ OBECNÉ ZÁSADY SPOLEČENSTVÍ PRO SOUDRŽNOST platné pro období 2007 - 2013. Tyto zásady obsahovaly principy a priority politiky soudržnosti (politiky regionálního rozvoje) na úrovni EU. (15), (47)

SPOLEČNÝ STRATEGICKÝ RÁMEC NA OBDOBÍ 2014-2020, je zkráceným názvem dokumentu nařízení evropského parlamentu a rady č. 1303/2013, ze dne 17. prosince 2013 o společných ustanoveních o evropském fondu pro regionální rozvoj, evropském sociálním fondu, fondu soudržnosti, evropském zemědělském fondu pro rozvoj venkova a evropském námořním a rybářském fondu, o obecných ustanoveních o evropském fondu pro regionální rozvoj, evropském sociálním fondu, fondu soudržnosti a evropském námořním a rybářském fondu a o zrušení nařízení rady (es) č. 1083/2006. (15), (47)

Společný strategický rámec představuje nařízení o společných ustanoveních pro pět fondů EU tak, aby byl SRR vypracován a přijat. Zdroje se soustředily na tematické cíle strategie Evropy 2020, zjednodušila se plánovací a prováděcí opatření, došlo k většímu zaměření na výsledky prostřednictvím hodnocení výkonnosti, snížila se administrativní zátěž příjemců pomoci. (15), (47)

Společný strategický rámec utváří institucionální rámce s cílem přispět ke strategii unie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění a k plnění zvláštních úkolů stanovených pro jednotlivé fondy v souladu s jejich cíli vycházejícími ze smlouvy, včetně hospodářské, sociální a územní soudržnosti. Evropské strukturální a investiční fondy podporují 11 tematických cílů strategie Evropa 2020. (15), (47)

Strategický regionální rámec stanovuje horizontální principy, tedy principy, jejichž naplňování má procházet všemi aktivitami financovanými z evropských strukturálních a investičních fondů. Horizontální principy byly vyžadovány i v předchozích obdobích, základem jsou 3 principy. (15), (47)

Základní horizontální principy

1. Princip partnerství
2. Rovnosti mezi muži, ženami a nediskriminace
3. Princip udržitelného rozvoje

Princip partnerství předpokládá se, že členské země přijmou Etický kodex chování pro partnerství jako společný soubor standardů v zájmu zlepšení projednávání, účasti a dialogu s partnery, orgány veřejné správy, odbory, zaměstnavatelé a nevládní organizace zodpovědné za prosazování sociálního začlenění, rovnosti pohlaví a nediskriminace během plánování, realizace, monitorování a vyhodnocování fází projektů financovaných všemi evropskými strukturálními a investičními fondy (ESIF). (15), (47)

3.8.6 Program rozvoje venkova, řízený Ministerstvem zemědělství

Hlavním cílem Programu rozvoje venkova (PRV) je obnova, zachování a zlepšení ekosystémů závislých na zemědělství prostřednictvím zejména agro-environmentálních opatření, dále investice pro konkurenceschopnost zemědělských podniků, podpora vstupu mladých lidí do zemědělství nebo krajinná infrastruktura. Program bude také podporovat diverzifikaci ekonomických aktivit ve venkovském prostoru s cílem vytvářet nová pracovní místa a zvýšit hospodářský rozvoj. (47)

Podporován bude komunitně vedený místní rozvoj, respektive přístup LEADER, který přispívá k lepšímu zacílení podpory na místní potřeby daného venkovského území a rozvoji spolupráce aktérů na místní úrovni. Horizontální prioritou, prochází přes všechny oblasti, je předávání znalostí a inovací formou vzdělávacích aktivit a poradenstvím a spolupráce v oblasti zemědělství a lesnictví. (47)

Program rozvoje venkova bude finančně podporován z Evropského zemědělského fondu rozvoje venkova a finančních prostředků přesunutých z Evropského zemědělského záručního fondu. Program rozvoje venkova je strukturován do šesti priorit Unie pro rozvoj venkova. (47)

Šest priorit Programu pro rozvoj venkova

1. Podpora předávání poznatků a inovací v zemědělství, lesnictví a ve venkovských oblastech.
2. Zvýšení životaschopnosti zemědělských podniků a konkurenceschopnosti všech druhů zemědělské činnosti ve všech regionech a podpora inovativních zemědělských technologií a udržitelného obhospodařování lesů.
3. Podpora organizace potravinového řetězce, včetně zpracovávání zemědělských produktů a jejich uvádění na trh, dobrých životních podmínek zvířat a řízení rizik v zemědělství.
4. Obnova, zachování a zlepšení ekosystémů souvisejících se zemědělstvím a lesnictvím.
5. Podpora účinného využívání zdrojů a podpora přechodu na nízkouhlíkovou ekonomiku v odvětvích zemědělství, potravinářství a lesnictví, která je odolná vůči klimatu.
6. Podpora sociálního začleňování, snižování chudoby a hospodářského rozvoje ve venkovských oblastech. (47)

3.9 Venkovská populace a populace venkovských žen

V diplomové práci byly využity dva průzkumy Hany Horské a Daniely Spěšné, průzkum Sociálně ekonomické postavení venkovských žen z roku 1996 a průzkum Regionální a sociální rozvoj venkovských oblastí z roku 2001, jehož autorka je Věra Majerová.

Obecně známé rčení „*venkov, rovná se zemědělství*“ pro většinu venkovských obcí v ČR neplatí. Tím se ovšem nesnižuje úroveň zemědělství pro českou vesnici. Stále platí, že v mnoha nejmenších obcích či sídlech, zůstává jediným či hlavním zdrojem obživy. Významnou úlohu v životě obce hraje její funkce. Většina obcí v ČR je polyfunkčních. Plní úlohu jak výrobní, tak ubytovací, případně rekreační. S velikostí obce roste i diverzifikace pracovních činností. Na venkově je diverzifikace činností daleko vyšší, než byla doposud v ČR. To souvisí mimo jiné s vyšším zastoupením služeb na venkově. (26, s. 14)

Tyto osídlení v České republice, jejich malé vzdálenosti mezi sídly, hustá dopravní síť, dobrá hospodářská základna ve městech, koncentrace investic do měst a priorita jejich rozvoje, spojená s nedostatkem pracovních sil v rozvíjejících se průmyslových aglomeracích, vedla k vysoké migraci obyvatelstva do měst a vysoké dojížděce za prací. (26, s. 14)

Dostatek pracovních míst ve městech, větší možnost výběru, většinou tento trend podporovaly a oslabovaly hospodářskou základnu ve venkovských obcích. V těch zůstaly v podstatě pouze zemědělské podniky s navazujícími subjekty. Venkov vždy vykazoval nižší ekonomický potenciál, než město, vyjádřeno počtem pracovních míst na sto ekonomicky aktivních obyvatel. (26, s. 14)

Vymezení pojmu „*venkovská populace*“ a „*populace venkovských žen*“ není v zemích EU jednotné a jednoznačné. Pokud je nám známo, ani v ČR nebylo po roce 1990 vymezení pojmu ženské populace zásadním předmětem odborného zájmu. Problém definování venkovské populace a jejich sociálních skupin plyne, stejně jako v případě vymezení venkovského území, z problémů definování vztahu „*rurální a urbánní*“, a to zejména při zohledňování kritérií „*ekonomická aktivita*“ (alokace uplatnění obyvatelstva ve venkovském či městském na trhu práce) a „*sektor*“ ekonomické aktivity (takzvaná míra uplatnění venkovských obyvatel v primárním, sekundárním, terciálním sektoru hospodářské struktury). Ojedinelé zahraniční studie o populaci venkovských žen jako celku v zemích EU pak v této souvislosti nejednotně vymezují venkovanku jako ženu trvale žijící ve venkovském prostoru, bez ohledu na ekonomickou aktivitu nebo rurální či urbánní alokaci její ekonomické aktivity, ženu skromně podnikající (farmářku) a manželku či vypomáhající členku rodiny farmáře. (12, s. 14)

3.9.1 Definice venkovské ženy

Ve většině zemí EU odpovídá stereotypu konzervativní, málo kvalifikované nebo nekvalifikované ženy v domácnosti, respektující tradiční podmínky způsobu života na venkově. Její život je zcela naplněn péčí o domácnost, děti, rodinu, farmu a zahradu. Venkovanka se narodila a byla vychována v kraji, kde zůstala až do současnosti, je obeznána s tradicemi lokálního prostředí a dynamikou sociálního prostředí, ve kterém žije. Je zvyklá na fyzicky a časově namáhavou práci a nízkou úroveň odměny za práci a v případě manželek farmářů i na svůj závislý sociální status (plynoucí ze vztahu k podnikání manžela, bez pevné odměny za práci). Některé národní studie zemí EU (zejména Francie, Irsko) však signalizují, že skupina venkovských žen je skupinou heterogenní, strukturovaně nikoli stereotypně definovanou, jejíž jednotlivé sociální skupiny se liší, například délkou pobytu v kraji, etnickým prostředím původu, věkem, vzděláním, mírou ekonomické aktivity, postavením v zaměstnání, socioekonomickým statutem. (12, s. 15)

Na úrovni EU je patrné, že nižší míra ekonomické aktivity venkovských žen byla charakteristická pro jižní venkovské regiony (Španělsko, Itálie, Řecko, Portugalsko) a Irsko, vyšší míry pro Německo, Velkou Británii, Francii a Holandsko. Chybějící pracovní příležitosti ve venkovském prostoru EU s sebou nesly latentní nezaměstnanost populace žen (venkovské ženy nejsou evidovány na pracovních úřadech, přestože si přejí pracovat). (12, s. 15)

Míra nezaměstnanosti venkovek byla zpravidla vysoká a regionálně odlišná (cca 20 % v roce 1992), avšak vzhledem k předpokládané skryté zaměstnanosti a obecně nižší míře ekonomické aktivity žen na venkově bylo obtížné validní srovnání vývoje míry nezaměstnanosti žen na venkově a ve městech. Ve většině evropských zemí EU byl majoritním zaměstnavatelem venkovských žen sektor služeb, zaměstnanost v zemědělství převažovala na jihu Evropy a v Irsku. Na rozdíl od městských oblastí poskytoval venkov ženám (kromě uplatnění na rodinné farmě) málo kvalifikovaná nebo nekvalifikovaná zaměstnání (v Německu pracuje 40 % venkovských žen s vyšší kvalifikací na místech, pro které je potřeba kvalifikace nižší). (12, s.15), (12, s.16)

3.9.2 Postavení žen na venkově a mobilita venkovských žen

Původ venkovské populace a její potencionální prostorová mobilita, dle výzkumu Věry Majerové, narůstá dojíždka za prací ekonomicky aktivní venkovské populace, spolu s útlumem veřejné dopravy, především autobusové dopravy. Dojíždka za prací se děje téměř výhradně osobními automobily a při jejich používání se lidé seskupují, například rodina muž a žena. Automobil je v dnešní době, oproti minulosti neoddelitelnou součástí každodenního života lidí na venkově, zejména žen a je používán i tehdy, kdy to není zcela nutné a možnost volby existuje. Veřejná doprava je dopravou výlučně sociální skupiny dětí a seniorů. Rozšíření informačních technologií nově otevírá venkovský prostor imigraci rozmanitých vzdělaných obyvatel. Přibývá obyvatel, kteří kupují a opravují venkovská sídla, se záměrem připravit si komfortní místo pro život a práci s pomocí Internetu, se záměrem strávit na venkově důchod, či vychovat děti v přírodním venkovském prostředí. (26, s. 109)

Dle výzkumu Hany Horské se téměř 72,1 % venkovek na venkově narodilo, přitom 42,5 % přímo v obci, kde dosud žily a 29,6 % v jiné obci. O spjatosti s venkovským prostředím lze hovořit také u venkovek, které se na venkov přistěhovaly již v dětství (10,6 % venkovek). Na venkov se přivdalo 13,7 % venkovek. Asi 3 % žen se na venkov přistěhovala v dospělosti, avšak nikoliv za partnerem. (12, s. 21)

7,4 % rodin se dle sociologického výzkumu Hany Horské přistěhovalo na venkov v rámci osídlování území. Spjatost s venkovským prostředím byla zjišťována i prostřednictvím otázky, zda respondenti uvažovali o změně svého bydliště. Ukázalo se, že nejvyšší podíly mezi všemi respondenty představovaly ženy, které se nechtěly stěhovat z venkovské lokality, kde trvale bydlely. Největší podíl venkovek bydlel ve vlastním domě, což bylo skoro 50 % žen, případně v rodinném domě rodičů. To napovídá tomu, že venkovské ženy žily v roce 1996 stále tradičním způsobem života. Sociologický průzkum dále uvedl, bydlení venkovských žen, podle velikosti obce. Nejméně žily dotazované venkovanky v nejmenších obcích do 499 obyvatel. Mezi venkovskými ženami výrazně převažovalo více vdáných žen 86,1 % a méně svobodných žen 3,1 %, jelikož na venkově bylo tradicí, vzít si ženu a až poté s ní založit rodinu. Dotazované venkovanky obvykle měly 1-2 děti. Životní styl venkovek byl tradičně zaměřený na zemědělství a domácí práce. (12, s. 21),

Dotazované venkovské ženy měly také odpovědět, na otázku kolik času věnují výhradně sobě a kde by strávily půl dne volna. Většina venkovek odpověděla, že by zašly za přáteli, či kamarádkou. To napovídá tomu, že na venkově se lidé často stýkají a mají užší sociální vazby. Způsob trávení volného času je podmíněn nabídkou volnočasových aktivit ze strany obce a blízkého okolí. Největší část venkovek (38 %) tvrdila, že v blízkosti jejich bydliště neexistuje možnost stýkat se s ostatními ženami organizovaně. (12, s. 26)

3.10 Postavení žen na venkovském trhu práce

Současně s růstem podnikání na venkově, se vytvořila „nová“ sociální skupina, ženy v domácnosti, která i přesto, že pracuje v domácím hospodářství, či spravuje administrativu a účetnictví rodinného podnikání, je vedena jako ekonomicky neaktivní. Tyto nové možnosti, které se otevřely před venkovskou populací a nastartovaly nové výrazné sociální procesy. Ve vesnici zůstávají ve většině případů i ti, kteří se rozhodli podnikat. Podnikání je záležitostí široké rodiny, kdy se tradičně „na čas nehledí a práce se nepočítá“. (26, s. 108)

Venkovští podnikatelé či podnikatelky zaměstnávají nepříbuzné osoby spíše výjimečně, protože malému venkovskému trhu odpovídají malé firmy a případný nadbytek práce se řeší rodovou či sousedskou výpomocí, toto je model „tradičního“ podnikání na venkově. Tu poskytují ekonomicky neaktivní osoby v rámci výpomoci či naturální směny. (26, s. 109)

Dle průzkumu Věry Majerové z roku 2001, pokles míry ekonomické aktivity v ČR souvisel nejen se stárnutím obyvatelstva, a tedy i nižším početním zastoupením mladších a středních věkových skupin práceschopného obyvatelstva, ale i s postojem zaměstnavatelů vůči starším zaměstnancům, a postojem zaměstnanců k měnícím se potřebám vývoje jednotlivých odvětví. Vývoj nových technologií znamenal mnohdy úsporu pracovních sil a nutnost rekvalifikace určité části pracovníků. Tento vývoj byl dle průzkumu ve své podstatě nebezpečný, protože prudký nárůst obyvatelstva v předdůchodovém věku, kdy

většina pracovníků byla nucena odejít do důchodu pro nedostatek pracovních míst, znamenal velké zatížení pro zbývající část obyvatel v produktivním věku, kteří v podstatně menším počtu museli „uživit“ zbývající část neaktivního obyvatelstva, tedy důchodce, studující a tělesně postižené, děti a ženy na mateřské či rodičovské dovolené. (26, s. 7), (26, s. 8)

Řešení bylo, dle průzkumu v demografické, ekonomické a společenské oblasti. Řešením této situace bylo, zvýšení podílu dětí v celkovém počtu obyvatel, tedy větší míra porodnosti. Dále to bylo vytváření nových pracovních míst, tato místa měla být účelová, ne pouze z důvodu snížení nezaměstnanosti. Pomoci mohlo i uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a úřadů práce, podpora praxe absolventů, podpora SVC, rekvalifikace. Vytváření pracovních podmínek pro ženy s dětmi, aby se mohly zapojit do pracovní činnosti a zvýšit počet nabídek práce formou krátkodobých či částečných úvazků, které by reagovaly pružněji na potřeby společnosti. (26, s. 8)

3.10.1 Ekonomická aktivita a odvětvová struktura zaměstnanosti venkovských žen

Ve sledovaném souboru sociologického výzkumu Hany Horské bylo 73,3 žen ekonomicky aktivních, z toho pouze 2,1 % vypomáhalo na rodinné farmě, 16,3 % nepracovalo, jednalo se o ženy v domácnosti, studentky a důchodkyně a zbylých 10,4 % jich bylo nezaměstnaných a registrovaných na úřadech práce. Většina žen žijících na venkově, téměř 93,6 % pracovala na plný úvazek, 4,4 % žen pracovaly na zkrácený úvazek, avšak více než poloviční úvazek. Pouze 2 % žen pracovalo na méně než poloviční úvazek. Struktura zaměstnaných venkovských žen dle odvětví, poukázala na to, že nejvíce venkovanek pracovalo ve službách, což bylo 41,6 %, v průmyslu 37 %, v zemědělství (12,8 %) a poměrně nízké podíly představovaly ženy zaměstnané ve stavebnictví a peněžnictví. (20) Partneři venkovanek nejčastěji pracovali v zemědělství (27,6 %), službách (24 %) a průmyslu (23,9 %). Podíl ekonomicky aktivních venkovanek dojíždějících denně do práce představoval více jak polovinu venkovanek, tedy 50,6 % a celotýdně 5,6 %. (12, s. 33)

3.10.2 Vzdělání, uplatnění, kvalifikace a rekvalifikace venkovských žen

Kritériem společenského uplatnění žen na trhu práce je vzdělání a kvalifikace. Pro venkovskou populaci bylo typické vyučení, v mladší generaci ovšem v dnešní době přibývá maturantek. Většina ekonomicky aktivních žen vítá jednoduchou nekvalifikovanou práci. Nedostatek vzdělání a kvalifikace, je často u venkovských žen vyvažován sociálním kapitálem, ochotou, trpělivostí, zvykem přizpůsobit se. Milé a přívětivé jednání je předností při práci spojené s turistickým ruchem. Ekonomicky neaktivní ženy často zaskakují za stálé pracovnice v hotelích, či pomáhají s úklidem budov. Vysokoškolské vzdělání je ve venkovských oblastech marginální. Na venkově se nacházejí převážně zemědělské inženýrky a učitelky, z nichž první převážně podnikají a druhé identifikuje především role zaměstnankyň a hospodyň v domácnosti. (26, s. 109), (26, s. 110)

Ve struktuře dotazovaných venkovek, dle průzkumu Hany Horské, podle dosaženého stupně vzdělání převažovaly ženy vyučené z 38,8 %, o něco méně se lišily podíly žen se základním vzděláním 29,8 % a středním vzděláním 28,3 % a nejméně byly v souboru zastoupeny ženy s vysokoškolským vzděláním 3,2 %. Vzdělanostní struktura partnerů venkovských žen vykazovala nejvyšší podíl vyučených 43,9 % a se středním vzděláním, tedy i maturitou 39,7 %. Nejtypičtější venkovskou rodinu představovalo partnerství ženy vyučené nebo se základním vzděláním a muže vyučeného nebo s maturitou. Nejčastější byly rodiny, kdy partneři měli stejné vzdělání na úrovni vyučených, nebo rodiny, kdy partner měl vzdělání o jeden stupeň vyšší než jeho žena. (12, s. 33), (12, s. 34)

Více než polovina ekonomicky aktivních venkovek 52,6 %, uvedla, že ve své práci uplatňuje svou dosaženou kvalifikaci, takzvaně pracuje v profesi, na kterou se připravovala (častěji ženy s vyšším vzděláním. Asi 14 % respondentek uvedlo, že pracuje sice v oboru své kvalifikace, avšak v jiné profesi, a plná třetina respondentek 33,6 % pracovala mimo obor). 18,1 % venkovských žen se kvůli svému zaměstnání zúčastnilo rekvalifikačních kurzů (navíc 1,8 % respondentek se jich účastnilo v době dotazování), 80,1 % rekvalifikační kurzy neabsolvovalo. (12, s. 34)

3.10.3 Sociálně-ekonomický status venkovských žen

Ve struktuře venkovských žen podle ekonomického postavení představovaly nejvyšší téměř dvoutřetinový, podíl zaměstnankyně (63,2 %). Druhý nejvyšší podíl tvořily nezaměstnané 10,5 %. Nepracující důchodkyně představovaly 7,3 %, ženy na mateřské dovolené 6,2 %, členky družstev 4,2 %, studentky a učnice 2,8 %, podnikatelky mimo zemědělství 1,8 %, ženy v domácnosti 1,7 %, pracující důchodkyně 1,2 %, pomáhající manželky nebo členky rodiny soukromě hospodařícího zemědělce 0,7 % a podnikatelky v zemědělství 0,4 %. Největší podíl mezi venkovankami v zaměstnaneckém vztahu k organizaci, v níž pracovaly, a mezi členkami družstev představovaly kvalifikované dělnice 31,3 %. Na dalších místech byly administrativní pracovnice, nekvalifikované dělnice, mistrové a kvalifikované odbornice, střední řídicí pracovnice a vrcholové pracovnice. (12, s. 36), (12, s. 37)

Podnikatelské formy uplatnění venkovských žen, z hlediska zaměstnanosti dle právních norem podnikání, více než polovina zaměstnaných venkovských žen pracovala v obchodních společnostech s.r.o. a 6,1 % v ostatních obchodních společnostech. 15,7 % žen pracovalo ve státních a veřejných službách, 14,4 % venkovek pracovalo ve státních podnicích, 8,8 % v družstvech a 8,2 % v podnicích fyzických osob, (zbývajících 1,8 % v jiné formě.) Většina zaměstnaných venkovských žen, tedy 77,1 % dále v sociologickém průzkumu Hany Horské uvedly, že jsou se svou celkovou pracovní situací, včetně prací na domácím hospodářství spokojeny. Nespokojenost vyslovilo zbývajících 22,9 % žen. Mírně větší spokojenost než s celkovou pracovní situací vyslovily venkovanky se svým zaměstnáním, ze kterého jim plyne hlavní zdroj příjmů. Spokojeno bylo 79,8 % respondentek. (12, s. 37), (12, s. 38)

3.11 Závěr teoretické části

Nezaměstnanost je velmi vážný problém dnešní společnosti, který vychází ze sociální exkluze, tj. vyloučení ze společnosti. Z tohoto důvodu je zvyšování soudržnosti společnosti jedním z mnoha cílů sociální politiky v rámci společenství EU. Problému nezaměstnanosti je v dnešní době věnována velká pozornost.

V této diplomové práci je teoreticky vysvětlen pojem práce, její přirozený vliv na člověka a význam práce pro člověka. Je vymezeno dělení nezaměstnanosti, koncept chudoby, sociální exkluze a kvalita života. Dále je zde vymezen venkov, venkovské regiony a venkovské ženy, jejich sociálně-ekonomické postavení, vzdělání, kvalifikace a také uplatnění na trhu práce. Nezaměstnanost je charakteristická nerovně uspořádanými vztahy ve společnosti, čímž se zabývá sociální politika. Cílem dnešní společnosti je zmírňování sociální exkluze, tedy omezení vytlačování lidí na okraj společnosti a jejich správné uplatnění a zařazení na trh práce. Tyto cíle jsou součástí sociální politiky a politiky zaměstnanosti. V České republice je přibližně 453 tisíc registrovaných nezaměstnaných, z toho je až polovina žen. Nejnižší podíl nezaměstnaných byl zaznamenán v okrese Praha-východ, kde byl proveden v praktické části práce kvalitativní výzkum, a to konkrétně v obcích Jirny a Borek, aby bylo zjištěno, jestli tomu tak skutečně je a jak se liší statistická data od skutečně získaných dat, názorů respondentek a veřejných zastupitelů.

Nezaměstnanost jako závažný problém soudobé české společnosti byla doposud v této práci popisována v její obecné rovině. Rozdělení nezaměstnanosti a příčin jejich vzniku, napomáhá pochopit souvislosti dané problematiky na trhu práce. Vzhledem k tomu, že se empirická část této diplomové práce zabývá nezaměstnaností s ohledem na postavení žen ve venkovských lokalitách na trhu práce, bylo vhodné značnou pozornost teoretické části věnovat právě sociálně-ekonomickému postavení venkovských žen, nezaměstnanosti žen a faktorům, které na nezaměstnanost působí, také popsat vliv těchto faktorů a statistik České republiky, v rámci sledovaného okresu Praha-východ a ostatních okresů. Nezaměstnanost samozřejmě ovlivňuje i struktura pracovního trhu a rovnováha mezi nabídkou a poptávkou po práci. Prostředkem proti vyloučení či diskriminaci na trhu práce je politika zaměstnanosti využívající nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti.

Pasivní politika je využívána spíše úřadem práce, na rozdíl od toho aktivní politika zaměstnanosti podporuje podnikatele a rekvalifikaci uchazečů o práci. Jak aktivní, tak pasivní politika zaměstnanosti byla v teoretické části vymezena.

V práci je také vymezen venkovský prostor, koncept chudoby, kvalita života a sociální vyloučení ze společnosti, tyto kapitoly s pojmem nezaměstnanost velmi úzce souvisí. Poslední kapitola teoretické části je věnována velmi zajímavým výzkumům Hany Horské a Daniely Spěšné, tedy Sociálně- ekonomické postavené venkovských žen na trhu práce z roku 1996 a výzkumu Věry Majerové, Regionální a sociální rozvoj venkovských oblastí z roku 2001. V praktické části, která je rozdělena na tři části bude navazovat legislativní vymezení, statistická data o nezaměstnanosti, získaná z Českého statistického úřadu a empirický kvalitativní výzkum ve dvou velikostně odlišných obcích Borek a Jirny, které leží ve Středočeském kraji v okrese Praha-východ. Kde bylo zjištěno, jak je to ve skutečnosti s nezaměstnaností v těchto obcích a zda se názory žen na uplatnění na trhu práce shodují s názory veřejných zastupitelů.

4 Vlastní práce

Tato práce se v praktické části zabývá vývojem nezaměstnaných žen ve venkovských lokalitách a v konkrétních regionech. V návaznosti na politiku zaměstnanosti, zákony a diskriminační inzeráty na trhu práce.

K praktické části byl proveden empirický kvalitativní výzkum ve Středočeském kraji, v okrese Praha-východ, kde by měla být dle Českého statistického úřadu nezaměstnanost nejnižší. Výzkum byl konkrétně proveden ve dvou různě velikostně odlišných venkovských lokalitách, v obci Borek a obci Jirny, se zaměřením převážně na ženy (nezaměstnané ženy, ženy na mateřské, podnikatelky). Z každé obce byl vybrán určitý počet respondentek (konkrétně 10 respondentek v obci Borek a 11 respondentek v obci Jirny), které byly podrobeny, kvalitativnímu výzkumu. Rozhovory s respondentkami byly vedeny formou nestandardizovaných interview. Výzkum s respondentkami byl doplněn názory veřejných zastupitelů jednotlivých obcí.

4.1 Legislativní vymezení nezaměstnanosti žen

4.1.1 Zaměstnávání žen, těhotných žen a matek

Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce 9 měsíce po porodu. Zákon o zaměstnanosti stanoví, že právo na zaměstnání nelze občanovi odepřít, z důvodu pohlaví, manželského nebo rodinného stavu a povinností k rodině. (23, s. 168)

V oblasti pracovněprávních předpisů zaručují Ústava a Listina základních práv a svobod základní práva a svobody všem, bez rozdílu pohlaví, s tím, že ženy mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Ženě v těhotenství je zaručena ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky. Zákon taxativně vymezuje případy, kdy je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci. Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci, v případech spočívajících v ochraně těhotenství a mateřství zaměstnaných žen. (23, s. 168)

Jestliže těhotná žena kojí, nebo matka dítěte mladšího 9 měsíců koná práci, kterou nesmějí být tyto ženy zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřské poslání, je zaměstnavatel povinen převést ji na jinou práci, která je pro ni vhodná a při níž bude dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. V těchto případech je zaměstnavatel povinen převést zaměstnankyni na jinou práci i bez jejího souhlasu. (23, s. 170)

Povinnost zaměstnavatele převést zaměstnankyni na jinou práci platí i v případě těhotné ženy, kojící ženy, nebo matky dítěte mladšího 9 měsíců, která pracuje v noci, pokud o takové převedení požádá. V takovém případě je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce pro ni byla vhodná, vzhledem k jejímu stavu a schopnostem, pokud možno i její kvalifikaci. Zaměstnavatel je také povinen vyhovět žádosti těhotné ženy, matky do konce devátého měsíce po porodu a ženy, která kojí, pokud pracuje v noci, o zařazení na denní práci. Jestliže žena dosahuje při práci, na kterou byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku, než na práci dosavadní, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek podle předpisů o nemocenském pojištění. (23, s. 175)

Příklady diskriminačních/ nediskriminačních inzerátů

Zaměstnavatel zveřejnil inzeráty tohoto znění: „Na místo sekretářky ředitele se hledá žena do 30 let, reprezentativního vzhledu.“

Inzerát č. 1: Jde o diskriminační inzerát, kdy se ten, kdo inzerát podal, vystavuje nebezpečí sankcí. (23)

Zaměstnavatel odmítl uzavřít pracovní smlouvu se ženou na výkon prací, které právní předpisy ženám vykonávat zakazují. Žena se však domáhala přijetí do zaměstnání na takový druh práce s poukazem na zásadu rovnosti.

Inzerát č. 2: Zaměstnavatelovo jednání nelze v uvedeném případě označit jako jednání, které má diskriminační charakter. (23)

4.1.2 Rovnost žen, zákaz diskriminace a ponižování lidské důstojnosti

V souvislosti se vstupem ČR do Evropské unie, se snahy o zajištění rovnosti žen a mužů v pracovním procesu stupňují. Jedním z důvodů je i požadavek Evropské unie na rozpracování principu, na jehož základě se zaměstnaným ženám dostane od zaměstnavatele stejného zacházení, jako zaměstnaným mužům. Zásada rovného zacházení s muži a ženami, se však nevztahuje na případy zvláštní ochrany, kdy je nutné zejména z hlediska fyziologického chránit ženu z důvodu těhotenství a mateřství, včetně rizikových faktorů. Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění, jako jsou plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. (23, s. 172)

Zákoník práce upravuje v § 1 odst. 4 rovněž zákaz jakékoliv diskriminace (zvýhodnění či znevýhodnění) zaměstnanců, i z důvodu pohlaví, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Za diskriminaci se nepovažují případy, které stanoví zákon nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro výkon této práce nezbytný. Diskriminací nejsou taková omezení, která vyplývají z předpokladů a požadavků pro výkon konkrétní práce, pokud jejich splňování představuje rozhodující nezbytnou podmínku pro výkon této práce, či z důvodu bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnance. Proto opatření týkající se zvláštní ochrany žen z důvodu jejich těhotenství nebo mateřství, včetně přístupu k výkonu prací zakázaných ženám a opatření poskytujících zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví, nelze považovat za diskriminaci. (23, s. 168), (53)

Zákoník práce stanoví, že nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu nebo k ponižování lidské důstojnosti. Za ponižování lidské důstojnosti je třeba v souladu s principem rovnosti mužů a žen v pracovněprávních vztazích považovat i nežádoucí chování na pracovišti, které je nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé, nebo může být druhým účastníkem pracovněprávního vztahu vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. (23, s. 182)

Pokud dojde v rámci pracovního vztahu k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s muži a ženami, má zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od porušování, aby byly odstraněny následky tohoto porušování a bylo mu dáno přiměřené zadostiučinění. (23, s. 182)

4.1.3 Zaměstnávání zaměstnanců a zaměstnankyň pečujících o dítě

Zákoník práce stanovuje, že v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců i z důvodu manželského, či rodinného stavu nebo povinností k rodině. Kromě toho nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu nebo ponižování lidské důstojnosti. Lze mít za to, že právní úprava dostatečně chrání zaměstnance pečující o děti před diskriminací a zajišťuje jejich rovné postavení v pracovněprávních vztazích. Pokud v některých případech dochází v praxi k nedodržování zákonem stanovených pravidel, jde o rozpor s právní úpravou a zaměstnanec se může domáhat svých nároků i soudní cestou. (23, s. 171)

Zákoník práce však kromě obecných úprav věnuje zvýšenou pozornost zaměstnancům pečujícím o děti. Platí, že zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, tedy i v době, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou. Tento zákaz výpovědi se nevztahuje na výpověď danou pro organizační změny podle §46 odst. 1. Zákaz výpovědi se také nevztahuje na výpověď danou z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené (§157 odst. 1) nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Byla-li dána zaměstnankyni, nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že výpovědní lhůta uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní lhůta současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou). Zákaz výpovědi se nevztahuje rovněž v případě porušení pracovní kázně (§46 odst. 1 písm. f), pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni nebo zaměstnance, kteří trvale pečují o dítě mladší než 3 roky. (23, s. 172)

Zvýšená ochrana v souvislosti s dovolenou na zotavenou platí při určování dovolené, kdy zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené. Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené na zotavenou tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět. Dovolenu takto vyčerpanou před nástupem rodičovské dovolené nelze z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit. (23, s. 178)

Nepřítomnost zaměstnance či zaměstnankyně v práci z důvodu péče o dítě mladší než 10 let, které nemůže být v péči dětského výchovného zařízení nebo jiné osoby, je důležitou osobní překážkou v práci, po dobu které zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy, ale nárok na dávky nemocenského pojištění. Státní sociální podporu náležející po tuto dobu, upravují zvláštní předpisy. (23, s. 179)

4.1.4 Mateřská a rodičovská dovolená

V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě náleží zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů, u osamělé zaměstnankyně a při porodu více dětí 37 týdnů. Na mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, náleží jí mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby 28 (37) týdnů. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň 2 a více dětí nebo o zaměstnankyni osamělou. (23, s. 175)

Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Nepřítomnost zaměstnankyně v práci po dobu mateřské dovolené je zaměstnavatel povinen omluvit. O poskytnutí této mateřské dovolené nemusí zaměstnankyně zaměstnavatele

žádat, ale postačí, když zaměstnavateli nástup mateřské dovolené oznámí a doloží potvrzení od příslušného lékaře. (23, s. 175)

V souvislosti s institutem rodičovské dovolené je nutno rozlišovat, zda jde o zaměstnankyni nebo zaměstnance. Zaměstnankyně může v zájmu prohloubení péče o dítě požádat zaměstnavatele o poskytnutí rodičovské dovolené tak, aby navazovala na mateřskou dovolenou. Zaměstnankyně může rodičovskou dovolenou čerpat po skončení mateřské dovolené v rozsahu, o jaký požádá, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne 3 let věku. Přitom zaměstnavatel je povinen žádosti ženy o poskytnutí rodičovské dovolené vyhovět. Pokud jde o zaměstnance zákon stanoví, že zaměstnavatel je povinen poskytnout rodičovskou dovolenou také otci dítěte, a to od narození dítěte v rozsahu, o jaký požádá, nejdéle však do doby 3 let věku dítěte. Po dovršení 3 let věku dítěte mají možnost zaměstnankyně i zaměstnanec požádat o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy, zaměstnavatel však jejich žádosti může, ale nemusí vyhovět. (23, s. 176)

Mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat současně, tuto dovolenou mohou čerpat oba rodiče dítěte ve stejnou dobu. Oběma rodičům se tak zajišťuje možnost sladit zájmy rodiny a dítěte, jakož i zájmy profesní podle svých potřeb. Doba nepřítomnosti v práci z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené je důležitou osobní překážkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen omluvit. Po tuto dobu nepřísluší zaměstnankyni (zaměstnanci) náhrada mzdy, ale dávky nemocenského pojištění a státní sociální podpory. Po návratu zaměstnankyně do práce, po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen zařadit ji na její původní práci a pracoviště, to platí i v případě zaměstnance. Platí obecná povinnost přidělovat práci podle pracovní smlouvy. Pokud však zařazení na původní místo není možné, pokud tato práce či pracoviště bylo zrušeno, musí je zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě. (23, s. 180)

4.2 Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity za leden 2017 v ČR

Tabulka 6 Míra zaměstnanosti podle věku
(údaje za leden 2017 očištěné od sezónních vlivů)

Míra zaměstnanosti (dle věku) (údaje za leden 2017)	
Osoby ve věku 15 - 29 let:	48,9 %
Osoby věku 30 - 49 let:	87,7 %
Osoby ve věku 50 a více let	70,8 %

Zdroj: ČSÚ, tabulky vlastní zpracování (45)

Tabulka 7 Míra zaměstnanosti 15 - 64letých
podíl zaměstnaných k populaci v této věkové skupině
(údaje za leden 2017 očištěné od sezónních vlivů)

Míra zaměstnanosti 15 – 64letých (údaje za leden 2017)	
Celkem:	73,3 % (zvýšení o 2,2 % oproti roku 2016)
Míra zaměstnanosti mužů:	80,2 %
Míra zaměstnanosti žen:	66,2 %

Zdroj: ČSÚ, tabulky vlastní zpracování (45)

Tabulka 8 Obecná míra nezaměstnanosti 15 - 64letých
podíl nezaměstnaných k ekonomicky aktivním, tedy součtu zaměstnaných
a nezaměstnaných (údaje za leden 2017 očištěné od sezónních vlivů)

Obecná míra nezaměstnanosti 15 - 64letých (údaje za leden 2017)	
Celková míra nezaměstnanosti:	3,5 % (meziročně se snížila o 0,9 %)
Míra zaměstnanosti mužů:	2,9 %
Míra zaměstnanosti žen:	4,2 %

Pozn. U osob ve věku 15- 74 let byla v lednu 2017 obecná míra nezaměstnanosti: 3,4 %.

Zdroj: ČSÚ, tabulky vlastní zpracování (45)

Tabulka 9 Míra ekonomické aktivity 15 - 64letých
 podíl ekonomicky aktivních k populaci v této věkové skupině
 (údaje za leden 2017 očištěné od sezónních vlivů)

Míra ekonomické aktivity 15 - 64letých (údaje za leden 2017)	
Míra ekonomické aktivity 15-64letých:	76,0 % (oproti lednu roku 2016 zvýšení o 1,6%)

Zdroj: ČSÚ, tabulky vlastní zpracování (45)

Věkový interval 65 - 74 let se v České republice vyznačuje nízkým počtem nezaměstnaných osob, proto byla vykázána i nižší obecná míra nezaměstnanosti. Údaje za Českou republiku vycházejí z měsíčních údajů výběrového šetření pracovních sil (VŠPS). Míra zaměstnanosti mužů 80,2% je větší, než míra zaměstnanosti žen 66,2% za leden 2017 za ČR obecně. Nejvyšší míra zaměstnanosti je u osob ve věku 30 - 49 let. Míra ekonomické aktivity u lidí v produktivním věku 15 - 64 let je 76 %. Míra nezaměstnanosti žen (4,2%), je vyšší než míra nezaměstnanosti mužů (2,9 %). (45), (Příloha 6, tabulka 20)

Tabulka 10 Absolutní počty zaměstnaných a nezaměstnaných osob v ČR
 (očištěné od sezónních vlivů)

Pořadí	Rok	Měsíc	Počet zaměstnaných 15 - 64letých			Počet nezaměstnaných 15 - 64letých		
		Leden M 01	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	ženy
		Prosinec M12						
1.	1993	M 01	4759,8	2667,8	2092,0	222,6	98,7	123,9
		M 12	4840,4	2713,1	2127,3	214,3	92,5	121,8
2.	1994	M 01	4856,8	2726,4	2130,4	210,6	89,6	120,9
		M 12	4887,3	2735,9	2151,4	216,4	104,1	112,2
3.	1995	M 01	4878,6	2726,7	2151,9	212,8	100,8	112,0
		M 12	4910,2	2763,3	2146,9	187,6	86,7	101,0
4.	1996	M 01	4913,8	2766,2	2147,6	188,7	86,4	102,3
		M 12	4892,8	2755,1	2137,7	213,6	101,1	112,5
5.	1997	M 01	4895,7	2756,2	2139,5	217,4	103,0	114,5
		M 12	4848,9	2728,6	2120,2	287,0	126,0	161,0
6.	1998	M 01	4847,7	2731,6	2116,1	292,6	128,7	163,9
		M 12	4772,1	2703,3	2068,8	383,9	170,8	213,1
7.	1999	M 01	4735,4	2673,6	2061,8	404,2	184,4	219,8

		M 12	4688,6	2646,6	2042,0	473,9	223,0	250,9
8.	2000	M 01	4676,8	2637,1	2039,7	476,1	225,4	250,7
		M 12	4679,0	2642,2	2036,8	427,1	196,1	231,0
9.	2001	M 01	4690,0	2642,8	2047,2	428,8	196,2	232,6
		M 12	4676,0	2647,7	2028,3	398,1	183,9	214,2
10.	2002	M 01	4679,6	2648,0	2031,6	386,6	178,4	208,3
		M 12	4721,0	2673,8	2047,1	374,4	163,2	211,2
11.	2003	M 01	4716,5	2675,2	2041,2	376,1	158,3	217,9
		M 12	4644,5	2627,6	2016,9	425,0	192,4	232,6
12.	2004	M 01	4640,2	2622,3	2017,9	428,2	196,1	232,1
		M 12	4675,4	2647,3	2028,1	412,2	193,1	219,1
13.	2005	M 01	4677,4	2649,4	2027,9	417,3	199,4	217,9
		M 12	4744,9	2690,8	2054,1	401,1	176,9	224,2
14.	2006	M 01	4754,2	2693,9	2060,2	406,8	183,0	223,8
		M 12	4798,3	2728,1	2070,2	328,6	150,4	178,2
15.	2007	M 01	4818,2	2743,1	2075,0	314,4	138,8	175,6
		M 12	4883,0	2788,4	2094,6	246,7	108,9	137,7
16.	2008	M 01	4901,8	2801,7	2100,1	238,9	104,2	134,8
		M 12	4933,5	2825,3	2108,2	247,1	107,0	140,1
17.	2009	M 01	4912,0	2811,9	2100,1	279,5	134,4	145,1
		M 12	4823,5	2751,7	2071,8	396,5	205,1	191,4
18.	2010	M 01	4798,0	2738,0	2060,0	410,4	210,8	199,5
		M 12	4824,4	2758,3	2066,1	366,2	180,7	185,5
19.	2011	M 01	4795,5	2735,0	2060,5	360,7	176,6	184,2
		M 12	4793,4	2725,5	2067,9	338,8	164,2	174,7
20.	2012	M 01	4790,5	2725,0	2065,5	347,6	171,6	176,0
		M 12	4820,2	2730,6	2089,6	375,1	181,4	193,7
21.	2013	M 01	4827,9	2732,7	2095,2	373,3	180,6	192,7
		M 12	4849,4	2741,4	2107,9	351,2	165,4	185,8
22.	2014	M 01	4856,6	2751,3	2105,3	350,0	162,3	187,7
		M 12	4909,1	2766,0	2143,1	304,9	147,7	157,2
23.	2015	M 01	4910,8	2767,1	2143,7	308,6	150,3	158,4
		M 12	4948,3	2786,2	2162,1	234,7	107,8	127,0
24.	2016	M 01	4965,7	2792,1	2173,6	229,3	107,0	122,2
		M 12	5066,6	2820,9	2245,7	187,8	88,8	99,0
25.	2017	M 01	5083,8	2825,3	2258,4	183,8	84,6	99,1

Zdroj: ČSÚ, tabulka: vlastní zpracování (44)

Z tabulky vyplývá, že počet zaměstnaných žen ve věku 15-64let, tedy v produktivním věku v roce 2003 byl nejmenší, bylo to pouze 2016,9 žen. Začátkem roku 2004, to bylo pouze

2017,9 zaměstnaných žen, ve věku 15-64. Naopak nejvíce zaměstnaných žen v produktivním věku (15-64let) bylo začátkem roku 2017, tedy konkrétně 2258,4 žen.

Údaje vypovídají o nejlepší aktuální absolutní míře zaměstnanosti za posledních 25 let od roku 1993 do roku 2017. Počet nezaměstnaných žen v produktivním věku (15-64let), byl největší koncem roku 1999, tedy 250,9 žen a naopak nejmenší počet nezaměstnaných žen byl koncem roku 2016, tedy 99 nezaměstnaných žen v produktivním věku. Začátkem roku 2017 bylo také málo nezaměstnaných žen v produktivním věku, pouze 99,1. Z toho vyplývá, že údaje o celkové nezaměstnanosti žen v ČR za konec roku 2016 a začátek roku 2017 jsou nejlepší za posledních 25 let. Muži jsou na tom opět lépe než ženy, z údajů za posledních 25 let, vyplývá, že počet zaměstnaných mužů v produktivním věku 15-64 let, byl ve většině let (během posledních 25 let, od r. 1993-2017), větší než počet zaměstnaných žen v produktivním věku 15-64 let, v čemž může hrát svou roli rodičovská či mateřská dovolená, nebo trend žen v domácnosti. Také počet nezaměstnaných mužů byl v uplynulých 25 letech menší, než počet nezaměstnaných žen. V lednu, aktuálního roku 2017, byl počet nezaměstnaných mužů v produktivním věku menší, než počet nezaměstnaných žen v produktivním věku, tedy 84,6 nezaměstnaných mužů, to je také nejmenší počet nezaměstnaných mužů za posledních 25 let (v letech 1993-2017). (44)

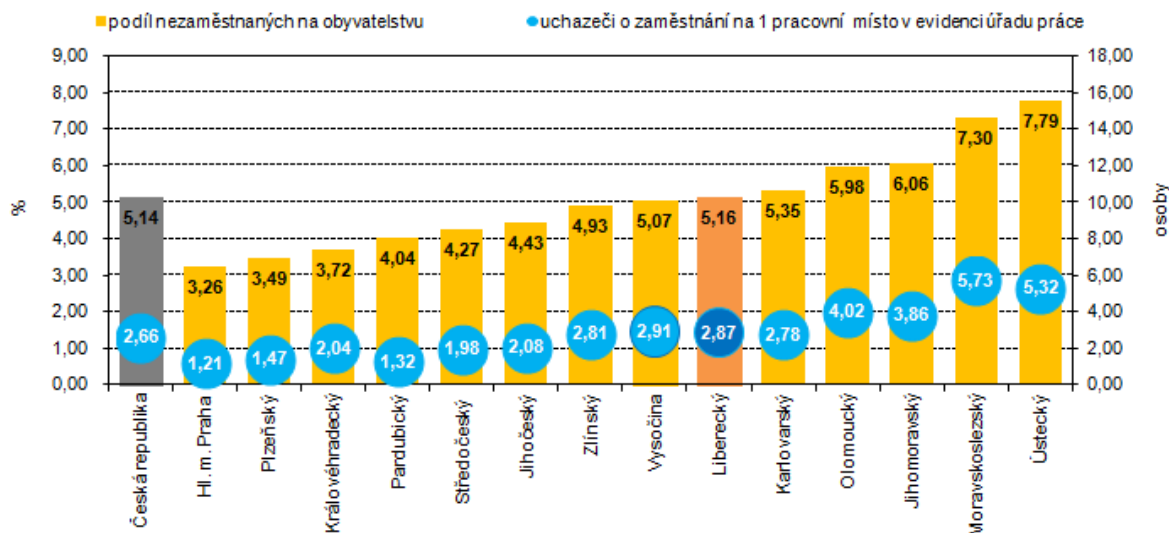
4.3 Podíl nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji

Podle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí se hodnota ukazatele „*Podíl nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji*“ meziměsíčně snížila o 0,11 procentního bodu a koncem února 2017 dosáhla výše 4,27 %. Proti stejnému období minulého roku se snížila o 1,17 %. Zároveň byla o 0,87 % nižší, než kolik činil celostátní průměr (5,14 %). (44)

Ministerstvo práce a sociálních věcí používá od ledna 2013 ukazatel nezaměstnanosti s názvem Podíl nezaměstnaných osob. Ukazatel vyjadřuje podíl nezaměstnaných osob ve věku 15 až 64 let evidovaných na úřadech práce (MPSV) vztahený k počtu obyvatel ve stejném věku. Nezaměstnanost v okrese Praha- východ se stále mění, od roku 2014 stále klesá, v minulém roce 2016 bylo nezaměstnaných 2,7 %, na konci roku 2016 už 1,8 %

a tento počet zůstává i v roce 2017.(44), (Příloha 7 – tabulka 21, příloha 8 – tabulka 22, příloha 9 – tabulka 23 a příloha 10 - graf 3)

Graf 1 Nezaměstnanost podle krajů k 28. 2. 2017



Zdroj: ČSÚ, Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), (44), (53)

Počet uchazečů o zaměstnání na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce, bylo koncem měsíce února, aktuálního roku 2017, dle statistik ve Středočeském kraji 1,98 uchazečů a podíl nezaměstnaných na celkovém počtu obyvatel činil ve Středočeském kraji 4,27 nezaměstnaných obyvatel.

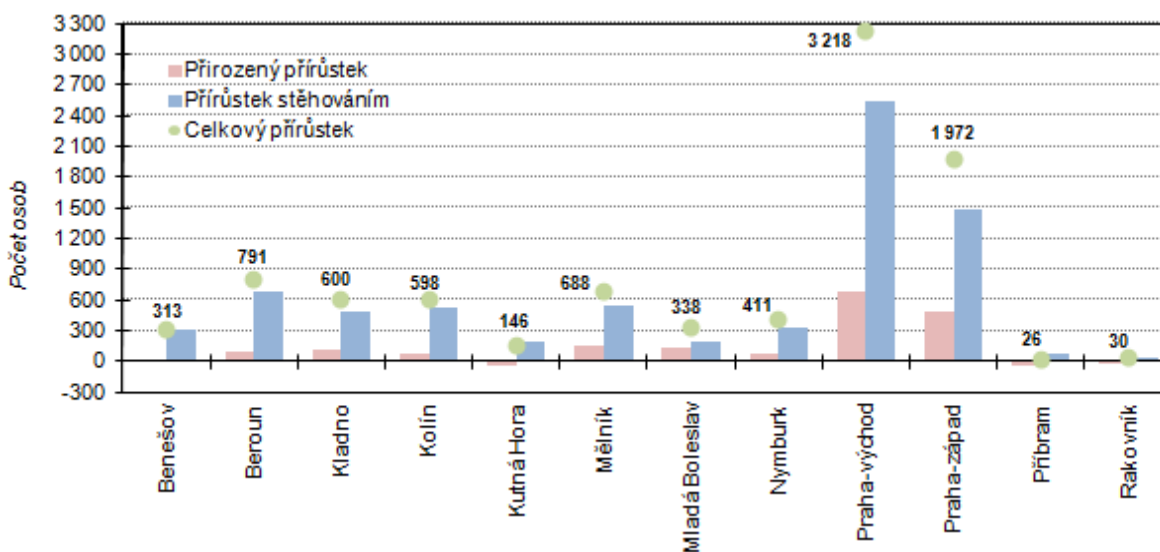
Tabulka 11 Podíl nezaměstnaných osob v krajích ČR v letech 2005 - 2017
 (podíl počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let
 na obyvatelstvu celkem ve stejném věku)
 (v %)

Území	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	Index 2017/2016 2/2016=100
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Česká republika z toho kraj	5,1	6,3	7,5	8,6	8,1	7,2	7,5	7,7	5,6	4,5	5,8	6,8	7,1	81,1
Hl. m. Praha	3,3	4,2	5,1	5,4	4,6	3,8	3,7	3,5	2,1	1,8	2,2	2,7	2,8	77,3
Středočeský	4,3	5,4	6,4	7,3	6,7	6,1	6,2	6,0	4,1	3,2	4,0	4,8	5,1	78,5
Jihočeský	4,4	5,5	6,6	7,8	7,3	6,5	6,7	6,6	4,8	3,4	4,4	5,3	5,1	81,1
Plzeňský	3,5	4,7	5,7	6,8	6,7	6,0	6,6	7,0	5,0	3,4	4,3	5,1	5,1	74,9
Karlovarský	5,3	7,1	8,2	9,5	9,3	8,5	9,2	9,2	7,3	5,7	7,1	8,1	8,4	74,8
Ústecký	7,8	9,2	10,7	11,9	11,3	10,5	10,4	10,5	8,5	7,8	10,2	11,5	12,0	84,6
Liberecký	5,2	6,4	7,6	8,9	8,4	7,7	8,0	8,6	6,6	4,4	5,2	5,8	6,2	80,7
Královéhradecký	3,7	5,0	6,2	7,7	7,2	6,2	6,2	6,5	4,7	3,4	4,6	5,4	5,6	75,1
Pardubický	4,0	5,4	6,4	7,9	7,8	7,0	7,5	8,1	5,7	4,1	5,2	6,3	6,7	74,9
Vysočina	5,1	6,4	7,5	8,5	8,3	7,6	8,2	8,5	6,1	4,3	5,4	6,3	6,6	79,1
Jihomoravský	6,1	7,1	8,3	9,3	8,8	8,1	8,4	8,7	6,2	5,1	6,6	7,7	8,1	84,9
Olomoucký	6,0	7,2	9,0	10,5	10,0	9,0	9,2	9,7	6,5	4,9	6,5	7,9	8,7	83,2
Zlínský	4,9	6,1	7,4	8,7	8,6	7,4	7,9	8,6	5,9	4,5	5,6	6,7	7,1	80,8
Moravsko-slezský	7,3	8,5	9,8	10,9	10,0	8,9	9,1	9,4	7,5	6,7	9,0	10,3	11,1	85,7

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), ČSÚ (44), (53)

Podíl nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji se stále snižuje, v únoru roku 2017 je podíl nezaměstnaných osob pouze 4,3 %, oproti začátku roku 2016, kdy byl podíl nezaměstnaných ve Středočeském kraji 5,5 % je to pozitivní vývoj nezaměstnanosti. Je i stále větší nabídka pracovních míst, ve Středočeském kraji až 19 574 volných pracovních míst a v okrese Praha-východ 3726 volných pracovních míst k únoru roku 2017, oproti počátku minulého roku je to nárůst o přibližně 1000 volných míst v okrese Praha-východ.(44), (53)

Graf 2 Celkový, přirozený a migrační přírůstek v okresech Středočeského kraje v 1. až 3. čtvrtletí roku 2016 v návaznosti na nezaměstnanost



Zdroj: Český statistický úřad (46)

V prvních devíti měsících roku 2016 vzrostl počet obyvatel ve všech okresech Středočeského kraje, v žádném okrese nedošlo k úbytku. Na nárůstu počtu obyvatel se podílely především okresy Praha-východ a Praha-západ (nárůst o 3 218, tedy o 1 972 osob). Jejich podíl na celkovém přírůstku kraje však meziročně poklesl z 63,5 % na 56,8 %. Jedná se o okresy v zázemí Prahy s dlouhodobě vysokými přírůstky stěhováním, ty byly během 1. až 3. čtvrtletí 2016 v okresech Praha-východ a Praha-západ výrazně nejvyšší ve srovnání s ostatními okresy (2 540, tedy 1 478 osob). Příznivá věková struktura přistěhovalých osob zde pozitivně ovlivňuje přirozenou měnu obyvatelstva v podobě vyšších kladných hodnot přirozeného přírůstku (678 tedy 494 osob). (46)

Okres Praha-východ dosáhl v 1. až 3. čtvrtletí roku 2016 v přepočtu na tisíc obyvatel nejvyšší hodnotu počtu narozených a nejnižší hodnotu počtu zemřelých v rámci všech okresů České republiky. U okresu Praha-západ se jednalo o čtvrtou nejvyšší hodnotu v případě narozených a druhou nejnižší hodnotu v případě počtu zemřelých na tisíc obyvatel. Souhrnné hodnoty přirozeného, migračního a celkového přírůstku tak byly v 1. až 3. čtvrtletí roku 2016 v těchto dvou okresech celorepublikově nejvyšší. (46)

Nejméně obyvatel přibýlo v okresech Příbram a Rakovník (26, tedy pouze 30 osob) vlivem záporného salda přirozené měny a nejnižšího přírůstku stěhováním mezi okresy. Záporné saldo přirozené měny zaznamenal ještě okres Kutná Hora. Přírůstek stěhováním byl ve všech okresech kraje kladný. (46)

Tabulka 12 Podíl nezaměstnaných osob v okresech Středočeského kraje v letech 2005 – 2017

(v %)

Území	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	Index 2017/2016 2/2016=100
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Středočeský kraj z toho okres:	4,3	5,4	6,4	7,3	6,7	6,1	6,2	6,0	4,1	3,2	4,0	4,8	5,1	78,5
Benešov	2,8	3,9	4,5	6,2	5,7	4,9	5,1	4,6	3,0	2,3	3,1	3,7	3,7	73,3
Beroun	3,9	5,0	6,0	7,2	6,5	5,6	5,8	5,9	3,8	2,5	3,3	3,5	4,1	77,7
Kladno	6,0	6,9	8,1	8,8	8,0	7,6	7,5	7,0	5,1	4,4	5,7	6,5	6,8	86,9
Kolín	5,8	7,4	8,6	9,9	9,2	8,1	8,3	7,9	5,5	4,2	5,1	6,0	6,7	78,4
Kutná Hora	5,6	6,8	7,7	9,6	9,2	8,2	7,7	7,9	6,0	4,5	6,2	7,3	8,1	81,8
Mělník	5,3	7,0	8,1	8,7	7,7	6,9	7,0	6,8	4,8	4,2	4,9	6,1	6,3	75,2
Mladá Boleslav	2,7	3,4	4,3	4,9	4,7	4,2	4,5	4,7	3,3	1,9	2,5	3,1	3,3	77,5
Nymburk	5,5	6,6	8,0	8,7	8,1	7,8	8,0	7,7	5,9	4,5	5,4	6,1	6,1	83,4
Praha- východ	1,8	2,6	3,3	3,7	3,5	2,9	3,2	3,1	1,8	1,3	1,7	1,8	2,5	68,2
Praha západ	2,7	3,7	4,4	4,6	3,8	3,3	3,2	3,2	1,8	1,3	1,4	2,0	2,0	71,4
Příbram	6,3	8,1	9,1	10,1	9,1	8,3	8,7	8,5	5,7	4,5	5,3	6,2	6,5	77,6
Rakovník	4,8	5,9	7,4	8,3	8,1	7,4	7,0	7,2	4,7	3,8	4,7	5,4	5,3	81,2

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), ČSÚ (44), (53)

Z tabulky je vidět, že podíl nezaměstnaných osob v okrese Praha-východ je nejmenší, ze všech okresů Středočeského kraje, tedy 1,8 %. Ve Středočeském kraji se podíl nezaměstnaných osob neustále snižuje.

4.4 Charakteristika obce Jirny a Borek

Obce Jirny a Borek, ležící ve Středočeském kraji v okrese Praha-východ, se liší převážně svou velikostí a počtem obyvatel, samozřejmě také blízkostí Prahy a četností autobusové dopravy. Obec Jirny je velikostně rozsáhlá obec, její katastrální výměra je 8,26 km², žije zde 2 681 obyvatel (k r. 2016), z toho 596 obyvatel ve věku 0-14 let a 353 ve věku 65 a více let, to znamená, že v produktivním věku (15 - 65 let), by mělo být 1732 obyvatel obce Jirny. Matriční úřad obce Jirny se nachází v Úvalech. Obec Jirny se dělí na 2 části Jirny a Nové Jirny, jsou vzdáleny 20 km od centra Prahy a 9 km od Brandýsa nad Labem-Staré Boleslavi. V porovnání s velikostně menší obcí Borek, která je vzdálena 4 kilometry od města Brandýs nad Labem- Stará Boleslav a přibližně 30 km od centra Prahy, s nedostatečnou autobusovou dopravou a malým počtem obyvatel, tedy přesněji 291 obyvatel v obci (v r. 2016), v produktivním věku (15-65let), by mělo být 202 obyvatel obce Borek. Katastrální výměra obce Borek je 2,99 km², obec má vzhledem ke své velikosti a počtu obyvatel, pouze jednu část. Matriční úřad obce Borek se nachází v obci Dřísy.(49), (52)

4.4.1 Základní informace a charakteristika obce Borek

Obec Borek byla založena v roce 1777, je součástí okresu Praha-východ a spadá pod Středočeský kraj. Rozkládá se pět kilometrů severně od města Brandýs nad Labem - Stará Boleslav. Obcí protéká řeka Labe. Celková katastrální plocha Borku je 299 ha. Obec leží v nadmořské výšce 171 metrů nad mořem. (36)

Dnes je obec Borek vyhledávaným místem pro rekreaci. V blízkosti obce leží rozsáhlé borové lesy, vodní plochy a polní letiště pro rekreační létání. Borek, je znám svou rovinatou krajinou s hlubokými borovými lesy a velkým množstvím přírodních vodních ploch. Borek vytváří ideální podmínky pro život těch, kteří se v obci usadili trvale, i těch, kteří místo vyhledávají pro rekreaci. Borek má svou i historii i své tradice a to je důvod k tomu, aby na tuto obec byli její obyvatelé náležitě hrdí. (36)

Obcí procházejí pěší i cyklistické stezky. Hodnota území obce se navíc umocňuje těsným sousedstvím labské vodní cesty a hlavní železniční trati z Nymburka do Mělníka. Obec má základní vybavenost (obecní úřad, obchod, hostinec), ke sportu kromě koupání slouží i fotbalové hřiště. (36)

Obrázek 1 Obec Borek



Zdroj: Evidence obecního úřadu obce Borek (34)

4.4.1.1 Demografická struktura obce Borek

Počet obyvatel

Borek je malá obec, v letních měsících se však počet obyvatelstva zvyšuje až na trojnásobek, 2. 10. 2006 zde žilo 202 obyvatel. V současnosti se počet obyvatel neustále zvyšuje, v souvislosti s výstavbou rodinných domů na volné ploše uprostřed obce. Také díky kvalitním přírodním podmínkám, krásné přírodě a blízkosti hlavního města, se nyní hodně lidí z velkoměst stěhuje do obce Borek. V důsledku výstavby nových domů, se předpokládá nárůst celkového počtu trvale hlášených obyvatel až na dvojnásobek. Starostkou obce Borek je Bc. Václava Horváthová a místostarosta obce je Vratislav Ryk. Dnes žije v Borku, 291 obyvatel.(2016). (49)

Věková struktura obyvatel Borku

Počet obyvatel obce Borek je tedy 291 obyvatel. Z toho 152 obyvatel jsou muži a 139 jsou ženy. Průměrný věk v obci je 41,5 let. To znamená 41,0 let muži a 42,0 let je průměrný věk u žen v obci Borek. (54)

k 31. 12. 2011 bylo v obci evidováno 46 obyvatel (ve věku 0-14 let). Největší skupinu tvoří obyvatelstvo v produktivním věku (15-64 let), zde žilo celkem 185 lidí. Nejméně lidí bylo v poproduktivním věku (65-85) zde žilo 43 obyvatel. (54)

Jelikož se počet obyvatel zvýšil, dnes je to již více obyvatel, z 291 obyvatel, je 47 obyvatel (ve věku 0 - 14), 50 obyvatel (ve věku 65 a více let), to znamená, že v produktivním věku (15-65let), je 202 obyvatel obce Borek. (54)

Nezaměstnanost

Celkově je v obci Borek malá nezaměstnanost 2,56 %. Nezaměstnaných mužů je zde 0 % a nezaměstnaných žen 6,90 %. Je zde 6 uchazeček o práci. Z těchto uchazeček je jedna ve věku 50 let a více a jedna má maturitu, zbytek má pouze základní vzdělání. Statistiky jsou dělané z roku 2011, během sčítání lidu. (49), (52)

Za prací z obce vyjíždí více jak 90 % všech výdělečně činných. Obec je tedy spíše nocležná a závislá na pracovních příležitostech Brandýsa nad Labem, kam jezdí denně přibližně 60 % obyvatel, do Prahy jezdí 25 % obyvatel a zbylí lidé pracují v okolních obcích. Závislost obyvatel Borku na pracovních příležitostech Brandýsa nad Labem respektive Prahy je předpokládána i do budoucnosti. (49), (52)

Náboženství

Bez náboženské víry dle (Sčítání lidu, domů a bytů 2011) je 124 obyvatel. Počet věřících obyvatel je 23. Z toho 14 se hlásí k Církvi římskokatolické a 5 k Českobratrské církvi evangelické. Zbylých 154 obyvatel nevedlo své náboženské vyznání. (49), (52)

4.4.1.2 Politická charakteristika

V obci Borek není v současnosti zastoupena žádná parlamentní strana, samospráva obce se tudíž skládá z nezávislých kandidátů. Obec není rozdělená, všichni kandidáti kandidují v jedné části. Pro výkon zastupitele není nutné být členem politické strany. Lidé si v obci Borek volí své zastupitele, kteří poté volí starostku a místostarostu. Zastupitelů je v naší obci celkem pět, zasedání zastupitelstva v obci jsou veřejná, může se jich tudíž zúčastnit každý občan, který má zájem se něco o nových plánech a záměrech obce dozvědět, či pokusit se prosadit své názory na lepší život v obci. Na stránkách obce Borek jsou nyní časté žádosti o stavební povolení a různá oznámení obce. (49), (50)

Starostka obce Borek byla tři volební období Jaroslava Kurková, místostarostou byl Jindřich Turna. Dnes je již starostkou Bc. Václava Horváthová. V obci Borek je také zavedena funkce kronikáře, hospodářky a pěti předsedů různých výborů. (49), (50)

Ve volbách od roku 1994 až do roku 2010 se mnoho kandidátů nestřídalo, spíše zde kandidovali každý rok stejní kandidáti jako je například Jindřich Turna, který se stal v roce 2010 místostarostou obce. Tři roky (2002,2006,2010) byla na Borku stejná starostka Jaroslava Kurková, která kandidovala všech pět volebních období. Další stálí kandidáti jsou například Hullová Ivana a Hulínský Boris. Tito kandidáti se již dříve zaslouhovali o prosperitu a rozvoj obce Borek. Počet voličů se rok od roku snižuje, nejvíce voličů přišlo k volbám v roce 1994 až 92,25 %, nejméně naopak v roce 2010 pouze 70,92 % voličů. Počet voličů za poslední 4 volební období rapidně klesl a to až o 21,33 %. Počet obyvatel v obci Borek neustále narůstá, tudíž je i více „nevoličů“. Je pochopitelné, že lidé, kteří se nedávno přistěhovali, do obce k volbám moc nechodí, jelikož kandidáty neznají a proto si na ně nemohou udělat názor, který ovlivňuje voliče nejvíce. Dobrá pověst, postoj a dobrá znalost kandidáta jsou pro voliče hlavním kritériem hodnocení. (49), (50)

Obec Borek je nekonfliktní, lidé zde mohou zasahovat do chodu obce, mohou přijít na zasedání zastupitelstva a vyjádřit své názory na zlepšení života v obci. Autorka práce se domnívá, že na základě provedeného kvalitativního průzkumu v obci, jsou občané obce spokojeni, jak se zastupiteli, tak s vedením obce. V obci Borek se dělaly různé rekonstrukce například návsí a čističky odpadních vod. (49), (50)

4.4.1.3 Doprava

Obec Borek (Praha-východ) leží blízko okresu Mělník. Územím prochází silnice druhé třídy č. 331, spojující města Brandýs nad Labem a Mělník. Obec však leží mimo tuto silnici a vlastní napojení je umožněno silnicí třetí třídy č. 24418, která je v současnosti v obci slepě ukončena. Železniční trať č. 072 Lysá nad Labem - Všetaty leží mimo katastrální území obce, prochází lesem mezi Borkem a sousední obcí Lhotou. Nejbližší zastávky jsou Dřísy ve vzdálenosti 2,5 km a Stará Boleslav 5 km. V obci Borek jezdí jediný autobus č. 419, který jezdí dvěma směry, první směr je do okolních vesnic směrem na Mečeříž a druhý směr do Staré Boleslavi, odkud jezdí autobusové spoje na Prahu. (49)

4.4.1.4 Občanská vybavenost

V Borku je celková občanská vybavenost poněkud malá, je zde pouze sídlo obecního úřadu, který je umístěn ve vlastním objektu, dále je zde jeden malý obchod s potravinami a hospoda.(36)

Velikost obce a počet obyvatel nedává předpoklady pro vybudování a optimální využití dalších zařízení jako je například školka, škola nebo nemocnice. Většina občanů obce Borek dojíždí do škol, školek, za prací, za nákupy a za zdravotním ošetřením do 5 km vzdáleného města Brandýs nad Labem – Stará Boleslav. v obci je vybudována tlaková kanalizace a čistírny odpadních vod, také bylo kompletně přeloženo elektrické vedení do kabelových rozvodů a to hlavně díky výstavbě nových domů. (36)

Sportovní vyžití zajišťuje fotbalové a volejbalové hřiště i nově vzniklé hřiště pro děti, dále řeka Labe a místní rybník, sloužící hlavně k rybolovu. Známa je také lesní cyklotrasa vedoucí od křižovatky lesních cest Černý orel –Stará Boleslav – Borek až do Křenku. Ve druhé obci Lhota, která je vzdálená jen několik kilometrů, jsou ideální podmínky pro koupání a letní rekreaci, nachází se zde známé jezero Lhota s nudistickou pláží, které v letních měsících navštěvují lidé z Prahy a velkých měst. Koupaliště v letních měsících navštěvují i ženy s dětmi a rodiny z okolních obcí. Obec Borek a Lhota jsou doposud polovičně chatařské oblasti, sloužící pro rekreaci lidí z velkých měst, jako je například

město Praha. Mezi Starou Boleslaví a Borkem se nachází koupaliště Proboštská jezera, golfové hřiště a také menší letiště. (36)

Kulturní vyžití zajišťují hasičské sbory, rybářské spolky, místní plesy. V obci Borek se stále dodržují různé tradice, jako jsou například Máje. Kluci se obléknou do společenských šatů a svobodným ženám a dívkám ráno postaví na plot májku (což je větvička z břízy s pentlemi) a odpoledne chodí s panáky alkoholu a zvou místní obyvatele na večerní májový ples. Na Velikonoce se zde dodržuje také tradiční řehtání řehačkami. (36)

4.4.1.5 Společenský a kulturní život obce Borek

Taneční zábavy

Každý rok se v obci pravidelně konají taneční plesy a zábavy. Jako první pořádají v lednu místní hasiči, a to již od doby svého vzniku „Hasičský ples“ s tombolou. V březnu místní rybáři již desátým rokem připravují „Rybářský zásek“, který je pro svou mimořádnou a náročnou výzdobu vyhledáván zájemci ze širokého okolí. Proto se také zábava koná dva večery, aby byli všichni zájemci uspokojeni. Třetí den odpoledne je pak zásek i pro děti. Vždy je připravena bohatá tombola s rybářskou tematikou. V květnu hasiči pořádají tradiční „Staročeské máje“. Je to nejstarší lidová zábava se stavěním májí a průvodem obcí, pořádaná podle letitých tradic. (36)

Ke Dni dětí se dlouhé roky pořádá „Dětský den“ se sportovními soutěžemi, karnevalovým rejmem v maskách, vystoupením dětské taneční školy nebo představením skupiny historického šermu. V době předvánoční se pro děti připravuje „Mikulášská nadílka“. Program a dárkové balíčky pro děti zajišťuje obecní úřad. (36)

Spolky v obci Borek

Rybáři

Výhodná poloha obce v těsné blízkosti hojně zarybněných vodních ploch přivedla snad každého zdejšího kluka k rybářskému sportu. Pro většinu z nich se tato vášeň stala koníčkem na celý život. Zdejší rybářské revíry č. 411 165 Borecká tůň, Černá tůň, Proboštská jezera, a Labe č. 411 050 navštěvují nejen místní rybáři, ale i rybáři z širokého okolí. v místě základní organizace není, místní rybáři jsou organizováni v ZO Kostelec nad Labem nebo v ZO Brandýs nad Labem. (36)

O Boreckou tůň se místní rybáři v rámci svých možností starají již řadu let, jedenkrát ročně pořádají brigády, při kterých odstraňují divoce rostoucí náletové porosty, likvidují škody po povodních a vichřicích a provádějí celkový úklid břehů. Pro sebe a zvané hosty pořádají každoročně rybářské závody o putovní pohár, které jsou spíše událostí společenskou než sportovní. Rybáři jsou také pořadateli již zmiňované taneční zábavy „Rybářský zásek“. (36)

Hasiči

V době svého vzniku v roce 1931 měl Sbor dobrovolných hasičů v Borku 28 zakládajících členů. Postupem let byli hasiči motorizováni a vybaveni základní výzbrojí včetně stříkačky. Hasičská zbrojnice v obci byla postavena jako součást budovy tehdejšího národního výboru. V sedmdesátých letech se několikrát zúčastnili sportovních hasičských závodů, kde za Borek startovalo vždy družstvo mužů a družstvo žen. Až do současnosti pořádají „Hasičské plesy“ a „Staročeské máje“. (36)

Dětské olympiády

V letech 1977-1999 pořádali sportovní nadšenci atletické závody a různé cyklistické disciplíny pro děti a mládež. Tyto „Dětské olympiády“ se konaly vždy na konci letních prázdnin. Na stupních vítězů byli odměněni medailemi a diplomy ti nejlepší a ostatní si odnášeli věcné dárky věnované sponzory a obecním úřadem. Pravidelně se soutěží zúčastňovalo více než 60 dětí. (36)

4.4.1.6 Rozvoj obce Borek

Obec Borek má stále co nabídnout jak místním obyvatelům, tak turistům. Je i nadále místem často vyhledávaným, ať kvůli odpočinku, lovení ryb, koupání, sběru hub, či nákupu krmiv ve velkoskladu Pro Pac, který vlastní pan Salač. Dále se obec rozvíjí díky tomu, že zde vznikly novostavby a lidé tuto obec začali považovat čím dál více za atraktivní místo pro život. Obec se nachází nedaleko Prahy a je zde krásně zachovalá příroda, což je další výhoda pro život v této obci, ovšem čistička odpadních vod má dle starostky obce Bc. Václavy Horváthové pouze omezenou kapacitu, což částečně omezuje vznik dalších novostaveb. Aktuálně v obci probíhá rozšíření čističky odpadních vod. (36)

4.4.1.7 Zastupitelé

Celkem má obec Borek 7 zastupitelů, včetně starostky Bc. Václavy Horváthové a místostarosty obce, kterým je Vratislav Ryk. Obec má dále pět zastupitelů z řad občanů obce, jimiž jsou Václav Novák, David Pařízek, Ondřej Kurka, Zuzana Francová a Jan Daliba. (50)

Obec má svůj kontrolní a finanční výbor a 3 komise sportu a kultury, veřejného pořádku, životního prostředí a zemědělství. Tyto výbory a komise mají každá svého předsedu z řad zastupitelů obce. (50)

Rozpočet obce pro rok 2016 byl 4.846.000 Kč příjmy a 8.064.000 Kč výdaje. Pro rok 2017, je stanoven schodkový rozpočet 4.323.000 Kč příjmy a 7.147.000 Kč výdaje. V obci probíhá rozšíření čističky odpadních vod, z důvodu stavby nových rodinných domů. Dále v obci proběhla výstavba dětského hřiště a sportovního zařízení. Schodek rozpočtu bude financován finančními prostředky z minulých let. (55), (Příloha 4)

4.4.2 Základní informace a charakteristika obce Jirny

Obec Jirny a místní část Nové Jirny Obec Jirny se dělí na dvě části Jirny a Nové Jirny, leží ve středočeském kraji v okrese Praha východ nedaleko silnice spojující města Brandýs nad Labem- Stará Boleslav a Úvaly. Část obce Nové Jirny vznikla v roce 1800 v návaznosti na přístavbu několika nových usedlostí. (40)

Obec v současnosti prožívá mohutný rozvoj, vzhledem ke své poloze a dopravnímu napojení na hlavní město Prahu. Obec je velmi dobře občansky vybavena, nachází se zde škola, školka, nové zdravotní středisko, plyn, vodovod, kanalizace. (40)

Jirny s místní částí Nové Jirny jsou žádaným místem k bydlení. V Jirnech žije 2681 obyvatel a dalších cca 350 obyvatel, kteří žijí v obci, ale nejsou zde hlášeni k trvalému pobytu. Podmínkou pro vstoupení dětí do místní školky a školy je, trvalý pobyt jednoho rodiče a dítěte v obci. Část podnikatelů přispívá k rozvoji služeb a společenského života v obci. Jirny mají venkovský charakter. (40)

Obrázek 2 Letecký snímek obce Jirny



Zdroj: Evidence obecního úřadu obce Jirny (51)

Obrázek 3 Letecký snímek obce Jirny



Zdroj: Evidence obecního úřadu obce Jirny (51)

Dle leteckých snímků je vidět, že obec leží v blízkosti lesa, tento les se nazývá Klánovický les, v jeho blízkosti se nachází chatařská oblast se 140 chatami. Klánovický les a chatařská oblast se nachází v části obce Nové Jirny. (51)

Obec byla půdorysně založena jako hvězdice, z níž vycházely komunikační směry paprscitě na všechny strany. Novější zástavba tuto strukturu částečně porušila díky příčkám ulic. V obou částech obce Jirny se rozvíjí individuální bytová výstavba. v obci se nenachází sídliště a výškové budovy, díky tomu si Jirny zachovávají svůj tradiční charakter. Jirny sousedí s Šestajovicemi, Nehvizdy a Úvaly. Jirny mají díky své poloze a dopravnímu spojení úzké vazby na Prahu. Tyto vazby jsou oboustranné, místní obyvatelé do Prahy dojíždí za prací a službami. (40)

Obec slouží lidem k bydlení a investicím do nových komerčních ploch. Vyrostla zde skladová zóna, kde mnoho lidí našlo uplatnění z hlediska zaměstnání. Není zde problém s nezaměstnaností, je to dáno také tím, že Jirny leží v blízkosti Prahy, kde je nabídka pracovních příležitostí velká. Dopravní dostupnost do hlavního města Prahy je z obce velmi dobrá, místní lidé jezdí autem či autobusem. Jezdí zde 5 linek autobusů a četnost spojů je zde opravdu velká. Autobusy zde jezdí 35x denně, v ranní špičce jezdí autobusy po patnácti minutách. Obec na veřejnou dopravu přispívá ze svého rozpočtu jedním milionem korun ročně. (40), (51)

4.4.2.1 Historický vývoj obce Jirny

Jirny existovaly již v roce 1350. Z tohoto roku také pochází nejstarší dochovaná zpráva. V registrech papežských desátků Brandýského děkanátu z let 1352 až 1399 se objevují Jirny společně s farním kostelem. Po roce 1848 bylo zrušeno poddanství a robotní břemena. V tomto roce ukončil dřívější zámecký úřad Jiren svou činnost a byl utvořen nový obecní úřad se starostou. (40)

V průběhu 19. století se obě části Jiren úspěšně rozvíjely. Byla rozšířena škola, postavena nová fara, založen nový hřbitov. V Jirnech v těchto letech vznikly desítky živností. V roce 1843 žilo v Jirnech a Nových Jirnech 1110 obyvatel. S nárůstem počtu obyvatel

se zlepšovaly ekonomické podmínky života v obci. S tím souvisely i aktivní kulturní a společenský život, zakládání a rozvoj spolků. (40)

Nejvýznamnější událostí druhé poloviny 19. století byla výstavba železniční trati, která byla slavnostně otevřena 4. října 1873. Trať měla procházet přes obec Jirny a mělo zde být velké nádraží. Tehdejší majitelka jirenského zámku Rosalie Wagnerová, se obávala, že hluk vlaků bude rušit klid v obci a kouř z lokomotiv zničí vzácné rostliny v zámecké zahradě, proto se postarala o přeložení trati z Prahy mimo přímé území Jiren. Trať byla odkloněna blíže k Mstěticím. Tímto rozhodnutím odřízla Jirny od budoucí důležité dopravní tepny a nepřímo tak zavinila jejich vývojovou stagnaci a zastavila přerod vsi v město. (40)

V roce 1913 v obci byla slavnostně otevřena pošta. Dále zde byla v roce 1915 zřízena četnická stanice. 31. prosince 1920 byl definitivně určen jediný název Jirny, pro obě části obce Jirny a Nové Jirny. Slibný rozvoj vsi přerušila 1. Světová válka, do které narukovala většina místních mužů a většina z nich ve válce padla. Z tohoto důvodu se občané rozhodli postavit padlým a nezvěstným hrdinům v obci památník. Občané vytvořili výbor pro postavení pomníku, stavitelem byl Josef Sak. Pomník padlým stojí u silnice na Úvaly mezi školou a kostelem sv. Petra a Pavla. (Přílohy obrázek č. 4) Pomník byl odhalen 6. července 1923. (40)

V roce 1924 bylo ve vsi zavedeno elektrické osvětlení. Elektrický proud pocházel z vodní elektrárny z Dražic nad Jizerou, která zásobovala celé okolí. Obecní knihovna byla zřízena 9. prosince 1903, kdy měla do 500 svazků. Dnes má již tato knihovna okolo 5 000 svazků. Samostatná knihovna je také v Nových Jirnech. Dříve mívaly své vlastní knihovny i některé spolky. (40)

Poté nastala 2. Světová válka, která znamenala ztrátu na životech dalších občanů Jiren, několik občanů bylo popraveno v koncentračních táborech. Po roce 1945, po skončení války nastal opět rozvoj Jiren, hlavně z hlediska zemědělství. Vzniklo zde nové Zemědělské družstvo Jirny. Po roce 1989 se v obci začal budovat vodovod a kanalizace, zrekonstruovala se budova školy a školky. Kolem roku 1992 se povedlo pozvednout zemědělskou výrobu. Oprava místních komunikací a výsadba nové zeleně probíhá dodnes. (40)

4.4.2.2 Demografický vývoj Jiren

Demografický rozvoj probíhal v cyklech, zlomovými body byly války. První známé počty obyvatel pochází z roku 1603, kdy v Jirnech žilo 22 poddaných, bylo zde 9 domů a 1 fara, 1 mistr ovčácký s dvěma pacholky a mlýnské kolo. (40)

V roce 1615 zde žilo již 26 poddaných a jeden mistr se třemi pacholky. Následovala třicetiletá válka, kdy byly Jirny zničeny. Po skončení třicetileté války v roce 1654 se dochovalo 15 hospodářských usedlostí, z nichž pouze 5 bylo způsobilých k obývání. Zbýlých 10 usedlostí bylo zpustlých. (40)

V současné době počet obyvatel v Jirnech není stálý, žije zde 2681 obyvatel, z toho 350 obyvatel v obci bydlí, ale trvalé bydliště má hlášeno jinde. Díky nové výstavbě se počet obyvatel v obci neustále mění. Část obce Nové Jirny vznikla v návaznosti na výstavbu nových domů v roce 1800. (51), (52)

Obec Jirny má celkem 2681 obyvatel, z toho 1319 mužů a 1362 žen. Průměrný věk místních obyvatel je 37,5. Z toho 35,9 u mužů a 39,0 let u žen. V roce 2015 to bylo ještě 2574 obyvatel, je opravdu vidět, že tempo růstu obyvatel Jiren je vysoké a s ním spojený rozvoj obce v návaznosti na snížení nezaměstnanosti, výstavbou nových hal a skladů pražských firem. V obci Jirny žije více žen než mužů.(51), (52)

Celkem vyjíždí do zaměstnání 536 lidí. 97 lidí v rámci obce, 84 v rámci okresu Praha-východ, 12 lidí v rámci kraje Středočeský a nejvíce, tedy 324 v rámci jiného kraje. Z obce Jirny dojíždí nejvíce obyvatel do hlavního města Prahy, kde je největší nabídka pracovních příležitostí. V Jirnech je ovšem také dobrá nabídka pracovních příležitostí. Stav uchazečů o zaměstnání, v obci Jirny, byl k 31. 12. 2014, 49 obyvatel. (51), (52)

4.4.2.3 Rozvoj a život v obci Jirny

Obec Jirny v současnosti prochází velkým rozvojem. v obci se nachází školka, základní škola, pošta, budova obecního úřadu, soukromý zámek, soukromé zdravotní středisko, kostel sv. Petra a Pavla. Dále se zde nachází soukromé obchody s potravinami, mandl a čistírna oděvů, restaurace, kulturní dům, sokolovna, multifunkční hřiště, hřbitov, kostel,

zámek a obecní knihovna. Z hlediska počtu obyvatel je tato sociální infrastruktura postačující. v obci se nachází také několik živnostníků, kteří mají svou vlastní živnost. v Jirnech je hodně hostinců a restaurací, autodoprava, kamenictví a kamenosochařství, penziony, různá kadeřnická studia, optika a zahradnictví. (51)

Obec má vybudovanou infrastrukturu čističku odpadních vod, splaškovou kanalizaci, plynovod a probíhají opravy komunikací a chodníků, dále i výsadba nové zeleně v obci. Jirny jsou známy svým bohatým kulturním a sociálním životem, který sahá daleko do historie obce. Již v minulosti zde vznikaly různé spolky a organizace pro sdružování občanů. v roce 1882 zde bylo ochotnické divadlo, poté v roce 1905 se vystavěl Sokol Jirny. Některé spolky v průběhu let zanikly, jiné vznikly, nebo se přejmenovaly. (40)

V dnešní době mají Jirny hodně občanských sdružení, což svědčí o dobrém sociálním životě v obci. v Jirnech je myslivecký a rybářský svaz, který pořádá každoročně ples, dále spolek baráčníků, kteří uklízejí místní hřbitov a pořádají také ples. Spolek místních hasičů, který vznikl v důsledku ničivého požáru a jeho neúčinného hašení v roce 1881. Spolek hasičů má velkou historii, v současnosti má tento spolek 51 členů, z toho 25 dětí. Ve výjezdové jednotce je zařazeno 21 členů. Jednotka zajišťuje požární ochranu sousedních obcí Horoušany a Nehvizdy. Hasiči pořádají plesy dětský den s přehlídkou požární techniky. (40)

Dále je zde svaz postižených civilizačními chorobami, který sdružuje občany 3 obcí a má cca 270 členů. Cílem organizace je umožnit starším i mladším handicapovaným lidem účast na veřejném kulturním, společenském a sportovním dění. Tato organizace pořádá plavání a různé zájezdy. Další podobnou organizací je zahrádkářský svaz, tento svaz pořádá zájezdy, výstavy ovoce a zeleniny a spolupracuje s místní školou a školkou a ostatními spolky. Je zde také spolek skaut pro děti, ten pořádá průvody obcí a pokládky kytic na památníky obce, při různých svátcích. v obci se nachází i sportovní spolky fotbalistů, tenistů a sokolů. Obec má své vlastní fotbalové mužstvo SK Viktorie Jirny. (40)

Rozpočtové provizorium obce Jirny pro rok 2017 je 70 054 370 Kč výdaje a 70 054 370 Kč příjmy. Rozpočet je plánován jako vyrovnaný, plánují se 50 054 370 příjmy, dorovnané rezervou z minulého roku 2016, tedy 20 000 000 Kč a výdaje 67 300 000 dorovnané rezervou 2 754 370 Kč.(56), (Příloha 5)

5 Výsledky a diskuse

5.1 Kvalitativní průzkum nezaměstnanosti žen v obci Borek

Počet dotazovaných žen: 10

Průměrný věk dotazovaných žen: 40,3 let

Bydlení žen: rodinný dům

Zkušenosti s nezaměstnaností: ANO (všechny ženy)

Dotazník byl zaměřen na populaci žen v produktivním věku 15 - 64 let.

Tabulka 13 Základní informace o respondentkách
(výzkum byl proveden na 10 ženách z venkovské lokality, obec Borek)

Respondent	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
Počet dětí	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3
Věk	51	56	35	45	21	50	35	28	34	38
Stav*	V	V	V	V	S	V	V	S	V	V
Řidičský průkaz	NE	ANO	ANO	ANO	NE	NE	ANO	ANO	ANO	ANO
Otázka*	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO
Stupeň vzdělání*	U	S	S	V	U	S	S	S	S	S

Zdroj. Vlastní zpracování dat z kvalitativních rozhovorů v obci Borek

*Vysvětlení

Stav: A - svobodná – (sama), S - svobodná (žijící s partnerem), V – vdaná

Řidičský průkaz: ANO/NE

Otázka: Byla jste, alespoň jednou v životě nezaměstnaná? **Odpověď:** ANO/NE

Stupeň vzdělání: Z – základní, U – vyučená, S – středoškolské, VO – vyšší odborné, V – vysokoškolské

Ze základních informací o účastnících kvalitativního empirického průzkumu v obci Borek, je zřejmé, že všechny dotazované ženy měly minimálně jednou v životě zkušenost s nezaměstnaností. Každá z účastnic průzkumu v obci Borek má alespoň jedno dítě. Většina žen je vdaná, pouze 2 ženy z 10 jsou svobodné a žijí s partnerem. Možná to vyplývá z tradic venkova, kdy žena s dítětem by měla být, dle zvyků a tradic na venkově vdaná. Dále v základních informacích o dotazovaných ženách nalezneme informace o vzdělání dotazovaných respondentek, převládá vzdělání středoškolské, 2 ženy odpověděly, že jsou vyučené a pouze 1 žena, z dotazovaných účastnic výzkumu má vysokoškolské vzdělání. Všech 10 dotazovaných žen žije v rodinném domě. Všechny dotazované ženy mají zkušenost s nezaměstnaností, alespoň půl roku, 2 dotazované jsou na mateřské dovolené. Ženy v obci Borek mají často děti předškolního věku, školního věku a studenty. Pouze tři ženy mají již zaměstnané děti. Většina žen, tedy odpověděla, že další člen domácnosti je nezaměstnaný.

Kvalitativní, empirický výzkum probíhal formou rozhovoru se ženami a zastupiteli obce Borek formou nestandardizovaného rozhovoru.

5.1.1 Shrnutí názorů žen a veřejných zastupitelů obce Borek

Tabulka 14 Názory žen a veřejných zastupitelů obce Borek

1. Otázka
Bylo zjištěno, že ženy často dojíždějí za prací do Prahy či okolních měst. Co si o tomto problému myslíte?
Názor zastupitelů Zastupitelé si myslí, že v obci Borek v okrese Praha-východ, je častá dojíždka za prací, dle statistik je to až 90 % občanů. v Praze a okolí je více pracovních příležitostí a většinou i vyšší platy. V Borku je 6 žadatelek o práci, z toho 1 paní, samoživitelku s dítětem zaměstnali na úklid obecního úřadu. Dopravní dostupnost v obci Borek je problém.

Názor žen v obci Borek

Stejný názor mají i ženy, často se dojíždí za prací, problém nastává v případě, že je sama a nemá řidičské oprávnění, jelikož autobusová doprava zde není příliš četná, pouze 15 spojení ve všední den a 5 spojení ve svátky a víkendy. V Borku jezdí pouze 1 autobus.

Shrnutí názorů a míra shody

Shoda názorů žen žijících v obci Borek a zastupitelů obce Borek.

2. Otázka**Které skupiny žen jsou v obci Borek nezaměstnaností ohroženy?****Názor zastupitelů**

Ženy na mateřské dovolené, ženy předdůchodového věku.

Názor žen v obci Borek

Ženy na mateřské dovolené, absolventky, ženy samoživitelky.

Shrnutí názorů a míra shody

Částečná shoda názorů zastupitelů a žen.

3. Otázka**Co si myslíte o zaměstnanosti v obci Borek?****Názor zastupitelů**

Není problém si najít práci, kdo chce pracovat, ten si práci najde. Kdo nechce, zůstává dobrovolně nezaměstnaný. Podpora začínajících podnikatelek/podnikatelů. Organizace na podporu podnikatelů, se sídlem v obci Borek Jsme Kreativní o. s. V obci Borek je dle zastupitelů mnoho úspěšných podnikatelek i podnikatelů.

Názor žen v obci Borek

Ve většině případů si ženy na nabídky práce v okolí obce Borek nestěžovali, je tu i nabídka práce ve skladu krmiv pro zvířata Pro-Pac, v místním obchůdku a v restauraci. I přesto většina žen za prací dojíždí, do sousedního města Brandýs nad Labem- Stará Boleslav, či Prahy. V obci Borek je i řada podnikatelů a několik podnikatelek žen.

Shrnutí názorů a míra shody

Je tu shoda názorů a zastupitelů obce na zaměstnanost obce Borek.

4. Otázka
Jaké faktory nejvíce ovlivňují nezaměstnanost žen v obci Borek?
<p>Názor zastupitelů</p> <p>Věk, bydliště, vzdělání a kvalifikace, péče o děti, nad 50 let problémy s nacházením zaměstnání, lidé s handicapem.</p>
<p>Názor žen v obci Borek</p> <p>Věk, péče o děti, struktura trhu práce, vzdělání a vzdálenost bydliště.</p>
<p>Shrnutí názorů a míra shody</p> <p>Částečná shoda názorů žen a zastupitelů tu určitě je.</p>
5. Otázka
Jaká je dle Vás aktivita nezaměstnaných žen, jsou spíše aktivní, či pasivní v hledání zaměstnání?
<p>Názor zastupitelů</p> <p>Kdo nechce pracovat, zůstává nezaměstnaný, i některé ženy s dětmi raději zůstávají v domácnosti a starají se o děti, aktuální počet nezaměstnaných osob v obci Borek by měl být 6 žen. Podpora podnikatelek. Uchazečky hledají práci i přes úřady práce. Ženy, které chtějí pracovat, nemají problém si práci najít a většinou si jí najdou.</p>
<p>Názor žen v obci Borek</p> <p>Ženy se snaží aktivně shánět práci sami, někdy k tomu využívají své známé, úřady práce, práci si také shánějí prostřednictvím inzerátů na internetu i soukromých zprostředkovatelů. Dle žen by měla být větší nabídka brigád a částečných úvazků pro ženy s dětmi a na mateřské dovolené.</p>
<p>Shrnutí názorů a míra shody</p> <p>Částečná shoda v názorech veřejných zastupitelů a žen.</p>
6. Otázka
Jaké nástroje aktivní politiky jsou využívány v obci Borek?
<p>Názor zastupitelů</p> <p>Využití podpory SVČ (podnikatelů), je zde mnoho úspěšných podnikatelů i žen podnikatelek. Podpora utváření pracovních míst od obecního úřadu- zaměstnávání žen s dětmi. Obecní úřad podporuje tvorbu pracovních míst, zaměstnal jednu paní samoživitelku (s dítětem) na úřadu práce na úklid objektu.</p>

<p>Názor žen v obci Borek</p> <p>Podpora podnikatelů. Jsme kreativní o. s. ve Staré Boleslavi. Je zde několik podnikatelek, například paní vlastníci optiku v Brandýse n/L. Práce, nabídky práce ve skladu krmiv Pro-Pac.</p>
<p>Shrnutí názorů a míra shody</p> <p>Shoda názorů žen a zastupitelů obce Borek.</p>
<p>7. Otázka</p> <p>Jaký názor máte na nástroje aktivní politiky? Jsou některé, dle Vašeho názoru neúčinné či naopak účinné?</p>
<p>Názor zastupitelů</p> <p>Zlepšení asistenčních center, práce v chráněných dílnách, je účinná. Neúčinné jsou někdy veřejně prospěšné práce a účast v klubech práce. Účinné jsou podpory podnikatelů, podpory nástupní praxe absolventů/absolventek.</p>
<p>Názor žen v obci Borek</p> <p>Neúčinné jsou, účast v klubech práce, někdy také veřejně prospěšné práce a rekvalifikace. Účinné jsou dle názorů žen podpory v podnikání, praxe absolventů škol, někdy i rekvalifikace.</p>
<p>Shrnutí názorů a míra shody</p> <p>Částečná shoda žen a zastupitelů.</p>

Zdroj: Vlastní výzkum v obci Borek, tabulka – vlastní zpracování

Uvedená tabulka je zhodnocena třemi kritérii shodnosti názorů žen a veřejných zastupitelů, tedy **shoda názoru, částečná shoda a žádná shoda názorů** v tabulce, na konci každé otázky je patrné, že názory žen a zastupitelů se převážně v obci Borek shodují.

5.1.2 Zhodnocení kvalitativního výzkumu žen v obci Borek

Celkově je v obci Borek malá nezaměstnanost 2,56 %. Nezaměstnaných mužů je zde 0 % a nezaměstnaných žen 6,90 %. Je zde 5 uchazeček o práci. Z těchto uchazeček je jedna ve věku 50 let a více a jedna má maturitu, zbytek má pouze základní vzdělání. Statistiky jsou dělané z roku 2011, během sčítání lidu.(49), (52)

Za prací z obce vyjíždí více jak 90 % všech výdělečně činných. Obec je tedy, zcela nocležná, závislá na pracovních příležitostech Brandýsa nad Labem (60 % vyjížděky, Prahy 25 % vyjížděky a okolních obcí). Závislost obyvatel Borku na pracovních příležitostech Brandýsa nad Labem, respektive Prahy je předpokládána i do budoucnosti. Ženy z obce Borek pracují ve skladu krmiv Pro-Pac, v obchůdku s potravinami, ale spíše lidé za prací dojíždějí. v obci Borek jsou dle starostky obce a zastupitelů úspěšní podnikatelé. Nezaměstnanost v obci je dle starostky obce malá.(49), (52)

Ženy se domnívají, že nabídka práce v okolí není špatná. Dle názoru žen, které nevlastní řidičský průkaz a nemají k dispozici auto, je ovšem problémem dojíždění autobusem, který jezdí ve všedních dnech pouze 15 krát denně. V obci Borek jezdí jediný autobus č. 419. O víkendy tento autobus jezdí ještě méně a to 5 krát denně. Proto si hodně žen shání práci co nejbližší místa bydliště, aby nemusely dlouhou dobu dojíždět za prací a potom zase zpět do místa bydliště. Většina žen z obce Borek za prací dojíždí 10 - 30km. V minulém zaměstnání vydržela většina dotazovaných žen 2 - 3 roky, tedy 5 žen. 4 ženy 4 - 5 let, jedna žena 5 let a více a jedna žena do 1 roku. Z toho vyplývá, že ženy v obci Borek jsou v práci spíše stálé a často jí nestřídají, pokud nemají důvod. Na otázku důvod ukončení posledního pracovního poměru, odpověděla většina žen neflexibilní pracovní doba a malý plat/mzda, jedna z žen odpověděla, že chtěla začít podnikat.

Příjem všech žen nepředstavoval hlavní příjem domácnosti, ve většině případů má hlavní příjem partner či manžel. Pro většinu žen ztráta práce neznamena nic zvláštního a jejich rodiny to zvládli. Většina žen odpověděla, že zaměstnání partnera je stálé, až na jednu, jejíž manžel je v důchodu. Na příjmu ze zaměstnání žen z Borku není v rodině v 7 případech závislý nikdo a u 3 případů děti a rodina. Většina respondentek, konkrétně 5 si hledá sama aktivně zaměstnání, pouze 4 ne. Ženy v obci Borek si často hledají zaměstnání prostřednictvím úřadu práce, přátel a známých, dále sledováním inzerátů

nabídek práce a odpovídáním na ně. Ženy v obci Borek znají nástroje aktivní politiky, všech 10 žen zná rekvalifikaci, podporu a nástupní praxi absolventů, 6 odpovědělo, v nestandardizovaném rozhovoru, že zná práci v chráněných dílnách a veřejně prospěšné práce, jedna zná využití podpory SVČ a účast v klubech práce. Všech 10 respondentek v obci Borek se již někdy setkaly s nabídkou práce „načerno“, z toho většina, tedy 8 žen ji nepřijalo a pouze 2 ano. V budoucnu už by jí žádná z 10 dotazovaných žen nepřijala. Na otázku, zda by pro ženy v obci Borek mohl udělat úřad práce, či zastupitelé něco více, odpovědělo 8 žen, že ne a pouze dvě dotazované, že ano, jako příklad uvedly nabídky práce pro ženy na mateřské či rodičovské dovolené, zprostředkování polovičních (částečných) úvazků a brigád. Většina žen z obce Borek je ochotna nastoupit do zaměstnání, které by neodpovídalo jejich vzdělání či kvalifikaci a to přesně 8 žen, zbylé dvě ne. Obecní úřad obce Borek se snaží pomoci i ženám samoživitelkám, jednu ženu s malým dítětem zaměstnal jako uklízečku na obecním úřadě. Dle starostky obce Borek Bc. Václavy Horváthové je aktuálně v obci Borek přibližně 6 nezaměstnaných žen, starostka ovšem říká, že jde o nezaměstnanost dobrovolnou. Jelikož kdo chce, tak si práci najde, není s jejím hledáním v okolí obce Borek problém. (52)

Vlastním šetřením byly definovány faktory, jež působí na nezaměstnanost žen v obcích Borek a Jirny. Největší problém obce Borek je malá četnost veřejné dopravy, v obci Borek jezdí zde pouze jeden autobus č. 419 a to 15krát denně ve všední den a pouze 5krát denně o víkendu a o svátcích, v tomto spatřovaly ženy z Borku největší nevýhodu, pokud nevlastnily řidičský průkaz a auto. Pokud místní ženy pracují v maloobchodech či výrobních halách, existuje svozový autobus, ale pokud ne, musí se dopravit samy.

Nejhorší sjízdnost silnic v Borku je v zimním období, kdy silnice namrzají a často nejsou úplně správně posypány. Řešením je pro ženy pořízení řidičského průkazu, či dovoz žen svými příbuznými či partnery. Životního styl žen na venkově je často velmi odlišný od stylu žen ve městech, mobilita těchto žen je značně časově omezená a souvisí i s tradičním „jiným“ vnímáním času na venkově. Nejvíce se tento problém objevuje u nezaměstnaných žen, žen na mateřské dovolené a v předdůchodovém věku.

5.2 Kvalitativní průzkum nezaměstnanosti žen v obci Jirny

Počet dotazovaných žen: 11
 Bydlení žen: rodinný dům
 Průměrný věk dotazovaných žen: 35,5 let
 Zkušenosti s nezaměstnaností: ANO (všechny ženy)

Dotazník byl zaměřen na populaci žen v produktivním věku 15 - 64 let.

Tabulka 15 Základní informace o respondentkách

(výzkum byl proveden na 11 ženách z venkovské lokality, obec Jirny)

Respondent	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
Počet dětí	1	2	1	1	2	2	1	3	1	3	4
Věk	28	30	29	25	34	35	32	56	39	40	42
Stav*	S	V	V	S	S	V	V	V	V	V	V
Řidičský průkaz	NE	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	NE	ANO	ANO	ANO
Otázka*	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO
Stupeň vzdělání*	V	V	S	U	V	V	V	U	S	S	S

Zdroj. Vlastní zpracování dat z kvalitativních rozhovorů v obci Jirny

*Vysvětlení:

Stav: A - svobodná – (sama), S - svobodná (žijící s partnerem), V – vdaná

Řidičský průkaz: ANO/NE

Otázka: Byla jste, alespoň jednou v životě nezaměstnaná? **Odpověď:** ANO/NE

Stupeň vzdělání: Z – základní, U – vyučená, S – středoškolské, VO – vyšší odborné, V – vysokoškolské

Z názorů respondentek obce Jirny vyplývá, že ženy v obci Jirny vlastní častěji řidičský průkaz než v obci Borek. Také je zde velké množství žen s vysokoškolským vzděláním, což je zřejmě odraz těsné blízkosti Jiren a Prahy a dobré dopravní dostupnosti do centra, tedy možnost dojíždění za prací či do škol, nezávisle na řidičském průkazu. 5 žen z dotazovaných 11 žen, je vysokoškolsky vzdělaných, 4 mají středoškolské vzdělání s maturitou a dvě respondentky jsou vyučené.

Většina žen je vdaných, z 11 žen je to 8 žen a 3 jsou svobodné, ale žijí společně s partnerem. Průměrný věk dotazovaných žen je 35,5 let, všechny ženy bydlí v rodinných domech. Pět dotazovaných žen má jedno dítě, tři ženy mají 2 děti, dvě ženy mají 3 děti a pouze jedna 4 děti.

5.2.1 Shrnutí názorů žen a veřejných zastupitelů obce Jirny

Tabulka 16 Názory žen a veřejných zastupitelů obce Borek

1. Otázka Které skupiny žen jsou v obci Jirny nezaměstnaností ohroženy?
Názor zastupitelů Téměř žádné, výstavba nových skladových hal v obci Jirny, zajišťuje dostatek pracovních možností pro všechny obyvatele obce Jirny, včetně žen. Ovšem nejohroženější skupinou jsou samoživitelky a ženy v domácnosti.
Názor žen v obci Jirny Ženy s dětmi, ženy na mateřské a rodičovské dovolené, lidé starší kolem 50-65 let, méně kvalifikovaní lidé.
Shrnutí názorů a míra shody Částečná shoda názorů žen a zastupitelů.
2. Otázka Co si myslíte o zaměstnanosti v obci Jirny?
Názor zastupitelů Je na velmi dobré úrovni, výstavba nových skladových hal, hodně lidí dojíždí do Prahy. Kdo chce pracovat, ten si práci najde, pokud je někdo nezaměstnaný, jde spíše o nezaměstnanost dobrovolnou. Nabídka práce v obci a okolí je opravdu velká. Obec Jirny má obrovský rozvojový potenciál.
Názor žen v obci Jirny Je velká, hodně skladových hal, ale i přesto hodně lidí dojíždí do práce do Prahy. Nachází se tu hodně nových skladů LGI Logistics Group a LGI Czechia s. r. o., logistické centrum Globus, Lego production s.r.o., Internet Mall, Sprial a.s.
Shrnutí názorů a míra shody Částečná shoda názorů žen a zastupitelů.

3. Otázka
Jaké faktory nejvíce ovlivňují nezaměstnanost žen v obci Jirny?
Názor zastupitelů Péče o děti a péče o seniory.
Názor žen v obci Jirny Věk, kvalifikace a vzdělání, péče o děti a struktura trhu práce.
Shrnutí názorů a míra shody Názory žen a zastupitelů se částečně shodují.
4. Otázka
Jaká je dle Vás aktivita nezaměstnaných žen, jsou spíše aktivní, či pasivní v hledání zaměstnání?
Názor zastupitelů Záleží, jestli je žena samoživitelka, nebo na finanční situaci rodiny.
Názor žen v obci Jirny Ženy se snaží hledat práci sami, některé dobrovolně zůstávají doma s dětmi, na mateřské a rodičovské dovolené, s tím, že je partner, či manžel uživí.
Shrnutí názorů a míra shody Názory zastupitelů a žen se částečně shodují.
5. Otázka
Jaké nástroje aktivní politiky jsou využívány v obci Jirny? (známí, rodina) Snaží se evidované uchazečky hledat místo i jinak než jen přes úřad práce?
Názor zastupitelů Částečně se snaží užívat nástroje aktivní politiky a hledat si práci přes známé. Evidované uchazečky na úřadu práce se snaží minimálně hledat pracovní místo sami.
Názor žen v obci Jirny Ženy v obci Jirny si často hledají místo přes známé, příbuzné a přátele. Uchazečky na úřadech práce se také snaží si hledat práci přes známé a různé inzeráty.
Shrnutí názorů a míra shody Názory žen a zastupitelů se částečně shodují.

6. Otázka
Jaké nástroje aktivní politiky jsou v obci Jirny užívány, jaké přináší výsledky a jaký je o ně zájem ze strany nezaměstnaných žen?
<p>Názor zastupitelů</p> <p>Změna územního plánu obce Jirny, který umožnil výstavbu skladových hal a výroby a tím navýšil počet pracovních míst pro nezaměstnané, jak ženy, tak muže. Je to i z důvodu nově přichozích obyvatel a jejich možnosti uplatnění na trhu práce v místě bydliště. Tedy navýšení počtu pracovních míst v obci Jirny, možnost rekvalifikace, podpora podnikání.</p>
<p>Názor žen v obci Jirny</p> <p>Podpora v podnikání od zastupitelů obce, možnost uplatnění na trhu práce, z důvodu na zvýšení počtu pracovních míst, ovšem ve většině případů pro občany s nižším vzděláním.</p>
<p>Shrnutí názorů a míra shody</p> <p>Názory žen a zastupitelů se částečně shodují.</p>
7. Otázka
Jaký názor máte na nástroje aktivní politiky? Jsou některé, dle Vašeho názoru neúčinné či naopak účinné?
<p>Názor zastupitelů</p> <p>Účinné jsou zejména rekvalifikace, podpora podnikatelů a nástupní praxe. Neúčinná je účast v klubu práce.</p>
<p>Názor žen v obci Jirny</p> <p>Účinné nástroje jsou zejména: Podpora tvorby nových pracovních míst, Podpora podnikatelů Praxe absolventů a práce v chráněných dílnách. Neúčinné jsou veřejně prospěšné práce.</p>
<p>Shrnutí názorů a míra shody</p> <p>Částečná shoda názorů zastupitelů a žen z obce Jirny.</p>

Zdroj: Vlastní výzkum v obci Jirny, tabulka – vlastní zpracování

Uvedená tabulka je zhodnocena třemi kritérii shodnosti názorů žen a veřejných zastupitelů, tedy **shoda názoru, částečná shoda a žádná shoda názorů** v tabulce, na konci každé otázky je patrné, že názory žen a zastupitelů se převážně shodují. Názory žen a zastupitelů v obci Jirny se převážně částečně shodují, stejně jako je tomu u obce Borek.

5.2.2 Zhodnocení kvalitativního výzkumu žen v obci Jirny

Dotazovaných žen bylo 11 a 13 zastupitelů obce Jirny. Průměrný věk dotazovaných žen byl 35,5 let. Většina z dotazovaných žen má alespoň jedno dítě. Většina dotazovaných žen je vdaných. Respondentky odpověděly, že dojíždí za prací 1-10 km, odpovědělo 5 žen, 2 jsou na mateřské dovolené, jedna z dotazovaných žen je OSVČ, 2 pracují v místě bydliště a pouze jedna z dotazovaných dojíždí 20-30 km denně do práce do Prahy. Všechny dotazované mají trvalé bydliště v obci Jirny a vlastní řidičský průkaz. Dopravní dostupnost Jirny je dle dotazovaných žen dobrá, je zde autobusová doprava, jezdí zde minimálně 2 autobusy, ovšem většina žen jezdí do práce spíše vlastními či služebními auty. Velká část dotazovaných žen je vysokoškolsky, či středoškolsky vzdělaná. Všechny z dotazovaných žen, mají zkušenost s nezaměstnaností, ať už ony samy či v rodině. Většina žen byla nezaměstnaná pouze jednou a ve většině případů trvala nezaměstnanost méně než půl roku či byla pouze dočasná. Většina žen vydržela v minulém zaměstnání 3 - 5 let. Jedna z dotazovaných žen vydržela v práci 19 let, v jejím současném a zároveň jediném zaměstnání. 3 respondentky mají první zaměstnání a 2 ženy jsou na mateřské dovolené.

Důvod skončení posledního pracovního poměru byl pro většinu žen z obce Jirny různý, 2 krát to bylo dohodou, díky neflexibilní pracovní době, či nízké mzdě a 3 ženy odpověděly, že neukončily pracovní poměr a předchozí neměly. Příjem ze ztraceného zaměstnání často nepředstavoval u žen z obce Jirny hlavní příjem domácnosti a pro většinu žen neznamovala ztráta zaměstnání nic zvláštního a jejich rodina to zvládla.

Ve všech 11 případech odpověděly ženy, že zaměstnání jejich partnera, či manžela je stále a nikdo další z rodiny není nezaměstnaný. Ve většině případů, také nikdo z rodiny žen není závislý na jejich příjmu ze zaměstnání, či dětí. Ve většině případů mají ženy děti školního a předškolního věku, 3 žen mají děti dospělé. Ženy si práci aktivně hledají, pouze ve 3 případech ne. Způsob jakým si ženy hledají zaměstnání je nejčastěji sledování inzerátů a odpovídání na ně, prostřednictvím přátel a známých, prostřednictvím soukromých zprostředkovatelů či osobními návštěvami podniků a firem. Nejvíce z dotazovaných žen, zná opatření aktivní politiky v oblasti rekvalifikace

(11 z dotazovaných), veřejně prospěšné práce (6 z dotazovaných), podpora a praxe absolventů škol (7) a práce v chráněných dílnách.

Většina z dotazovaných žen v obci Jirny se nesetkala s nabídkou práce na „černo“, pouze 2 ano. Všechny dotazované ženy by práci na „černo“ nepřijali ani v budoucnu. Na otázku zda by pro ženy v obci Jirny mohl udělat úřad práce či obecní úřad něco více odpověděly respondentky ve většině případů, že ne (8 z dotazovaných), 3 ženy odpověděly, že ano a očekávali by lepší poradenství v oblasti hledání práce a posílání nabídek práce na email. Většina z dotazovaných žen je ochotná nastoupit do práce, která by neodpovídala jejich kvalifikaci, tedy 8 žen, pouze 3 ženy ochotné nejsou.¹

¹ Příklad jedné ovdovělé nezaměstnané ženy z obce Jirny, ve věku 56 let, která žije sama, má 3 dospělé děti, má pouze základní vzdělání a nevlastní řidičský průkaz. Na tuto ženu reagují zastupitelé obce Jirny. Zastupitelé obce Jirny i lidé z blízkého okolí, se snažili ženě finančně pomoci. Žena si půjčila od svých spoluobčanů i dětí velké sumy peněz, které nesplácela. Aktuálně dluží zastupitelům obce Jirny, svým sousedům, dětem a své dluhy nesplácí, jelikož nevlastní žádné finance. V zaměstnání dlouhodobě nevydrží, pouze několik měsíců a dluhy jí stále narůstají, dokonce jí odpojili od vody a plynu. Lidé by jí menší dluhy odpustili, ovšem ve většině případů si žena půjčovala velké částky peněz. Zastupitelé obce, spolu s občany obce Jirny, na ní zvažují podání žaloby k soudu. Lidé v obci se od ní distancují. Tato žena byla již několikrát nezaměstnaná a má problém vydržet v práci déle než několik měsíců, její nezaměstnanost častokrát trvala více, než 2 roky. Dříve pracovala jako skladnice, pomocnice v kuchyni, zahradnice a uklízečka. Avšak tyto práce byly pouze krátkodobé, paní nechce déle pracovat.

Příjem z jejího ztraceného zaměstnání představoval hlavní příjem domácnosti, jelikož žije sama, fakt ze ztráty zaměstnání pro ni, ovšem i přesto neznamena nic zvláštního. Dotyčná žena zůstala sama, všechny 3 děti již z domu odešli a přestali jí pomáhat a financovat její potřeby. 2 děti jsou již zaměstnané a jedno dítě studuje a přitom pracuje, jiný člen rodiny tedy není nezaměstnaný. Na příjmu z jejího zaměstnání je závislá pouze ona a práci si i přes ztrátu zaměstnání odmítá hledat. S nabídkou práce na černo se paní již setkala a přijala ji. V budoucnu by jí přijala také, je ochotná přijmout jakoukoliv nabídku práce v nouzi, aby jí pomohla splatit její dluhy.

5.3 Srovnání nezaměstnanosti žen ve zkoumaných obcích Borek a Jirny

Toto je shrnutí názorů respondentek a veřejných zastupitelů provedené formou nestandardizovaného rozhovoru v rámci empirického kvalitativního výzkumu, ve dvou různě velikých obcích, ležících ve Středočeském kraji okrese Praha-východ, obci Borek a Jirny (výzkum byl proveden na 10 ženách z obce Borek a 11 ženách z venkovské lokality Jirny). Dále bylo dotazováno 7 zastupitelů obce Borek a 13 zastupitelů obce Jirny.

Z empirického kvalitativního výzkumu vyplývá, že názory žen a zastupitelů na nezaměstnanost žen v obou zkoumaných obcích Borek a Jirny se spíše shodují. Ve Středočeském kraji v okrese Praha-východ, kde obce Jirny a Borek leží, je nezaměstnanost dle zjištěných statistických údajů malá. V aktuálním roce 2017 je ve všech okresech ČR dokonce nejnižší nezaměstnanost za posledních 25 let, a s pozitivním vývojem nezaměstnanosti se počítá i v následujících několika letech. Ve dvou zkoumaných obcích Jirny a Borek a jejich okolí je dobrá nabídka pracovních příležitostí. Nejčastěji ženy z těchto dvou obcí dojíždí za prací do okolních měst a hlavního města Prahy, kde je větší nabídka pracovních míst a často i vyšší platy. (44)

Některé ženy podnikají v oblastech obchodu (například provozování optiky, květinářství) či služeb (například masérských, poradenská činnost, kosmetické služby a manikúra). Ženy na mateřské či rodičovské dovolené v obou zkoumaných obcích v Praze-východ, ve většině případů na této dovolené být chtějí a nechtěly by, aby za ně zůstal na rodičovské dovolené jejich partner či manžel. Dotazované ženy zastávají tedy „tradiční přístup“ dělení rolí ve společnosti a domnívají se, že jejich partneři s tímto přístupem souhlasí.

Názory žen a zastupitelů se v jednotlivých obcích shodují. Ve zkoumaných obcích je také několik žen na mateřské dovolené, které by uvítaly přivýdělek z domova, či nabídku částečných pracovních úvazků, nebo brigád, alespoň na dva dny v týdnu. Dále je dle

Ovšem tento příklad je v obci Jirny spíše ojedinělý. „Většina lidí pokud chce pracovat, tak si práci najde. Nezaměstnanost v obci není velká, také zde nedávno bylo vybudováno několik skladových hal a Praha, kde je velká nabídka pracovních příležitostí, je nedaleko obce Jirny.“ uvádí starosta obce Jirny Stanislav Skořepa

názoru žen a veřejných zastupitelů žádaná podpora podnikatelek v obci a podpora od úřadu práce s cílením na konkrétní skupiny žen. Nejvíce je dle žen z obce Borek ohrožena skupina žen na mateřské dovolené, absolventky a samoživitelky. Dle názorů zastupitelů jsou ohroženou skupinou ženy na mateřské a ženy předdůchodového věku. Nabídka práce v obci Borek je menší než v obci Jirny, z důvodu velikosti obce a občanské vybavenosti. V obci Borek mají ženy možnost práce ve skladu krmiv Pro-Pac, obchůdku či v místní hospodě. Obec Jirny má oproti obci Borek velký rozvojový potenciál a větší nabídku pracovních příležitostí. V obci Jirny nyní vyrostlo velké množství skladových hal, je zde tedy větší možnost uplatnění na trhu práce v místě bydliště.

Obecní úřady v obci Borek i Jirny se snaží podporovat zaměstnanost žen, nabídkou pracovních míst pro ženy samoživitelky. Nástroje užívané na podporu zaměstnanosti jsou různé, ovšem názory žen a veřejných zastupitelů ve zkoumaných obcích Borek a Jirny se částečně shodují, jsou to hlavně podpory podnikatelů. Navýšení počtu pracovních míst v obci Jirny, možnost rekvalifikace a podpora podnikání. Ženy v obcích Borek i Jirny jsou aktivní v hledání práce, často si práci hledají přes své známé, úřady práce, či prostřednictvím inzerátů na internetu.

Dle zastupitelů obce Jirny nejvíce ovlivňují nabídku práce faktory, jako jsou péče o děti, péče o seniory. Dle žen v obci Jirny je to věk, bydliště, kvalifikace, vzdělání, péče o děti a struktura trhu práce. v obci Borek jsou to dle zastupitelů faktory bydliště, vzdělání a kvalifikace, péče o děti, věk nad 50 let, a velký problém mají i lidé s handicapem. Dle názorů žen, z obce Borek je to věk, péče o děti, struktura trhu práce, vzdělání a vzdálenost místa bydliště.

Z názorů žen vyplývá, že jsou ochotny dojíždět za nabídkou práce či částečnými úvazky spíše ve svém okolí 10 - 20 kilometrů a až po dovršení 3 let věku dítěte jsou ochotné dojíždět i do Prahy. To znamená, že většina žen s dětmi z obou obcí Jirny i Borek by uvítala práci spíše v místě bydliště, či sousedním okolí obcí a měst, v případě Borku v Brandýse nad Labem- Staré Boleslavi a v případě Jiren, v Nehvizdech, Šestajovicích a okolí. Mnoho žen na mateřské či rodičovské dovolené vypomáhá v turistickém průmyslu v okolí svých obcí, práce ve službách je většinou nenáročná a zároveň si tím prohlubují sociální vztahy s lidmi.

Důvodem proč ženy chtějí zůstat ve své venkovské lokalitě, je hned několik, zdravé životní prostředí daných oblastí, klid, menší míra kriminality nežli ve velkých městech, hlavní důvody jsou tedy zdravé přírodní životní prostředí, klid a bezpečí jejich dětí i žen samotných.

Zastupitelé obou obcí Borek i Jirny se shodují v tvrzení, že“ *Pokud lidé chtějí pracovat, práci si najdou. Ti, kteří nechtějí pracovat, zůstávají dobrovolně nezaměstnaní.*“ V obci Borek je jediným problémem, dle názorů žen, nedostatečná dopravní dostupnost obce a četnost autobusové dopravy, autobus zde jezdí pouze 15 krát denně a o víkendu pouze 5x denně.

V obci Borek i Jirny existují svozové autobusy do velkých, většinou německých firem jako jsou TRW, Continental, Globus a skladových hal. Toto je možné řešení pro ženy, které nemají k dispozici své vlastní auto a autobusy v obci jezdí v dlouhých časových intervalech. V některých obcích na tyto autobusy přispívá i obec. V zimním období funguje ve většině případů spolujízda ženy a muže v jednom autě, které řídí ve většině případů muž.

Z názorů zastupitelů tedy vyplývá snaha o podporu podnikatelů a tvorbu nových pracovních míst. Ženy by uvítaly větší nabídku práce pro ženy na mateřské dovolené, různé brigády, částečné úvazky či práci z domova. Dotazované ženy jsou ochotné přijmout i práci s nižší kvalifikací, než odpovídá jejich vzdělání, ale jde spíše o práci krátkodobého charakteru. Většina dotazovaných žen žije tradičním způsobem života, jsou vdané a pokud mají děti, zůstávají doma na mateřské či rodičovské dovolené, jedna žena z obce Jirny je doma s dětmi již 5 let, je ženou v domácnosti. V obci Borek je také jedna žena doma se 3 dětmi, přičemž jejich manželé jsou zaměstnaní na plný úvazek.

Existují i ojedinělé případy žen v oblasti sociálního vyloučení, konkrétně v obci Jirny je jedna žena, vdova 56 let, která žije sama a zůstává nezaměstnaná, v práci vydrží jen krátce, několik měsíců. Paní má 3 děti, které již z domu odešly, a ona se domnívá, že nemá důvod či smysl pracovat. Důvody jsou zřejmě spíše psychologického charakteru, neschopnost vydržet v práci či nechuť pracovat, jde ovšem o nezaměstnanost dobrovolnou. Problémem jsou spíše její dluhy vůči spoluobčanům obce Jirny, lidé z obce zvažují podání trestního oznámení na paní, jelikož je dlužna velké sumy peněz. Tento případ je ovšem v obci Jirny

ojedinělý. V obci Jirny a Borek se jinak nezaměstnanost žen pohybuje na stabilní úrovni s menšími změnami.

Nejdůležitější faktory, které ovlivňují nabídku práce, jsou vzdělání, kvalifikace a věk, se domnívají ženy. V obci Borek je to dle názorů žen, také vzdálenost místa bydliště. Zastupitelé vidí větší problém v péči o děti a seniory.

Z názorů žen a zastupitelů v obou obcích Jirny a Borek, bylo stanoveno 6 klíčových faktorů, které ovlivňující nabídku práce jsou to věk, vzdělání, péče o děti či seniory, bydliště a struktura trhu práce.

Tabulka 17 Nabídka práce a její klíčové faktory
(podle názorů zastupitelů a žen ve dvou zkoumaných obcích Jirny a Borek)

Číslo faktoru	Popis klíčového faktoru	Obec Jirny			Obec Borek		
		Zastupitelé	Ženy	Zhodnocení	Zastupitelé	Ženy	Zhodnocení
F1	Věk	**	*****	Ženy vnímají věk jako klíčový faktor nabídky práce.	*****	*****	Zastupitelé i ženy z obce Borek vnímají jako klíčový faktor věk.
F2	Vzdělání a kvalifikace	**	*****	Ženy vnímají vzdělání jako velmi důležité.	**	***	Vzdělání je podstatné dle žen v obci Borek.
F3	Péče o děti	*****	***	Péči o děti vnímají jako více omezující zastupitelé spíše než ženy.	****	****	Péči o děti hodnotí zastupitelé obce Borek a ženy podobně.
F4	Péče o seniory	*****	***	Péče o seniory je dle zastupitelů omezující.	****	***	Omezující péče o seniory. Částečná shoda názorů.
F5	Bydliště	**	**	V obci Jirny není bydliště omezující.	****	*****	V obci Borek je bydliště omezující, z důvodu četnosti dopravy.
F6	Struktura trhu práce	***	***	Shoda názorů.	**	***	Částečná shoda názorů.

Pozn.: Vysvětlení významnosti kritéria: 1* malá, ***** velká

Zdroj: Vlastní kvalitativní výzkum v obci Jirny a Borek, tabulka – vlastní zpracování

Zastupitelé se domnívají, že problém je spíše vázaný na lidský kapitál, v péči o děti a seniory. Z názorů žen v obou zkoumaných obcích, ovšem vyplývá, že si ženy dokáží zorganizovat své rodičovské povinnosti i práci, pokud jim zaměstnavatel vyjde vstříc. Větší problém jsou z hlediska žen klíčové faktory, jako je věk a vzdělání, než problém vázaný na lidský kapitál, tedy péče o děti a seniory. V obci Borek hodnotili jak zastupitelé, tak ženy větší problém s dostupností místa bydliště.

6 Závěr

Tato diplomová práce je zaměřená na nezaměstnanost žen ve venkovských lokalitách, konkrétně ve Středočeském kraji, v okrese Praha-východ, nezaměstnanost žen je zkoumána v empirickém výzkumu, ve dvou obcích Jirny a Borek. Práce je zaměřena na zhodnocení nezaměstnanosti žen s ohledem na nástroje aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti a zhodnocení efektivity těchto nástrojů ve vybraných obcích Jirny a Borek, s pomocí názorů žen a veřejných zastupitelů. Sociální skupina žen je nezaměstnaností ohrožena více než sociální skupina mužů, proto byla v této diplomové práci vybrána. Nezaměstnanost žen vede k sociální exkluzi a má své důsledky, nejen v oblasti ekonomické, ale též v oblasti sociální. Ztráta zaměstnání je úzce spojena se ztrátou statusu žen, ztrátou pojetí času, snížení životní úrovně a též souvisí se sociální izolací a ohrožení zdraví, v některých případech i ztrátou smyslu života žen.

Venkovský prostor je v dnešní společnosti vnímán jako prostor konzervativní, spjatý s tradicemi a rozdílným vnímáním času. Obecně je venkov spjat se specifickou dynamikou mezilidských vztahů, zvýšenou sociální kontrolou, s obnovováním vztahu k tradicím, tradičními hodnotami a zemědělstvím. Ovšem závisí na velikosti obce, stupni její modernizace a působení nepřímé urbanizace či suburbanizace, v konkrétní venkovské lokalitě. Obce Jirny a Borek, které byly zkoumány v praktické části práce, se nachází v blízkosti Prahy, mají dobrý předpoklad zaměstnatelnosti. Ovšem i přesto jsou v něčem odlišné. Obec Jirny je více spjata s Prahou a začíná se zde projevovat nepřímá urbanizace. Zatímco malá obec Borek je více spjata s tradicemi a zvyky venkova a i přes její modernizaci se zde zachovávají tradiční zvyky, jako jsou každoroční obecní plesy a tradiční svátky. Obec Borek není tak výrazně spjata s hlavním městem Prahou, jako obec Jirny.

V praktické části je diplomová práce zaměřena na zaměstnávání žen, těhotných žen a matek a právní úpravu. Statistiky míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti, absolutní počty nezaměstnaných a zaměstnaných v České republice. Statistiky Středočeského kraje a okresu Praha-východ v oblasti zaměstnanosti, nezaměstnanosti a počtu volných míst na trhu práce. V práci je také uveden pohyb obyvatelstva Středočeského kraje v návaznosti na nezaměstnanost obyvatel. Dále navazuje v empirické části práce v kvalitativním

výzkumu představení obce Jirny a Borek. Základní informace o obou obcích ležících ve Středočeském kraji, v okrese Praha-východ, demografická struktura obcí, vznik a společenský život v obcích. Dále kvalitativní výzkum, shrnutí a porovnání názorů žen a zastupitelů obce Borek a shrnutí a porovnání názorů žen a zastupitelů v obci Jirny. Následuje shrnutí výsledků ve zkoumaných obcích a diskuze.

Empirický výzkum k této diplomové práci byl proveden vlastním šetřením v rámci kvalitativního výzkumu, pomocí nestandardizovaných rozhovorů s ženami a veřejnými zastupiteli obce Borek a Jirny. Výzkum je rozdělen do tří fází, legislativní vymezení, statistické údaje nezaměstnaných ČR, Středočeského kraje a okresu Praha-východ na základě statistických analýz Českého statistického úřadu. Výsledky analýz slouží jako podklad pro kvalitativní empirický výzkum ve dvou zkoumaných obcích. Následuje popis základních informací o dvou zkoumaných obcích Borek a Jirny, dále jsou zpracovány tabulky se základními daty o dotazovaných a názory žen a veřejných zastupitelů.

Názory veřejných zastupitelů a žen na problematiku nezaměstnanosti žen, se v obou obcích mírně liší. V obci Jirny je dobrá nabídka pracovních příležitostí, v posledních letech zde vyrostlo mnoho skladových a hal. Dobrou nabídku práce zajišťuje i nedaleké hlavní město Praha, kam dojíždí často ženy nejen z obce Jirny, ale také z obce Borek, z důvodu větší nabídky pracovních příležitostí, ale také z důvodů ekonomických, tedy vyšších výdělků. Některé ženy v obci Jirny a Borek podnikají, v obci Jirny asi častěji než v Borku. Ženy podnikají v oblastech obchodu (například provozování optiky, květinářství) či služeb (například masérských, poradenská činnost, kosmetické služby a manikúra).

Ve zkoumaných obcích je také několik žen na mateřské dovolené, které by uvítaly přivýdělek z domova, či nabídku částečných pracovních úvazků, nebo brigád, alespoň na dva dny v týdnu. Nejvíce je dle žen z obce Borek ohrožena skupina žen na mateřské dovolené, absolventky a samoživitelky. Dle názorů zastupitelů jsou ohroženou skupinou ženy na mateřské a ženy předdůchodového věku. Zastupitelé obou obcí Borek i Jirny, mají stejný názor na nezaměstnané: „*Pokud lidé pracovat chtějí, práci si najdou. Občané, kteří pracovat nechtějí, zůstávají dobrovolně nezaměstnaní.*“. Nabídka práce v obci Borek je menší o z důvodu velikosti obce a občanské vybavenosti než v obci Jirny. Obec Jirny má oproti obci Borek velký rozvojový potenciál a větší nabídku pracovních příležitostí. V obci Jirny nyní vyrostlo velké množství skladových hal, je zde tedy větší možnost uplatnění

na trhu práce v místě bydliště. Dle zastupitelů obce Jirny nejvíce ovlivňují nabídku práce faktory, jako jsou péče o děti a péče o seniory.

Dle žen v obci Jirny je to věk, bydliště, kvalifikace, vzdělání, péče o děti a struktura trhu práce. v obci Borek jsou to dle zastupitelů faktory bydliště, vzdělání a kvalifikace, péče o děti, věk nad 50 let, a velký problém mají i lidé s handicapem. Dle názorů žen, z obce Borek je to věk, péče o děti, struktura trhu práce, vzdělání a vzdálenost místa bydliště. Obecní úřady v obci Borek i Jirny se snaží podporovat zaměstnanost žen, nabídkou pracovních míst pro ženy samoživitelky. Nástroje užívané na podporu zaměstnanosti jsou různé, ovšem názory žen a veřejných zastupitelů ve zkoumaných obcích Borek a Jirny se částečně shodují, hlavně v oblasti podpory podnikatelek. Navýšení počtu pracovních míst v obci, možnost rekvalifikace a podpora podnikání.

Ženy v obcích Borek i Jirny jsou aktivní v hledání práce, často si práci hledají přes své známé, úřady práce, či prostřednictvím inzerátů na internetu. Z názorů zastupitelů vyplývá snaha o podporu podnikatelů a tvorbu nových pracovních míst. Ženy by uvítaly větší nabídku práce pro ženy na mateřské dovolené, různé brigády, částečné úvazky či práci z domova. Dotazované ženy jsou ochotné přijmout i práci s nižší kvalifikací, než odpovídá jejich vzdělání, ale jde spíše o práci krátkodobého charakteru. Řešením je podle výsledku empirického výzkumu klást větší důraz na rozvoj obce Borek, která zaostává více, než obec Jirny. I přesto, že v obci Borek byla nedávno vybudovaná čistírna odpadních vod, hřiště pro děti i dospělé a počet rodinných domů neustále vzrůstá.

Obec Borek se rozvíjí velmi pomalým tempem, v porovnání s obcí Jirny. Obecní úřad Borku podporuje tvorbu pracovních míst, dokonce sama obec poskytla pracovní místo, jedné samoživitelce s malým dítětem. Ženy s dětmi si často hledají práci v okolí svých obcí, a když děti vyrostou, jsou ochotné dojíždět i blíže centru hlavního města Prahy, ale nyní je pro ně prioritní okolí jejich domovů, kde zabezpečují svou funkci žen v domácnosti a matek. Ženy z obou obcí se domnívají, že v jejich obci je čisté životní prostředí, menší kriminalita a narůstá zde suburbanizace. Často zůstávají v obci jako takzvané „zelené vdovy“, to je ovšem vůbec netrápí, jelikož v obou obcích je společenské vyžití, a to jak pro děti, tak pro maminky na mateřské či rodičovské dovolené, a okolní města včetně hlavního města Prahy nejsou daleko. Jsou i případy žen, konkrétně z obce Borek, které nemají děti a zůstávají doma jako takzvané „ženy v domácnosti“ - manžel má hlavní příjem a ony si

zajišťují během dne své potřeby, včetně nákupů, cvičení, kosmetiky a podobných aktivit. Ženy na rodičovské a mateřské dovolené nejvíce láká práce v turistickém průmyslu.

V zimě je v obci Borek problém s dopravou, většina žen z obce jezdí přes zimní období autem s manželem. Do okolních prací, nejvíce do výrobních a skladových hal, také rozvážejí svozové autobusy, v okolí Borku je to například autobus TRW. Ženy na mateřské či rodičovské dovolené v obou zkoumaných obcích v Praze-východ, ve většině případů na této dovolené být chtějí a nechtěly by, aby za ně zůstal na rodičovské dovolené jejich partner či manžel. Dotazované ženy zastávají tedy „tradiční přístup“ dělení rolí ve společnosti a domnívají se, že jejich partneři s tímto přístupem souhlasí.

Na základě výsledků výzkumu, lze navrhnout hypotézu o tom, že na vnímání nezaměstnanosti žen má vliv nejen poloha lokality vůči městu a suburbanizační vlivy, ale důležitá je i poloha vůči městu a přístup představitelů obce k problému nezaměstnanosti žen. Dále by se dalo předpokládat, že obce, které jsou tradičně méně napojeny na centrum (v tomto případě vztah Borek a Praha), zde je reflexe problému sice stejná v případě žen, avšak jiná v případě představitelů obce. Ti přisuzují větší důležitost požadavkům na roli žen-pečovatelek než na lidský kapitál posilující šance při umístění na trh práce. Tomu odpovídá i jejich odlišný přístup k vytváření podmínek pro zaměstnávání žen.

Řešením problému nezaměstnanosti žen na mateřské a rodičovské dovolené je tvorba nových pracovních příležitostí, nabídka práce na částečný úvazek, či brigád, pro ženy na mateřské či rodičovské dovolené, posilování podpory žen v podnikání v obou obcích a tím i částečná „modernizace“ venkova. Pomohlo by větší cílení nabídek práce pro uchazečky o práci v rámci nástrojů úřadu práce, například posílání nabídek aktuálních pracovních příležitostí na email, či vyvěšení aktuálních nabídek práce na úřední desku obecního úřadu obcí. Dalším možným řešením pro nezaměstnané ženy by bylo založení sociální instituce „dětských celodenních koutků“ pro ženy s dětmi, kam by ženy mohly své děti umístit po dobu trvání jejich práce. Jednalo by se o sociální instituce podobné domovům pro seniory, ovšem s rozdílem, že by tyto instituce sloužily ženám s dětmi. Sociální instituce v obcích Jirny či Borek by mohly zároveň přispět ke snížení nezaměstnanosti žen v obcích vytvářením nových pracovních příležitostí pro ženy v oblasti pečovatelské péče.

7 Seznam použitých zdrojů

7.1 Knižní publikace

1. **BLAŽEK, Bohuslav.** *Venkov, města, média.* Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, 362 s. ISBN 80-85850-59-1.
2. **BLAŽEK, Jiří a David UHLÍŘ.** *Teorie regionálního rozvoje: nástin, kritika, implikace.* Vyd. 2., přeprac. a rozš. Praha: Karolinum, 2011, 342 s. ISBN 978-80-246-1974-3.
3. **BROŽOVÁ, Dagmar.** *Společenské souvislosti trhu práce.* Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
4. **BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv.** *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém.* Praha: Grada Publishing, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
5. **DISMAN, Miroslav.** *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele.* Praha, Univerzita Karlova: Praha: Karolinum, 2011, 372 s. ISBN 978-80-246-1966-8.
6. **ENGLIŠ, Karel.** *Sociální politika.* Praha: Topič, 1916, 81 s. ISBN 80-7028-006-9.
7. **ENGLIŠ, Karel.** *Národní hospodářství (příručka).* Brno: Nakladatelství Fr. Borový v Praze, 1924, 336 s. ISBN 808583409X.
8. **GIDDENS, Anthony.** *Sociologie.* Praha: Argo, 1999, 595 s. ISBN 80-7203-124-4.
9. **GIDDENS, Anthony.** *Sociology.* Oxford: Polity, 2006, 1094 s. ISBN 9780745633794.
10. **HALÁSKOVÁ, Renáta.** *Politika zaměstnanosti.* Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008, 145 s. ISBN 978-80-7368-522-5.
11. **HORÁKOVÁ, Milada.** *Současný vývoj pracovních migrací v České republice.* Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2000, 62 s. ISBN 80-250-0786-3.
12. **HORSKÁ, Hana a Daniela SPĚŠNÁ.** *Sociálně-ekonomické postavení venkovských žen.* Praha: Výzkumný ústav zemědělské ekonomiky, 2000, 79 s. ISBN 80-85898-82-9.
13. **HUDEČKOVÁ, Helena a Eva KUČEROVÁ.** *The Czech Republic in the rural Europe. Agricultural Economics (Zemědělská ekonomika).* Praha, 2001, 47 s. ISBN 0139-570X. 481-489.

14. **HUDEČKOVÁ, Helena a Michal LOŠŤÁK.** *Sociologie a její aplikace v regionálním-rurálním rozvoji.* Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta ve vydavatelství CREDIT, 2002, 187 s. ISBN 80-213-0952-0.
15. **HUDEČKOVÁ, Helena, Michal LOŠŤÁK a Adéla ŠEVČÍKOVÁ.** *Regionalistika, regionální rozvoj a rozvoj venkova.* V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2006, 189 s. ISBN 978-80-213-1413-9.
16. **KACZOR, Pavel.** *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011.* Praha : Vysoká škola ekonomická v Praze: Praha: Oeconomica, 2013, 242 s. ISBN 978-80-245-1930-2.
17. **KELLER, Jan.** *Soumrak sociálního státu.* Studie. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009, 158 s. ISBN 978-80-7419-017-9.
18. **KOTÝNKOVÁ, Magdalena.** *Trh práce na přelomu tisíciletí.* V Praze: Oeconomica, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
19. **KREBS, Vojtěch.** *Sociální politika.* 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 566 s. ISBN 978-80-7478-921-2.
20. **KUČEROVÁ, Eva.** *Sociální potenciály rozvoje venkova: Lokální sociokulturní potenciál se zřetelem k sociální inkluzi [online].* Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, 2016, 152 s. ISBN 000070041. Disertační práce. Vedoucí práce Helena Hudečková.
21. **KUČEROVÁ, Eva.** *Romové v české společnosti se zvláštním zřetelem k venkovské společnosti.* Praha: PEF ČZU, 1998.
22. **KUČEROVÁ, Eva a Helena HUDEČKOVÁ.** *Úvod do sociální politiky.* V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta ve vydavatelství Credit, 2003, 122 s. ISBN 80-213-1086-3.
23. **LEIBLOVÁ, Zdeňka.** *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií.* 2., aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2005, 223 s. ISBN 80-7263-277-9.
24. **LEVIN, Michael.** *Marx, Engels and Liberal Democracy.* United States of America: St. Martin'S Press, Inc., New York, 1989. ISBN 978-0-333-46281-2.
25. **MACKAY, Wendy E.** *Reinventing the Familiar: Exploring an Augmented Reality Design Space for Air Traffic Control.* In *Proceedings of ACM CHI '98 Human Factors in Computing Systems.* Los Angeles: California, 1998.

26. **MAJEROVÁ, Věra.** *Regionální a sociální rozvoj venkovských oblastí (2001 : Praha, Česko)*. PRAHA: ČZU-PEF, Sociologická laboratoř, 2001, 33 s. ISBN 80-213-0801-X.
27. **MAREŠ, Petr.** *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901424-9-4.
28. **MAREŠ, Petr.** *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999, 248 s. ISBN 80-85850-61-3.
29. **MAREŠ, Petr, Markéta HORÁKOVÁ a Miroslava RÁKOCZYOVÁ.** *Sociální exkluze na lokální úrovni. [Territorial dimension of social exclusion.]*. Praha: VÚPSV, 2008, 77 s. ISBN 978-80-7416-014-1.
30. **MAŘÍKOVÁ, Hana, Miloslav PETRUSEK a Alena VODÁKOVÁ.** *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996, 749 s. ISBN 80-7184-310-5.
31. **MOŽNÝ, Ivo.** *Česká společnost: nejdůležitější fakta o kvalitě našeho života*. Praha: Praha: Portál, 2002, 208 s. ISBN 80-7178-624-1.
32. **NĚMEC, Otakar.** *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Oeconomica, 2002, 151 s. ISBN 80-245-0350-6.
33. **OFFE, Claus.** *Disorganized capitalism: contemporary transformations of work politics*. Cambridge: Polity Cambridge, 1985, 316 s. ISBN 0262650312.
34. **PETRÁŇ, Josef.** *Dvacáté století v Ouběnicích : soumrak tradičního venkova*. Praha: NLN, 2009, 572 s. ISBN 978-80-7106-605-7.
35. **PIGOU, Arthur C.** *The Economics of Welfare*. London: Macmillan and Co, 1924, 896 s. ISBN 978-0-230-24931-8.
36. **POLÁKOVÁ, Stanislava.** *Borek: 1777-2007*. Borek: Obecní úřad Borek, 2007, 32 s.
37. **POTŮČEK, Martin.** *Sociální politika*. Studijní texty. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995, 142 s. ISBN 80-85850-01-X.
38. **SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ.** *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
39. **SOUKUP, Václav.** *Dějiny sociální a kulturní antropologie: Acta Universitatis Carolinae. Philosophica et historica. Monographia*. Praha: Univerzita Karlova, 1994, 226 s. ISBN 80-7066-882-2.

40. **STŘECHA, Aleš, František ANTOŠ a Václav JELÍNEK.** *Jirny a Nové Jirny.* Jirny: František Antoš a Obecní úřad Jirny, 2009, 84 s.
41. **TOTH, Daniel.** *Management sociálního rozvoje a regionální politika zaměstnanosti: dizertační práce: obor Management.* Praha, 2012, 203 s. Vedoucí práce Jan Hron.
42. **WOKOUN, René.** *Regionální rozvoj: východiska regionálního rozvoje, regionální politika, teorie, strategie a programování.* Praha: Linde, 2008, 475 s. ISBN 978-80-7201-699-0.

7.2 Elektronické zdroje

43. *Czech Invest* [online]. CZ: CzechInvest, 2017 [cit. 2017-02-28]. Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/>
44. *Český statistický úřad* [online]. Praha: ČSÚ, 2017 [cit. 2017-03-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xs/podil-nezamestnaných-osob-2017-ve-stredoceskem-kraji>
45. *Český statistický úřad* [online]. Praha: ČSÚ, 2017 [cit. 2017-03-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomické-aktivity-leden-2017>
46. *Český statistický úřad: Pohyb obyvatelstva ve Středočeském kraji* [online]. Praha: ČSÚ, 2017 [cit. 2017-03-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xs/pohyb-obyvatelstva-ve-stredoceskem-kraji-v-1-az-3-ctvrtletí-2016>
47. *Elektronický učební text- Sociální a regionální rozvoj* [online]. Praha: Praha-ČZU, 2015 [cit. 2017-02-14]. ISBN MG-2015-01. ISSN MG-2015-01. Dostupné z: www.moodle.czu.cz
48. *Jsme Kreativní o.s.* [online]. Brandýs nad Labem - Stará Boleslav: © Brandýs nad Labem - Stará Boleslav, 2017 [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: <http://www.brandysko.cz/jsme-kreativni-o-s/os-1158>.
49. *Obec Borek* [online]. Borek: Obecní úřad Borek, 2013 [cit. 2016-12-01]. Dostupné z: <http://www.obecborek.cz>.
50. *Obec Borek (Praha-východ)- samospráva obce* [online]. Borek: Obecní úřad Borek, 2012 [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: <http://www.obecborek.cz/samosprava.htm>.
51. *Obecní úřad Jirny* [online]. Jirny: Obec Jirny, 2011 [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: <http://www.jirny.cz/obec.htm>.

52. Okres Praha-východ (správní obvody ORP Brandýs nad Labem-Stará Boleslav, Říčany). In: *Český statistický úřad* [online]. CZ: ČSÚ, 2017 [cit. 2017-02-28]. Dostupné z: <https://www.czso.cz>
53. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Integrovaný portál MPSV [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/podpora_zamest
54. Počet obyvatel v obcích České republiky k 1. 1. 2016. In: *Český statistický úřad* [online]. CZ: ČSÚ, 2016 [cit. 2016-12-01]. Dostupné z: <https://www.czso.cz>
55. *Rozpočet -Obec Borek* [online]. Borek: Obecní úřad Borek, 2017 [cit. 2017-02-28]. Dostupné z: <http://www.obecborek.cz/rozpocet.htm>
56. *Rozpočet -obec Jirny* [online]. Jirny: Obec Jirny, 2011 [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: <http://www.jirny.cz/rozpocet.htm>
57. *VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ* [online]. Praha: VÚPSV, 2017 [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: <http://www.vupsv.cz/index.php?p=index&site=default>
58. *Zastupitelstvo obce Jirny* [online]. Jirny: Obec Jirny, 2011 [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: <http://www.jirny.cz/zastupitelstvo.htm>

8 Přílohy

Příloha 1 Záznamový arch pro odpovědi žen z obcí Jirny a Borek



Provozně ekonomická fakulta
Obor: Veřejná správa a regionální rozvoj

Záznamový arch ke kvalitativnímu výzkumu žen
v obci Jirny a Borek

Autorka: Lenka Vytlačilová

Téma diplomové práce: **Nezaměstnanost žen ve venkovských obcích**

Věk	Počet dětí	Stav (svobodná/ vdaná)	Vzdálenost od práce	Bydliště (v obci)

Dopravní dostupnost místa bydliště	
1. Autobusové spojení	
2. Vlakové spojení	
3. MHD	
4. Os. automobil	
5. žádná	

Vlastníte řidičský průkaz? (X)	
ANO	
NE	

Dosažené vzdělání	
A. základní	
B. vyučená	
C. středoškolské	
D. vysokoškolské	

Zkušenost s nezaměstnaností	
a) nikdy	
b) jednou	
c) vícekrát (kolikrát?)	

Jak dlouho nezaměstnanost trvá?	
A. méně než 0,5	
B. do 1 roku	
C. do 1,5 roku	
D. do 2 let	
E. více	

Představoval příjem ztraceného zaměstnání hlavní příjem domácnosti?	
ANO	
NE Živý mě partner	
Hlavní příjem domácnosti má Partner/manžel	
Byl jen doplňkový	

Pocit ze ztráty zaměstnání	
Jako by se mi zhroutil svět	
Velmi mě to sebralo	
Dotklo se mne to jen málo	
Neznamenalalo to pro mě nic zvláštního	

Jak vaše rodina zvládala fakt ztráty zaměstnání?

.....
.....
.....
.....
.....

Zaměstnání partnera	
Stálé	
Nestálé	
Žádné	
Bez partnera	
Jiné	

Děti	
Žádné nemám	
předškolní věk	
školní věk	
student	
zaměstnaný	
nezaměstnaný/proč	

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?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

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		

Setkala jste se někdy s nabídkou práce „načerno?“	
ANO	
NE	
Odpověď ANO/NE	ANO/NE
přijala jste ji?	
přijala by jste ji? (Nyní, nebo v budoucnu)	

Domníváte se, že by úřad práce pro vás v hledání zaměstnání mohl udělat něco více? Případně co?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Příloha 2 Otázky pro pracovníky obecního úřadu obce Jirny a Borek

- 1) **Ženy v obci často dojíždějí za prací do Prahy, či okolních měst. Čím je to podle vás způsobeno?(lepší nabídky práce/ vyšší plat)**

.....
.....
.....
.....
.....

- 2) **Které skupiny žen v obci jsou podle vás nezaměstnaností ohroženy nejvíce? (ženy na mateřské dovolené, ženy které mají děti, samoživitelky)**

.....
.....
.....
.....
.....

- 3) **Co si myslíte o zaměstnanosti v obci, Vy jako zastupitelé?**

.....
.....
.....
.....
.....

- 4) **Je možné na základě vašich zkušeností identifikovat faktory, které nejvíce ovlivňují nezaměstnanost žen v obci?**

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) Jaká je dle Vás aktivita nezaměstnaných žen při hledání zaměstnání? Existuje skupina žen, která je v přístupu hledání zaměstnání výrazně aktivnější? Nebo se objevují spíše velmi pasivní skupiny žen?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

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 úřad práce? Využívají i jiných možností?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

7) Jaké nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou využívány v obci, jaký je o ně zájem ze strany nezaměstnaných žen a jaké přináší výsledky?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

8) Jaký názor máte vy osobně na samotné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Domníváte se, že některé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou zbytečné nebo neúčinné?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Příloha 3 Nezisková organizace na podporu podnikatelů obce Borek

Jsme Kreativní o. s.

Filosofie organizace je Žít, tvořit, inspirovat, podporovat, spolupracovat a učit se jednoduchosti. Raději činit, nežli mluvit. Projekty organizace Jsme Kreativní o.s. a aktivity mají svůj smysl a cíl. (48)

Cíle organizace jsou:

1. Recyklace a revitalizace
2. Permakultura a ekologie
3. Tradice
4. Kreativní inovace
5. Pomoc, spolupráce a síťování
6. Místní zdroje
7. Kreativní lidé
8. Férové podnikání
9. Podpora talentů a začínajících podnikatelů

Zdroje: oficiální: <http://facebook.com/jsmekreativni>

Oficiální e-mail: jsmekreativni@seznam.cz

Adresa:

Jsme Kreativní o. s.

Borek 103

Dřísy 277 14

(Kreativ Point Borek - Borek 103, Dřísy

Kreativ Point Stará Boleslav - Ateliér MS, Boleslavská 31/4, Stará Boleslav

Kreativ Point Villa Letná - Jiskrova 409, Brandýs nad Labem), (48)

Příloha 4 Rozpočet Obce Borek (v letech 2002 - 2017)

Tabulka 18 Rozpočet obce Borek (v letech 202 – 2017)

Rok	Příjem	Výdaje
2017	4.323.000 Kč	7.147.000 Kč
2016	4.846.000 Kč	8.064.000 Kč
2015	4.269.000 Kč	3.185.000 Kč
2014	3.782.400 Kč	6.310.000 Kč
2013	3.496.000 Kč	6.599.000 Kč
2012	3.181.000 Kč	4.792.000 Kč
2011	3.908 000 Kč	5.859 000 Kč
2010	3.921 000 Kč	11.386 000 Kč
2009	7 788 000 Kč	12 313 000 Kč
2008	14 494 200 Kč	14 494 200 Kč
2007	2 221 958 Kč	4 076 000 Kč
2006	7 274 797 Kč	8 634 000 Kč
2005	2 142 400 Kč	9 787 000 Kč
2004	1 567 300 Kč	2 709 000 Kč
2003	1 561 100 Kč	2 551 000 Kč
2002	3 416 100 Kč	13 489 000 Kč

Zdroj: Evidence obecního úřadu obce Borek (55)

Příloha 5 Rozpočet obce Jirny/Nové Jirny

Tabulka 19 Rozpočet obce Jirny/Nové Jirny

Rok	Příjmy v Kč	Výdaje v Kč
2017	70 054 370	70 054 370
2016	70 208 250	74 950 000
2015	57 435 200	41 122 000
2014	56 193 964	63 911 232
2013	53 478 337	46 612 950
2012	36 299 457	34 481 020
2011	55 858 138	50 514 411
2010	54 993 266	54 993 266
2009	40 492 608	40 492 608
2008	43 890 278	43 890 278
2007	37 892 341,26	31 640 351
2006	41 996 666,50	46 579 764,80

Zdroj: Evidence obecního úřadu Jirny (56)

Příloha 6 Míra zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity v ČR

Tabulka 20 Míra zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity v ČR
(očištěné od sezónních vlivů)

Pořadí	Rok	Měsíc	Míra zaměstnanosti 15 - 64letých			Obecná míra nezaměstnanosti 15 - 64letých			Míra ekonomické aktivity 15 - 64letých		
		Leden M1	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy
		Prosinec M12									
1.	1993	M 01	68,6	77,1	60,1	4,5	3,6	5,6	71,8	80,0	63,7
		M 12	69,4	77,9	60,8	4,2	3,3	5,4	72,4	80,5	64,3
2.	1994	M 01	69,5	78,2	60,8	4,2	3,2	5,4	72,5	80,8	64,3
		M 12	69,6	77,8	61,3	4,2	3,7	5,0	72,6	80,8	64,5
3.	1995	M 01	69,4	77,6	61,2	4,2	3,6	4,9	72,4	80,5	64,4
		M 12	69,6	78,3	60,9	3,7	3,0	4,5	72,3	80,8	63,8
4.	1996	M 01	69,6	78,5	60,7	3,7	3,0	4,5	72,3	81,0	63,6
		M 12	69,1	77,8	60,4	4,2	3,5	5,0	72,1	80,6	63,6
5.	1997	M 01	69,1	77,7	60,4	4,3	3,6	5,1	72,1	80,6	63,6
		M 12	68,3	76,9	59,7	5,6	4,4	7,1	72,3	80,4	64,2
6.	1998	M 01	68,2	76,7	59,8	5,7	4,5	7,2	72,4	80,3	64,4
		M 12	67,0	75,7	58,2	7,4	5,9	9,3	72,4	80,5	64,2
7.	1999	M 01	66,4	74,9	57,9	7,9	6,5	9,6	72,1	80,1	64,0
		M 12	65,5	73,9	57,2	9,2	7,8	10,9	72,2	80,1	64,2
8.	2000	M 01	65,3	73,6	57,0	9,2	7,9	10,9	72,0	79,9	64,0
		M 12	65,2	73,5	56,8	8,4	6,9	10,2	71,1	78,9	63,3
9.	2001	M 01	65,4	73,5	57,3	8,4	6,9	10,2	71,4	78,9	63,8

		M 12	65,2	73,7	56,7	7,8	6,5	9,6	70,7	78,8	62,6
10.	2002	M 01	65,2	73,7	56,7	7,6	6,3	9,3	70,6	78,6	62,5
		M 12	65,6	74,1	57,0	7,3	5,8	9,4	70,8	78,6	62,9
11.	2003	M 01	65,5	74,2	56,7	7,4	5,6	9,6	70,7	78,6	62,8
		M 12	64,2	72,5	55,9	8,4	6,8	10,3	70,1	77,9	62,3
12.	2004	M 01	64,1	72,3	55,8	8,4	7,0	10,3	70,0	77,8	62,3
		M 12	64,4	72,8	56,0	8,1	6,8	9,8	70,1	78,1	62,1
13.	2005	M 01	64,4	72,9	56,0	8,2	7,0	9,7	70,2	78,4	62,0
		M 12	65,1	73,4	56,7	7,8	6,2	9,8	70,6	78,2	62,8
14.	2006	M 01	65,1	73,4	56,7	7,9	6,4	9,8	70,6	78,4	62,9
		M 12	65,6	74,2	56,9	6,4	5,2	7,9	70,1	78,3	61,8
15.	2007	M 01	65,7	74,4	56,9	6,1	4,8	7,8	70,0	78,2	61,7
		M 12	66,3	75,3	57,2	4,8	3,8	6,2	69,6	78,2	61,0
16.	2008	M 01	66,3	75,2	57,3	4,6	3,6	6,0	69,5	78,0	61,0
		M 12	66,4	75,3	57,3	4,8	3,6	6,2	69,7	78,1	61,1
17.	2009	M 01	66,0	74,7	57,1	5,4	4,6	6,5	69,8	78,3	61,1
		M 12	64,9	73,1	56,5	7,6	6,9	8,5	70,3	78,6	61,7
18.	2010	M 01	64,7	72,9	56,3	7,9	7,1	8,8	70,2	78,5	61,7
		M 12	65,3	73,6	56,8	7,1	6,1	8,2	70,3	78,4	61,9
19.	2011	M 01	65,5	73,9	56,9	7,0	6,1	8,2	70,5	78,7	62,0
		M 12	65,9	74,0	57,6	6,6	5,7	7,8	70,6	78,5	62,5
20.	2012	M 01	66,0	74,2	57,5	6,8	5,9	7,9	70,8	78,9	62,4
		M 12	66,9	74,8	58,8	7,2	6,2	8,5	72,1	79,8	64,3
21.	2013	M 01	67,2	75,1	59,0	7,2	6,2	8,4	72,4	80,1	64,5

		M 12	68,1	75,9	60,0	6,8	5,7	8,1	73,0	80,4	65,3
22.	2014	M 01	68,4	76,5	60,0	6,7	5,6	8,2	73,3	81,1	65,4
		M 12	69,6	77,4	61,6	5,8	5,1	6,8	73,9	81,6	66,1
23.	2015	M 01	69,7	77,3	61,9	5,9	5,2	6,9	74,1	81,5	66,5
		M 12	70,8	78,5	62,8	4,5	3,7	5,5	74,1	81,5	66,5
24.	2016	M 01	71,1	78,7	63,2	4,4	3,7	5,3	74,4	81,7	66,8
		M 12	73,1	80,1	65,8	3,6	3,1	4,2	75,8	82,6	68,7
25.	2017	M 01	73,3	80,2	66,2	3,5	2,9	4,2	76,0	82,6	69,1

Zdroj: ČSÚ, tabulka: vlastní zpracování (45),(44)

Z uvedené statistiky míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity ČR (očistěné od sezónních vlivů) z roku 1993 až do roku 2017 (uvedené začátkem a koncem roku), za uplynulých 25 let, vyplývá, že míra zaměstnanosti mužů je obecně větší, než míra zaměstnanosti žen řádově o 10-15 %. Míra ekonomické aktivity je samozřejmě také větší u mužů. Obecná míra nezaměstnanosti je ovšem vyšší u žen, což napovídá o tom, že ženy jsou více ohroženy nezaměstnaností než muži. Údaje zaměstnanosti, od roku 1993 - 2017 se výrazně změnily a dalo by se říci, že k lepšímu. v lednu roku 1993 byla míra zaměstnanosti žen pouze 60,1 %, ovšem v lednu aktuálního roku 2017 se míra zaměstnanosti žen dostala na 66,2 %, což je posun k lepšímu. Během let docházelo k výkyvům míry zaměstnanosti žen, nejnižší byla na konci roku 2003 a začátku roku 2004, tedy 55,9 % a 55,8 %. Obecná míra nezaměstnanosti byla nejnižší koncem roku 2016 a v lednu roku 2017 je 4,2 %. Míra ekonomické aktivity žen byla nejnižší na konci roku 2007 a začátkem roku 2008, tedy 61 %. Aktuálně, k lednu roku 2017, je míra ekonomické aktivity žen nejvyšší a to na 69,1 %. v roce 2017 je nejlepší vývoj míry zaměstnanosti žen, tedy 66,2 %, nejnižší obecná míra nezaměstnanosti na úrovni 4,2 % a nejvyšší míra ekonomické aktivity za posledních 25 let, tedy na úrovni 69,1 %. Tato data vypovídají o pozitivním vývoji zaměstnanosti žen v následujících 2 letech, tedy i snižování počtu nezaměstnaných žen. (45)

Příloha 7 Setřídění okresů ČR podle průměrné míry nezaměstnanosti

Tabulka 21 Setřídění okresů ČR podle průměrné míry nezaměstnanosti
(platné pro systém investičních pobídek)

Pořadí	Okres	Míra nezaměstnanosti	Pořadí	Okres	Míra nezaměstnanosti
1	Most	13,12	40	Kladno	5,42
2	Karviná	12,07	41	Nový Jičín	5,33
3	Teplice	10,69	42	Chrudim	5,23
4	Děčín	10,19	43	Olomouc	5,22
5	Ústí nad Labem	10,18	44	Kolín	5,18
6	Hodonín	9,85	45	Mělník	5,18
7	Bruntál	9,73	46	Jičín	5,10
8	Jeseník	9,59	47	Uherské Hradiště	5,09
9	Znojmo	9,56	48	Strakonice	5,05
10	Chomutov	9,10	49	Rakovník	4,96
11	Ostrava-město	8,44	50	Ústí nad Orlicí	4,81
12	Sokolov	8,12	51	Jihlava	4,71
13	Louny	7,98	52	Zlín	4,60
14	Svitavy	7,76	53	Domažlice	4,44
15	Litoměřice	7,64	54	Vyškov	4,41
16	Přerov	7,58	55	Havlíčkův Brod	4,30
17	Třebíč	7,45	56	Brno-venkov	4,23
18	Opava	7,31	57	Tábor	4,17
19	Šumperk	7,12	58	Písek	4,17
20	Karlovy Vary	6,86	59	Prostějov	3,98

21	Česká Lípa	6,73	60	Rokycany	3,95
22	Vsetín	6,56	61	Plzeň-sever	3,88
23	Tachov	6,56	62	Prachatice	3,85
24	Kroměříž	6,33	63	Hradec Králové	3,68
25	Frýdek-Místek	6,22	64	Náchod	3,66
26	Břeclav	6,06	65	Jindřichův Hradec	3,59
27	Liberec	5,99	66	Pardubice	3,47
28	Nymburk	5,75	67	Beroun	3,38
29	Semily	5,73	68	Plzeň-město	3,35
30	Žďár nad Sázavou	5,70	69	České Budějovice	3,22
31	Cheb	5,68	70	Pelhřimov	3,12
32	Český Krumlov	5,61	71	Plzeň-jih	2,99
33	Trutnov	5,55	72	Rychnov nad Kněžnou	2,83
34	Brno-město	5,54	73	Benešov	2,81
35	Příbram	5,51	74	Mladá Boleslav	2,20
36	Klatovy	5,50	75	Praha	2,09
37	Jablonec nad Nisou	5,49	76	Praha-západ	1,75
38	Blansko	5,48	77	Praha-východ	1,66
39	Kutná Hora	5,48		Celkem ČR	5,44

Zdroj: MPSV portál, tabulka: vlastní zpracování (53)

Informace o investičních pobídkách v gesci MPSV, stejně tak formuláře žádosti o poskytnutí podpory, jsou uvedeny na webové stránce pověřené organizace, kterou je CzechInvest (43)

**Příloha 8 Dosažitelní uchazeči o zaměstnání ve věku 15 – 64 let
v okresech Středočeského kraje**

**Tabulka 22 Dosažitelní uchazeči o zaměstnání ve věku 15 – 64 let
v okresech Středočeského kraje**

Území	2017	2016	2015	2014	2013	Index 2017/2016 2/2016=100
	2	2	2	2	2	
Středočeský kraj z toho okres	37 029	47 217	56 205	64 018	58 273	78,4
Benešov	1 773	2 438	2 871	3 986	3 665	72,7
Beroun	2 297	2 951	3 517	4 236	3 793	77,8
Kladno	6 376	7 365	8 708	9 518	8 671	86,6
Kolín	3 718	4 755	5 594	6 477	5 980	78,2
Kutná Hora	2 711	3 337	3 836	4 802	4 621	81,2
Mělník	3 654	4 889	5 667	6 186	5 498	74,7
Mladá Boleslav	2 249	2 923	3 629	4 194	3 986	76,9
Nymburk	3 484	4 179	5 127	5 603	5 173	83,4
Praha-východ	1 939	2 799	3 574	3 953	3 550	69,3
Praha-západ	2 387	3 294	3 916	4 072	3 171	72,5
Příbram	4 706	6 115	6 989	7 847	7 084	77,0
Rakovník	1 735	2 172	2 777	3 144	3 081	79,9

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), ČSÚ 2013 - 2017 (44)

Počet uchazečů o zaměstnání v letech 2016 a 2017 se stále snižuje, počátkem roku 2016 to bylo 2888 uchazečů ve věku 15 - 64 let. Koncem roku 2016 pouze 1996 uchazečů. v aktuálním roce 2017 je počet uchazečů o zaměstnání v lednu 2017 uchazečů a v únoru roku 2017 pouze 1939 uchazečů, z toho vyplývá pozitivní vývoj nezaměstnanosti v ČR v okrese Praha – východ. Ostatní okresy na tom jsou podobně, počet uchazečů o zaměstnání se v únoru 2017 v okrese Praha-východ snížil. Ostatní okresy na tom jsou podobně, počet uchazečů o zaměstnání se v únoru 2017 snížil.

Příloha 9 Volná pracovní místa v okresech Středočeského kraje v letech 2005 - 2017

Tabulka 23 Volná pracovní místa v okresech Středočeského kraje v letech 2005 - 2017

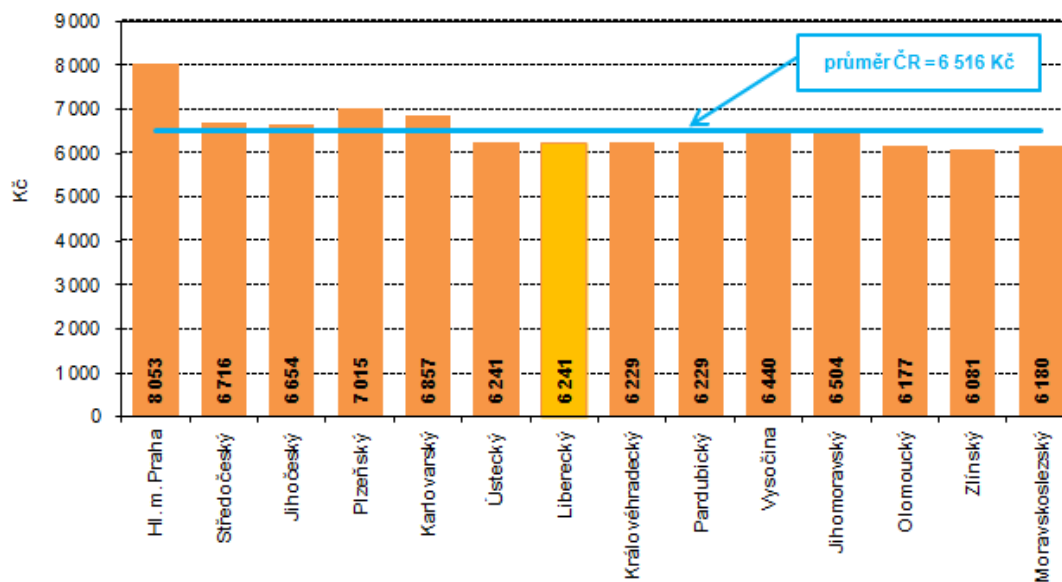
Území	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	Index 2017/2016 2/2016=100
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Středočeský kraj z toho okres	19 574	15 151	8 756	4 463	4 789	4 108	3 879	3 644	8 376	21 287	14 262	8 431	6 774	129,2
Benešov	1 089	689	880	413	365	320	267	289	508	1 008	1 087	592	567	158,1
Beroun	1 859	1 574	659	338	253	392	209	167	1 017	1 835	1 701	1 017	566	118,1
Kladno	1 404	1 176	705	216	437	285	283	258	775	1 684	1 408	972	474	119,4
Kolín	1 326	1 102	761	202	262	177	280	234	402	1 219	951	658	527	120,3
Kutná Hora	979	653	395	268	209	257	366	425	342	1 577	783	422	288	149,9
Mělník	1 585	1 079	666	274	806	445	359	278	912	1 292	792	447	416	146,9
Mladá Boleslav	1 803	1 604	843	416	822	571	423	362	461	3 546	1 640	1 017	815	112,4
Nymburk	1 763	1 320	1 084	1 233	441	288	150	130	523	1 200	1 331	662	1 051	133,6
Praha- východ	3 726	2 668	1 057	326	437	714	852	626	1 962	3 953	1 617	937	816	139,7
Praha- západ	1 641	1 143	555	257	171	255	294	372	648	1 741	1 276	775	611	143,6
Příbram	1 602	1 292	795	361	455	262	271	278	466	1 401	1 011	521	436	124,0
Rakovník	797	851	356	159	131	142	125	225	360	831	665	411	207	93,7

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), ČSÚ (44)

Z tabulky je zřejmé, že počet volných míst se od roku 2005 až do roku 2008 zvyšoval. V roce 2009 se počet volných míst o něco snížil, nejmenší počet volných pracovních míst byl v roce 2014, tedy 326 volných pracovních míst. V aktuálním roce 2017 je největší počet volných pracovních míst za posledních 13 let, to ukazuje na velkou možnost uplatnění nezaměstnaných na trhu práce.

Příloha 10 Průměrná výše podpory v nezaměstnanosti podle krajů k 28. 2. 2017

Graf 3 Průměrná výše podpory v nezaměstnanosti podle krajů k 28. 2. 2017



Zdroj: ČSÚ, Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), (44), (53)

Průměrná výše podpory nezaměstnaných osob v krajích ČR je 6 516 Kč. Ve Středočeském kraji činí výše podpory v nezaměstnanosti 6 716 Kč, v Praze je to 8 053 Kč.