



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra práva

Bakalářská práce

Ztráta zaměstnání

Vypracovala: Jitka Laštovková

Vedoucí práce: PhDr. Danuše Nichtburgerová

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Fakulta ekonomická
Akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jitka LAŠTOVKOVÁ**
Osobní číslo: **E13474**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Řízení a ekonomika podniku**
Název tématu: **Ztráta zaměstnání**
Zadávací katedra: **Katedra práva**

Zásady pro vypracování:

Mezi nezaměstnanými bude prováděn průzkum, který bude vztahován k problematice gender.

Nejprve se autorka v problematice orientuje teoreticky a poté provede průzkum na úřadu práce.

Data do bakalářské práce budou získána prostřednictvím obsahové analýzy informací, získaných na podkladě pozorování, vizuálních zdrojů, dotazování, studia dokumentace atd. a budou zpracována logickými a statistickými postupy.

V závěru práce autorka stanoví vhodná praktická doporučení.

Rozsah grafických prací: dle potřeby
Rozsah pracovní zprávy: 40 - 50 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná
Seznam odborné literatury:

Štikar, J. & kol. (2002 a další vydání). *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, Karlova univerzita v Praze. ISBN 80-246-0448-5.

Buchtová, B. (2014). *Nezaměstnanost*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4282-3.

Buchtová, B. (2000). *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita, fakulta ekonomicko-správní, sborník. ISBN 80-210-2425-9.

Bedrnová, E. & Nový, I. (2002 a další vydání). *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press. ISBN 80-7261-064-3.

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Danuše Nichtburgerová
Katedra práva

Datum zadání bakalářské práce: 5. ledna 2015
Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2016


doc. Ing. Ladislav Bolínek, Ph.D.
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
BUDĚJOVICKÁ 13 390 01
379 781 04198 BUDĚJOVICE


JUDr. Radmila Štejná
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 23. února 2015

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to - v nezkrácené podobě - elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

7. dubna 2016

Podpis studenta

Poděkování

Děkuji vedoucí práce paní PhDr. Danuši Nichtburgerové za vedení a laskavý přístup při zpracování této bakalářské práce.

Dále děkuji pracovnícům Úřadu práce ve Veselí nad Lužnicí a Soběslavi za ochotu a pomoc při distribuci dotazníků. A v nespolední řadě děkuji mé rodině za jejich psychickou podporu v průběhu celého studia.

OBSAH

1	Úvod	3
2	Literární přehled	5
2.1	Vymezení základních pojmů	5
2.1.1	Zaměstnanost	5
2.1.2	Nezaměstnanost	5
2.1.3	Míra nezaměstnanosti	6
2.1.4	Genderová politika	6
2.2	Nezaměstnanost v ČR	9
2.2.1	Frikční nezaměstnanost	9
2.2.2	Strukturální nezaměstnanost	9
2.2.3	Cyklická a sezónní nezaměstnanost	9
2.2.4	Nezaměstnanost v tábořském regionu	9
2.3	Role ženy v současné společnosti	11
2.3.1	Vývoj emancipace	11
2.3.2	Ženy a pracovní proces	12
2.4	Význam práce pro člověka	15
2.5	Rizikové skupiny nezaměstnaných	16
2.5.1	Ženy	16
2.5.2	Starší lidé	16
2.5.3	Zdravotně postižení lidé	16
2.5.4	Mladší věkové skupiny do 30 let	16
2.5.5	Lidé bez kvalifikace	17
2.5.6	Romské etnikum	17
2.6	Důsledky ztráty zaměstnání	18
2.6.1	Ekonomické důsledky	18
2.6.2	Sociální důsledky	18

2.6.3	Zdravotní důsledky.....	19
2.7	Úřad práce.....	21
2.7.1	Historický vývoj úřadu práce.....	21
2.7.2	Organizace Úřadu práce ČR.....	22
2.7.3	Rekvalifikace	22
2.7.4	Práva a povinnosti uchazečů.....	23
3	Metodika.....	25
3.1	Cíl práce.....	25
3.2	Kvantitativní výzkum	25
3.3	Stanovení hypotézy	25
3.4	Dotazníkové šetření.....	26
3.5	Vyhodnocení jednotlivých otázek.....	26
3.6	Shrnutí výsledků	41
4	Závěr.....	42
5	Summary and keywords	44
6	Seznam zdrojů.....	45

1 Úvod

Ztráta zaměstnání a nezaměstnanost se vyskytuje v každé ekonomice. Nezaměstnanost není pouze ekonomický problém, ale i sociální a zdravotní. Ovlivňuje celou osobnost a identitu člověka. Proto nezaměstnanost působí na celou společnost. Následky nezaměstnanosti mohou mít pro nezaměstnaného člověka katastrofální následky, proto je důležité zabývat se aktivně tímto problémem.

V současnosti je problém zaměstnanost žen, které ztrátu zaměstnání prožívají hůře než muži. Až v posledních letech se společnost snaží o rovnost žen a mužů ve všech aspektech života – stejné platy, podobné zastoupení na různých pracovních místech. Tyto problémy řeší genderová a antidiskriminační politika. Hlavním cílem je zbořit předsudky o ženách a mužích, odstranit všechny typy diskriminace.

Proto jsem si jako téma bakalářské práce zvolila „Ztráta zaměstnání“. Cílem práce je zjistit, jak ztráta zaměstnání ovlivňuje život žen, které jsou buď v evidenci úřadu práce, nebo ne. Důvodem, proč jsem si vybrala Úřady práce ve Veselí nad Lužnicí a v Soběslavi, bylo především to, že ve zkoumané oblasti trvale bydlím a po ukončení vysokoškolského vzdělání zde budu pravděpodobně hledat zaměstnání. K zjištění jsem se rozhodla použít dotazníkové šetření.

Téma jsem si vybrala, protože otázka ztráty zaměstnání je neustále aktuální. V budoucnosti se mohu setkat s problémem ztráty zaměstnání a jako žena bych mohla být pro svoje pohlaví diskriminována při hledání nového pracovního místa. Jako nezaměstnaná žena bych chtěla rychle získat nové zaměstnání, případně při potvrzení přijetí na nové místo absolvovat rekvalifikační kurz.

Bakalářská práce se skládá z praktické a teoretické části. Teoretická část vysvětluje pojmy, jako je zaměstnanost, nezaměstnanost, gender. Následně ohrožené skupiny lidí, které ztráta zaměstnání a nezaměstnanost ovlivňuje nejvíce.

V metodice je stanoven kvantitativně kvalitativní výzkum, který je proveden pomocí dotazníkového šetření a formulování samotného dotazníku. Dále jsou určeny dvě vstupní hypotézy, které budou na základě výsledků dotazníku potvrzeny nebo zamítnuty.

V praktické části je popsáno, jak probíhalo šetření na Úřadech práce ve Veselí nad Lužnicí a v Soběslavi. Na základě výsledků je možné stanovit, jak ztráta zaměstnání a nezaměstnanost ovlivňuje život žen na zkoumaném území.

V závěru budou hypotézy zhodnoceny a budou prezentovány výsledky z šetření. Pro prezentaci a zjednodušení výsledků se v práci vyskytují grafy a tabulky.

2 Literární přehled

2.1 Vymezení základních pojmů

2.1.1 Zaměstnanost

Podle metodiky Statistického úřadu Evropské komise (EUROSTAT) a mezinárodní organizace práce (ILO) jsou zaměstnaní ti, kteří splňují 3 podmínky:

- jsou starší 15 let,
- bydlí na sledovaném území,
- v průběhu referenčního týdne odpracovali alespoň 1 hodinu za odměnu (plat, mzdu) nebo nebyli v práci, ale mají formální vztah k zaměstnání.

Tyto podmínky můžeme zjednodušit na pouze jednu nejdůležitější: člověk musí být za svojí pracovní činnost odměněn. Patří sem všichni placení zaměstnaní a všichni zaměstnaní ve vlastním podniku.

Do této kategorie jsou dále zahrnováni profesionální příslušníci armády a osoby na mateřské dovolené, které před nástupem pracovaly. Naopak tam nepatří osoby na mateřské dovolené, které před nástupem na mateřskou dovolenou nepracovaly, dále osoby na další mateřské/rodičovské dovolené.

2.1.2 Nezaměstnanost

Podle ILO nezaměstnaní jsou ti, kteří jsou starší 15 let, bydlí na sledovaném území a v průběhu referenčního týdne paralelně splňují tyto 3 podmínky:

- nemají zaměstnání,
- jsou připraveni k nástupu do práce do 14 dnů,
- v průběhu posledních 4 týdnů aktivně hledají práci.

Mezi nezaměstnané patří také ti, kteří práci již našli a do 14 dnů jsou schopni nastoupit.

Toto rozdělení si nesmíme spojovat s kategorií registrovaných uchazečů o zaměstnání na úřadech práce (“Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika”).

2.1.3 Míra nezaměstnanosti

Do konce roku 2012 se pro procentuální vyjádření míry nezaměstnanosti používal ukazatel s názvem míra registrované nezaměstnanosti. Tento ukazatel byl poměr mezi všemi dosažitelnými uchazeči o zaměstnání a ekonomicky aktivními osobami. Od ledna 2013 se po dohodě Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí přechází na nový ukazatel. Jde o tzv. podíl nezaměstnaných osob – poměr dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku od 15 – 64 let, ze všech obyvatel ve věku 15 – 64 let (“Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti”).

Na ČSÚ se objevují termíny: míra zaměstnanosti a obecná míra nezaměstnanosti. Míra zaměstnanosti se počítá jako podíl zaměstnaných ku věkové skupině 15 – 64 let a je očištěná od sezónních vlivů. Obecná míra nezaměstnanosti se vypočítá jako podíl nezaměstnaných (15 – 64 let) k pracovní síle (součet zaměstnaných a nezaměstnaných ve věku 15 – 64 let) (“Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - říjen 2015”).

2.1.4 Genderová politika

Pojem gender byl přejat do češtiny z angličtiny. V překladu jde o slovo „rod“ ve významu gramatický (rod mužský a rod ženský). V dnešní době gender označuje kulturní charakteristiky a modely, které jsou přiřazovány mužům nebo ženám. Také vyjadřuje sociální rozdíly mezi ženami a muži. Přiřazené role jsou v každé kultuře jiné a mění se s historickým vývojem dané společnosti.

Tyto role se nazývají genderové stereotypy. Jsou zavedené určité vlastnosti, názory a role žen a mužů v zaměstnání, rodině a společnosti. O mužích se říká, že oni jsou ti, co vydělávají rodině peníze, že jsou nepořádní, soutěživí, nikdy nepláčou. Naopak o ženách se říká, že mají být doma s dětmi, pracovat v domácnosti, že mají rády uklizeno a starají se o manžela, který přichází unaven z práce domů. Lidé, kteří vybočují z těchto stereotypů, mohou být často diskriminováni (např. muži kadeřníci, stylisti, maskéři; ženy automechaničky, kovářky, traktoristky).

Právě z těchto zavedených vlastností, co je mužské a co ženské, může vzniknout jak v zaměstnání, tak v normálním životě diskriminace. Jde o diskriminaci přímou nebo nepřímou.

Přímá diskriminace se vysvětluje jako jednání, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než by se zacházelo nebo je zacházeno s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Na základě pohlaví můžeme považovat diskriminaci z důvodu těhotenství, mateřství nebo pohlavní identifikace.

Nepřímá diskriminace se projevuje jako jednání, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly osoby jednoho pohlaví znevýhodněny v porovnání s osobami druhého pohlaví. Za nediskriminační chování se považují pouze taková ustanovení, která jsou odůvodněna legitimním cílem a pro dosažení cíle jsou nezbytné a přiměřené.

Také existuje skleněný strop, se kterým se zejména ženy mohou setkávat. Skleněný strop znamená, že existují tradiční postoje, předpoklady a hodnoty, které brání posílení pozic žen ve společnosti. Ve většině případů jde o bariéry, které brání ženě v kariérním postupu. V dnešní době se tyto bariéry postupně snižují, ale i tak můžeme vidět, že ženy jsou jen málokdy na nejvyšších profesních, politických a ekonomických pozicích. Důsledkem skleněného stropu je znemožňování přístupu na tyto pozice buď formálními i neoficiálními a skrytými způsoby. Strop je hranice, kam žena v profesním postupu může dojít. Pokud ale chce žena postupovat dál, narazí na bariéry a překážky, které jsou namířené proti jejímu postupu.

S tímto souvisí i antidiskriminační politika. Nejznámější aktivita v tomto odvětví je zavádění rovných příležitostí pro ženy a muže. Jde o koncept, který požaduje stejné výchozí podmínky jak pro muže, tak ženy v ekonomickém, sociálním a politickém životě. Cílem je odstranit viditelné i neviditelné překážky a bariéry na základě pohlaví – rovné podmínky na trhu práce, vytváření podmínek pro soulad pracovního a rodinného života, aktivity proti násilí na ženách, podpora účasti žen v rozhodovacích procesech, odstranění stereotypů v oblasti vzdělání apod.

Další možností jsou afirmativní (pozitivní) akce. Jde o opatření, které se zaměří na určitou skupinu, která má za cíl předcházet a vyloučit diskriminaci nebo pomoci vyrovnat znevýhodnění, které již vzniklo, jako následek tradičních postojů. Např. kvóty jsou jednou z možností pozitivních akcí. Jedná se o opatření napravit nerovnosti obvykle na rozhodovacích pozicích, školení nebo zaměstnání, kde se vyskytuje pouze určitý počet pracovních míst. Kvóty se mohou uplatňovat na kandidátních listinách politických stran – kde se střídá žena, muž a zase žena – zipový systém. Nebo si stanoví

procentuální podíl žen a mužů – 45 % žen, 45 % mužů a zbytek se rozdělí tak, jak kdo chce.

Gender je také předmět zkoumání. Genderová analýza zkoumá rozdíly mezi ženami a muži v různých aspektech, např. pracovní podmínky, potřeby, majetek, pravomoci, přístup ke zdrojům a vývoji. Analýza zkoumá všechny tyto vazby a další faktory na závislosti na společenském, ekonomickém, politickém kontextu a v kontextu životního prostředí. Základní myšlenkou je sběr údajů, které se dělí podle pohlaví (“Gender: Základní pojmy”).

2.2 Nezaměstnanost v ČR

2.2.1 Frikční nezaměstnanost

V důsledku mobility pracovníků existuje na trhu práce situace, kdy se vyskytují lidé bez práce, za kterou dostávají plat. Ve frikční nezaměstnanosti jde o to, že člověk pouze mění své zaměstnání. Lidé opouštějí zaměstnání např. z důvodu stěhování, chtějí lépe placenou práci. Doba nezaměstnání je velmi krátká (Mareš, 1994, Buchtová & kolektiv, 2002).

2.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Podle Mareše (1994) existuje vedle frikční nezaměstnanosti i strukturální, kde pracovníci ztrácejí zaměstnání kvůli rušení podniků, zanikání starých profesí v různých odvětvích. Takto propuštění lidé mají určitý věk, kvalifikaci, zkušenosti a dovednosti. Vzhledem k technickému a technologickému rozvoji jsou požadovány nové kvalifikace, profese, dovednosti, uzemní rozdělení práce. V některých případech se jedná i o nahrazování lidské práce stroji. Pokud se propouštějí lidé v jednom odvětví, část lidí přechází do rychleji se rozvíjejícího jiného odvětví.

2.2.3 Cyklická a sezónní nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je důsledkem hospodářské recese. Podniky nevyužívají plné kapacity výroby a mají odbytové potíže. Z jiného pohledu ji lze chápat jako nedostatek pracovních míst, poptávka po práci je nedostatečná vzhledem k nabídce práce.

Když se cyklická nezaměstnanost spojí s přírodními cykly, jedná se o sezónní nezaměstnanost. Vyskytuje se především v zimním období, kdy jsou pozastaveny určité práce (zemědělství, stavebnictví, služby spojené s letními aktivitami). Naopak v letním období se nevyskytují služby se zimními aktivitami. Jistou pravidelnost lze najít i během roku, kdy na pracovní trh vstupují absolventi středních a vysokých škol. (Mareš, 1994)

2.2.4 Nezaměstnanost v tábořském regionu

Podíl nezaměstnaných osob v tábořském regionu je druhý nejvyšší v kraji, po okresu Český Krumlov. V následující tabulce je zobrazen vývoj za rok 2015. Je zde

názorně vidět, že nezaměstnaných žen je více než mužů. Pouze v lednu a únoru je podíl u mužů vyšší, protože ženy ve velmi malé míře pracují ve stavebnictví a zemědělství.

Tabulka 1: Celkový podíl nezaměstnaných v okrese Tábor

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ženy (%)	7,8	7,7	7,4	7,0	6,7	6,5	6,8	6,9	6,6	6,3	6,3	6,4
Muži (%)	8,1	8	7,2	6,3	5,6	5,4	5,2	5,1	5,0	4,9	5,1	6,0
Celkový podíl	7,9	7,8	7,3	6,7	6,2	5,9	6,0	6,0	5,8	5,6	5,7	6,2

Zdroj: "Statistiky nezaměstnanosti" 2015, upraveno

2.3 Role ženy v současné společnosti

2.3.1 Vývoj emancipace

Postavení žen ve společnosti výrazně ovlivnila možnost zapojit se do vzdělávání v 19. století. Poté ve 20. století zapojení do pracovního procesu a možnost ovlivnění společenského dění účastí ve volbách. Vývoj rovnoprávnosti žen a mužů se celosvětově liší. V západním světě se ženy vymanily z tradičního područí mužů. Dokážou se v pracovní kariéře vyrovnat mužům a naopak muž se vyrovná ženě v péči o rodinu, domácnost. I dnes existují kultury a společnosti, kde emancipace žen neproběhla vůbec.

V 19. století ženy žily stále ve stínu svých mužů. Po určité době jim to začalo vadit a proto v 19. století vzniklo feministické hnutí, které bojovalo za práva žen (právo na vzdělání, právo na majetek, právo volit). Tím vznikl pojem emancipace (vymanění žen z mužské nadvlády). Od roku 1890 postupně získávaly právo volit ženy po celém světě.

Po druhé světové válce došlo k významnému zvýšení počtu zaměstnaných žen. Důvodů bylo několik: během války ženy pracovaly v továrnách a po válce se v menším počtu vracely do domácností, zjednodušila se práce (mechanizace, automatizace), změnily se výrobní procesy (hlavně snížení těžké fyzické práce), zlepšila se dostupnost vzdělání, lidé se více stěhovali do měst a začala se projevovat kontrolovaná porodnost.

Tabulka 2: Vybraná významná data ženského hnutí v Čechách

Rok	Ženské hnutí
1890	První dívčí škola v Rakousku – Uhersku
1897	FF UK v Praze přijímá ženy jako řádné posluchačky
1918	Ženy získaly volební právo
1918	Zrušení výsady pohlaví
1950	Zákon, že žena a muž jsou si ve všem rovni a mají stejná práva a povinnosti

Zdroj: Hubinková & kolektiv, 2008, upraveno

Větší zapojení žen v pracovním procesu znamenalo změnu tradičního chování žen. Ženy pracovaly a pracují hlavně ve službách, obchodu, zdravotnictví,

školení, administrativě. Obecně ženy pracují v oborech, kde není vyžadována velká fyzická síla, řemeslná dovednost a technické znalosti. Pokud má žena nižší kvalifikaci, vykonává i tuto práci. Žena v pracovním procesu překonala sociální kontrolu svého okolí a získala finanční prostředky pro seberealizaci. V současné době se více jak 50 % žen podílí na chodu ekonomiky v České republice.

2.3.2 Ženy a pracovní proces

Ženská práce nikdy nebyla a i dnes není zcela rovnoměrně odměňována oproti mužské práci. Ženy (matky) často pracují na zkrácený pracovní úvazek. Zaměstnavatelé na to reagují snížením odměn či neplacením zákonných pojištění. Ženy volí mezi mateřstvím nebo kariérou. Platové ohodnocení žen činí přibližně 75 % platu mužů. Nejvíce patrné to je u žen s nižším vzděláním. České zákony nedovolují platovou diskriminaci, přesto mají ženy průměrně o 5 000 nižší platy než muži. V členských zemích Evropské unie ženy nemají stejné platy než muži. I přes zákonná opatření si zaměstnavatelé dokážou najít legální formy diskriminace při mzdovém ohodnocení. Mezi formy patří: nízké zastoupení žen na vyšších manažerských pozicích, při nástupu do zaměstnání nedostatečný tlak na vyjednání vyšší mzdy, nastavení výkonnosti konstruované na muže, zvýšení odměny mužům pro řešení složitějších úkolů (ve většině případů ani nejsou ženě úkoly nabídnuty).

Tabulka 3: Platový rozdíl mezi muži a ženami v roce 2014

Země Evropské unie	Rozdíl průměrné hodinové mzdy v %
EU	16,1 *
Belgie	9,9
Bulharsko	13,4
ČR	22,1
Dánsko	15,8
Estonsko	28,3 *
Francie	15,3 *
Německo	21,6
Itálie	6,5

Kypr	15,4
Litva	14,8
Nizozemsko	16,2
Rakousko	22,9
Polsko	7,7
Slovinsko	2,9
Slovensko	21,1
Norsko	14,9
Španělsko	18,8 *
Chorvatsko	10,4 *
Lotyšsko	15,2
Lucembursko	8,6 *
Maďarsko	15,1
Malta	4,5
Portugalsko	14,5
Rumunsko	10,1
Finsko	18,0q
Švédsko	14,6
Spojené království	18,3
Island	18,7

Zdroj: "Gender pay gap in unadjusted form" 2016, upraveno

*oficiální odhad

V roce 1981 byla publikována Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen OSN. Česká republika ji převzala a zakotvila ji v právním řádu.

Přesto se stále malý podíl žen objevuje na vysokých pracovních pozicích – manažerky, ředitelky firem, podnikatelky. Podobný počet ředitelek a ředitelů je pouze v personalistice a oborech pro styk s veřejností. Společnost nedůvěřuje ženám, že

o vyšší pracovní pozice mají opravdový zájem, odůvodněným hlavně otázkou mateřství. Zaměstnavatelé se uchazeček mohou zeptat, jestli plánuje mateřství a jak si představuje řešení spojení mateřství a pracovních úkolů. To bývá často důvodem nepřijetí do pracovního poměru na vyšší pozice. Otázky ohledně mateřství jsou diskriminační a zaměstnavatelé nemají právo se na otázky ptát. V tomto případě je velmi těžké diskriminaci prokázat, protože zaměstnavatelé si vždy dokážou najít jiný důvod nepřijetí (Hubinková & kolektiv, 2008).

2.4 Význam práce pro člověka

Pro důstojnou existenci člověka je důležitá práce. Přináší mu jak materiální prospěch, tak pocit seberealizace. Člověk se zapojuje do společnosti, uspokojuje své potřeby a přání. Práce neslouží primárně pouze k výrobě výrobků nebo poskytování služeb, ale také navazuje sociální zázemí, kde lidé potkávají jiné lidi, tvoří společenské kontakty a přátelství. Vstup a výstup z pracovního trhu znamená začátek a konec ekonomické aktivity. Rodiče dětem pomocí práce ukazují platné hodnoty.

Dnes je náhlá ztráta zaměstnání velkým zásahem do života lidí. Lidé neberou zaměstnání pouze jako životní úděl na světě, ale i jako činnost, která přináší radost, seberealizaci a uspokojení. Hodnotu práce si lidé uvědomí, až když ji ztratí. Podle českých i zahraničních poznatků má nedobrovolná ztráta zaměstnání potvrzené negativní dopady – sociální, zdravotní, psychologické. Při dlouhodobé nezaměstnanosti dochází k osobní i rodinné nejistotě, vytrácí se smysl života, omezuje se kontakt s přáteli a spolupracovníky. Důsledky mohou vést až k rozpadu integrity osobnosti (Buchtová & kolektiv, 2013).

2.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných

2.5.1 Ženy

I v dnešní době stále převládá zavedený způsob zaměstnavatelů, kteří dávají přednost zaměstnat muže. Hlavním důvodem je lepší územní mobilita, nestarají se o domácnost. Zaměstnavatelé nechtějí vytvářet nová pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, raději zavedou vícesměnné provozy. Největší problémy mají matky s malými dětmi. Vzhledem k dětem mívají absence v práci, které zaměstnavatel může negativně hodnotit a nechce je již zaměstnávat. Když je žena samoživitelka, dochází na zhoršení sociálních a životních podmínek. Zaměstnávání žen je celosvětový problém, proto se musí najít řešení, jak vyvážit pracovní, mateřské a společenské povinnosti. Řešením je možnost zkrácených úvazků, pružnost pracovní doby, hlídání dětí (Buchtová & kolektiv, 2013).

2.5.2 Starší lidé

Podle průzkumů nejhůře ztrátu zaměstnání prožívají lidé ve věku 41 – 50 let. Tito lidé se cítí bezradní, mají strach, jsou nejistí, ztrácejí sebedůvěru, straní se společnosti. Starší člověk má své návykové stereotypy, pomaleji se přizpůsobuje novým požadavkům zaměstnavatelů. Zaměstnavatelům se starší lidé zdají méně perspektivní, produktivní než mladí lidé. Řešením, jak najít nové zaměstnání, se může stát samostatné podnikání. Podnikání je ale psychicky a fyzicky náročné, což může odradit (Buchtová & kolektiv, 2013).

2.5.3 Zdravotně postižení lidé

Lidé se změněnou pracovní schopností mají problém s požadavky na stále se zvyšující produktivitu práce a výkon. Mají daleko menší šanci obstát na trhu práce. Na úřadech práce jsou evidováni daleko delší dobu než zdraví jedinci. To způsobí, že se zhorší jejich životní situace a má to důsledky i pro jejich rodiny. Lidé mohou dostat ze systému sociálního zabezpečení určitou část peněz na zajištění materiálních potřeb, ale začlenění do společnosti je obtížnější (Buchtová & kolektiv, 2013).

2.5.4 Mladší věkové skupiny do 30 let

Další znevýhodněnou skupinou jsou absolventi středních a vysokých škol. Ucházejí se o své první pracovní místo, nemají zkušenosti, pracovní návyky, žádné

pracovní kontakty na trhu práce. Absolventy vysokých škol nejvíce ovlivňuje ekonomický aspekt nezaměstnanosti, protože si zakládají své rodiny. Nezaměstnanost jednoho člena tedy ovlivňuje celou rodinu. U absolventů středních škol se mohou projevit psychologické nebo výchovné problémy. Když si neosvojí pracovní návyky, v dospělosti si nebudou schopni najít zaměstnání a dojde i k vyřazení na okraj společnosti. Společnost by měla nabídnout absolventům různé rekvalifikace, kurzy. Prodloužila by tím období, kdy se střídá práce a volný čas.

Neochota hledat zaměstnání se vyskytuje u lidí, kteří dokončili vzdělání v méně atraktivních oborech. Nemají tak dostatečnou kvalifikaci na jiná pracovní místa. Mají vysokou kvalifikaci ve svém oboru, ale na trhu práce se nevyskytují pracovní nabídky, proto jsou raději nezaměstnaní (Buchtová & kolektiv, 2013).

2.5.5 Lidé bez kvalifikace

Lidé bez kvalifikace tvoří největší skupinu mezi nezaměstnanými. Z části je tvoří i absolventi základních škol. Jde o lidi hůře vzdělavatelné, často nemají zájem pracovat. V minulosti se podíleli na deviantním chování.

Právě kvalifikace a její úroveň znamená větší příležitost na trhu práce. Člověk i zaměstnavatel má větší možnost výběru. V dnešní době zaměstnanci bez kvalifikace budou nahrazováni stroji (Buchtová & kolektiv, 2013).

2.5.6 Romské etnikum

Nároky na pracovní místa se zvyšují, zaměstnavatelé chtějí vyšší kvalifikovanost a dovednost. Většina Romů proto obtížně získává zaměstnání, vzhledem k absolvování pouze základního vzdělání. Společnost Romy zatím plně neintegrovala, jsou tak pod tlakem kultury, chování, hodnot jejich vlastní tak i společnosti. Tam, kde je zvýšená koncentrace romských rodin, mohou nastat sociální problémy, zvýšení kriminality. Integrovaný systém se snaží snížit rozdíly mezi různými společenskými skupinami (Buchtová & kolektiv, 2013).

2.6 Důsledky ztráty zaměstnání

„Ztráta zaměstnání je životní událost, ve které je jedinec nedobrovolně zbaven placené práce. Pokud nedojde bezprostředně k nástupu do nového zaměstnání, následuje období nezaměstnanosti. Zatímco ztráta zaměstnání je událost, nezaměstnanost je lépe chápat jako stav.“

(Buchtová & kolektiv, 2013, str. 104)

Podle Buchtové a kolektiv (2013) je práce první a základní podmínkou lidské existence. Pokud se pouto člověka a jeho práce poruší, může se to projevit na člověku jako skutečná ztráta např. ztráta někoho blízkého. To se poté projeví na zdraví a psychice člověka nebo skupiny lidí. Projev je ale velmi individuální.

2.6.1 Ekonomické důsledky

V dnešní době hospodářského růstu je trh práce v pozitivních číslech. Podle ministerstva financí v 3. čtvrtletí 2015 míra nezaměstnanosti poklesla na 4,8 %. Česká republika se tedy objevila v žebříčku nejnižší míry nezaměstnanosti na druhém místě v Evropě (1. místo – Německo 4,4 %) (“Makroekonomická predikce - leden 2016”).

Ale ne vždy tomu tak bylo. V období celosvětové ekonomické krize z roku 2009, kdy se míra nezaměstnanosti pohybovala okolo 7 %, lidé prožívali nejistotu v práci, v nejhorším případě o ni přišli. Buchtová a kolektiv (2013) se ke ztrátě zaměstnání vyjádřili, že když člověk ztratí zaměstnání nebo nemůže vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, způsobí to nejen ztrátu příjmů, ale i narušení emoční pohody, rodinných vztahů či zdraví.

2.6.2 Sociální důsledky

Zaměstnání představuje významnou sociální roli a jeho ztráta snižuje prestiž člověka. Zaměstnání je součástí identity dospělého jedince, pokud ho ztratí, vede to k sociální degradaci – člověka to vyřazuje z majoritní společnosti. Nezaměstnaný je brán společností jako jedinec, který má podřadný sociální status, je sociálně znehodnocený a za svou nezaměstnanost si může sám. V naší společnosti je ztráta zaměstnání brána jako lenošení – zaměstnaný moralizuje nezaměstnaného.

Propuštěním ze zaměstnání člověk ztratí i neformální vztahy, které si ve své práci vytvořil. Se svými spolupracovníky se po propuštění již nestýká, myslí si, že nemají už nic společného nebo se stydí a cítí se podřadně. V zaměstnání se rozvíjí sociální dovednosti, pokud je někdo delší dobu nezaměstnaný, může dojít k úpadku osobnosti. To vede k sociální izolaci, zvláště u lidí, kteří nemají jiné vazby, např. rodina, zájmová skupina.

Od nezaměstnaného se očekává dodržování povinností. Pokud je nedodrží, bude určitým způsobem potrestán, protože nezaměstnanost je nežádoucí stav a člověk má hledat novou práci. Když je člověk dlouhodobě nezaměstnaný, nevěří, že by novou práci našel, ale chová se tak, jako by ji hledal. Zde je společnost velmi slepá. Člověk, který nemůže najít práci, ale aktivně ji hledá, má pocit beznaděje, méněcennosti, mohou se projevit deprese, pesimismus. Někdy se objeví i agrese a vztek vůči společnosti.

2.6.3 Zdravotní důsledky

Mezi zdravotní důsledky patří duševní a somatická onemocnění. Podle Mezinárodní klasifikace nemocí lze duševní nemoci rozdělit do 11 hlavních diagnostických skupin. Nejprve charakterizují duševní onemocnění a poté somatická onemocnění.

Mezi duševní poruchy vyvolané účinkem psychoaktivních látek dnes již nepatří jenom alkoholismus, ale také drogy a inhalační látky.

Alkohol má v dnešní společnosti kulturní a rekreační funkci. V malém množství může být i prospěšný, naopak je ale i velice návykový a způsobuje problémy se zdravím. Člověk buď kvůli alkoholu dostane výpověď ze zaměstnání, nebo začíná pít, až když je nezaměstnaný. Neovlivňuje tím jenom sebe, ale i celou rodinu, což může vést k rozpadu rodiny a ovlivnění výchovy dětí. V nejhorším případě vede k bezdomovectví a smrti. Nejvíce náchylní ke konzumaci alkoholu jsou mladí nezaměstnaní, většinou kuřáci.

U žen bývají závislosti a následky vážnější a někdy ohrožující život. Mladé nezaměstnané ženy mají sklony k sebevraždám daleko častěji než abstinentky a nedrogující ženy. U žen, které vychovávají děti, dochází k zanedbání péče nebo ke zneužívání dětí. Alkohol a toxikomanie způsobuje rozvody, potraty, nezaměstnanost, cirhózy jater nebo dokonce smrt.

Další možností je inhalování prchavých, psychoaktivních substancí, které jsou součástí běžných a dostupných výrobků, např. benzin, rozpouštědla, ředidla, lepidla, odlakovače na nehty. Výpary se čichají nebo vdechují. Inhalování působí na hladké svaly. Rozšíření cév snižuje krevní tlak, navozuje pocit tepla, červenání a závrať. Omamné účinky jsou vysvětlovány těmito příznaky. Nejsou vyloučeny ani účinky na mozek. Daleko závažnější průběh mají tvrdé drogy, např. heroin, pervitin, kokain (Buchtová & kolektiv, 2013).

U nezaměstnaných lidí se mohou projevit poruchy nálady, deprese, poruchy osobnosti nebo poruchy vyvolané stresem. Z psychologických výzkumů vyplynuly dva hlavní důsledky ztráty nezaměstnanosti – sociální stigmatizace a utrpení vzniklé z destrukce života dotčených jedinců. Pracovník intenzivně prožívá ztrátu zaměstnání i v případě, kdy o propuštění je informován několik týdnů, měsíců dopředu. Duševní zdraví pracovníka trpí ztrátou pozitivního působení práce – příjem peněz, aktivity, struktura času, sociální kontakty, status, identifikace se společností (Štikar, Rymeš, Riegel, & Hoskovec, 2003).

Somatická onemocnění jsou většinou důsledkem duševních poruch, proto nezaměstnanost může zvyšovat potřebu zdravotnických služeb. Ztráta zaměstnání ovlivňuje např. cukrovku, vysoký krevní tlak, astma, onemocnění zažívacího traktu (Buchtová & kolektiv, 2013).

2.7 Úřad práce

2.7.1 Historický vývoj úřadu práce

Úřad práce vznikl v roce 1990, jako základ pro služby spojené se zaměstnaností. Na tuto instituci přešly veškeré činnosti, které do této doby patřily okresním národním výborům. V roce 1990 bylo na území České republiky 76 úřadů práce (ve všech okresech a v Praze). V roce 2003 bylo 14 úřadů práce pověřeno, že mají vykonávat činnosti krajských koordinátorů pro realizaci státní politiky zaměstnanosti na území kraje. O rok později pak převzaly i systém Státní sociální podpory od obcí s rozšířenou působností (kromě Prahy).

V roce 2011 došlo k přeměně struktury a uspořádání úřadu práce. Byl vydán nový zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících předpisů. Vznikl centralizovaný Úřad práce, kde v čele stojí generální ředitel. Ten spravuje 14 krajských poboček v jednotlivých krajích. Pod 14 krajských poboček spadají kontaktní pracoviště. Vzniká tedy jediné výplatní místo v České republice pro všechny nepojistné dávky. Od roku 2013 Úřad práce ČR zaměstnává přibližně 9 000 pracovníků.

Působnost Úřadu práce ČR je celostátní, je účetní jednotkou, vedenou Ministerstvem práce a sociálních věcí. Zajišťuje komunikaci mezi členskými státy Evropské unie v oblasti sociálního zabezpečení a zaměstnanosti.

Úřad práce se zabývá oblastmi:

- zaměstnanost,
- ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- státní sociální podpora,
- dávky pro osoby se zdravotním postižením,
- příspěvky na péči a inspekce poskytování sociálních služeb,
- pomoc v hmotné nouzi,
- dávky v pěstounské péči.

Úřad musí ve vyjmenovaných cílech dodržovat podmínky zákonů, které s nimi souvisejí, např. zákon o státní sociální podpoře, zákon o sociálních službách, zákon o zaměstnanosti (“Historie Úřadu práce ČR”).

2.7.2 Organizace Úřadu práce ČR

Úřad práce má mnoho povinností, které musí ze zákona plnit. Zde jsou uvedeny pouze některé z nich.

Generální ředitelství řídí a kontroluje činnost krajských poboček. Zajišťuje úkony v aktivní politice zaměstnanosti. Zastupuje Českou republiku v evropských institucích v oblasti zaměstnanosti. Vede evidenci agentur práce a kontroluje jejich činnost. V čele Úřadu práce České republiky stojí od listopadu 2015 generální ředitelka PhDr. Kateřina Sádílková, MBA.

Krajské pobočky plní úkoly v rámci kraje. Vytvářejí spolu s kontaktními pracovišti podmínky pro provádění státní politiky zaměstnanosti a činnosti v rámci zákonů, které s nimi souvisejí. Zprostředkovávají zaměstnání a poskytují rekvalifikaci uchazečům o zaměstnání. Zajišťují výplatu sociálních dávek, podpor v nezaměstnanosti a dalších příspěvků.

Kontaktní pracoviště spadají pod krajské pobočky. Hlavní náplní je oblast zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání. Pobočky sledují a aktualizují databázi o volných pracovních místech. Rozhoduje o nezařazení nebo vyřazení z evidence uchazečů. Vyhledává uchazečům vhodná pracovní místa. Projednává s uchazeči možnost pracovního uplatnění na veřejně prospěšných pracích, na společensky účelových pracovních místech. Jedná s uchazeči o možnosti rekvalifikace.

V oblasti podpory v nezaměstnanosti rozhoduje ve správním řízení o přiznání podpory v nezaměstnanosti, o přiznání kompenzace odstupného. Zpracovává výplaty podpor v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci. Vydává potvrzení, že je člověk vedený v evidenci a je mu poskytována podpora v nezaměstnanosti (“O Úřadu práce České republiky”).

2.7.3 Rekvalifikace

Rekvalifikace znamená získání nové kvalifikace (znalosti a dovednosti) pro nové zaměstnání, nebo zvýšení a rozšíření stávající kvalifikace. Rekvalifikací nelze zvýšit stupeň vzdělání.

Člověk, který chce využít rekvalifikačního kurzu, musí být v evidenci úřadu práce. Musí splňovat odpovídající kvalifikační předpoklady pro vybraný kurz, musí být

zdravotně způsobilý. Uchazeč musí aktivně spolupracovat s úřadem práce při hledání nového pracovního místa. Další podmínkou je, že rekvalifikace musí být potřebná a účelná (potřebná – dosavadní kvalifikace neumožňuje získat vhodné pracovní místo; účelná – po ukončení kurzu je reálná šance získat zaměstnání).

Náklady na rekvalifikaci za uchazeče nebo zájemce o zaměstnání hradí úřad práce, pouze pokud existuje písemná dohoda o rekvalifikaci mezi úřadem a uchazečem. Uchazeč může požádat o poskytnutí příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Pokud uchazeč, který nedokončí kurz bez odůvodnění nebo odmítne po absolvování nastoupit do zaměstnání, je povinen uhradit úřadu práce v plné výši náklady na rekvalifikaci. Po dobu rekvalifikace má uchazeč nárok na podporu. Výše podpory při rekvalifikaci je 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, který uchazeč pobíral v posledním zaměstnání.

Na stránkách Úřadu práce ČR je k nahlédnutí celkový seznam nabízených rekvalifikačních kurzů na roky 2015 – 2018, např. kurzy v oblasti PC, základy podnikání, obsluha CNC obráběcích strojů, kurzy v gastronomii a další (“REKVALIFIKACE”).

2.7.4 Práva a povinnosti uchazečů

Uchazečem o zaměstnání se stane fyzická osoba, pokud osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřadem práce, v jehož správním obvodu má bydliště a zároveň splňuje zákonné podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.

Uchazeč má právo na vyhledávání vhodného zaměstnání, poradenství a poskytování informací o volných pracovních místech. Má právo na podporu v nezaměstnanosti, pokud splňuje podmínky stanovené zákonem. Dále má právo na zvýšenou péči při hledání zaměstnání, pokud ji potřebuje. Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci.

Uchazeč je povinen spolupracovat s úřadem práce při vyhledávání práce a řídit se jeho pokyny, např. dostavit se na domluvený čas na úřad. Dále je povinen sdělit pracovníkům údaje o svém zdravotním stavu, případně o zdravotních omezeních, pro nalezení vhodného zaměstnání. Pokud uchazeč žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace, poskytnutí příspěvků a podobně, je povinen podrobit se zdravotní prohlídce a následnému předložení lékařského posudku. Jakékoliv změny, které se

týkají evidence uchazečů, je povinen osobně nebo písemně úřadu práce, kde je evidován, tyto změny nejpozději do 8 kalendářních dnů nahlásit. Nakonec je uchazeč povinen oznámit krajské pobočce výkon zaměstnání bez ohledu na výši měsíčního výtěžku nebo odměny nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti (“Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání”).

3 Metodika

3.1 Cíl práce

Hlavním cílem této práce je zjistit zda ztráta zaměstnání ovlivňuje ženy, vedené v evidenci Úřadu práce České republiky na území mikroregionu Veselsko a Soběslavsko. Jejich přístupu k nezaměstnanosti, genderové problematice a možnosti rekvalifikačních kurzů.

K dosažení cíle bude provedena kombinace kvantitativního a kvalitativního výzkumu. Na základě výzkumu budou navržena praktická doporučení pro úřad práce.

3.2 Kvantitativní výzkum

Základním prvkem kvantitativního výzkumu jsou data, která jsou jednoznačně měřitelná. Od kvalitativního výzkumu se liší svým schématem. Základní hypotézu má výzkum potvrdit nebo vyvrátit.

Data jsou získávána například přímým měřením (výkon), studiem dokumentů, dotazníky. Poté jsou zpracována různými matematickými metodami k nalezení výsledku z velkého množství údajů.

Výsledky jsou na rozdíl od kvalitativního výzkumu zobecňovány na širší okruh lidí, pokud je to možné.

Tato práce je kombinací kvantitativního a kvalitativního výzkumu. Kvantitativní výzkum je prováděn pomocí dotazníků, které byly umístěny na úřadech práce. Kvalitativní výzkum pomocí rozhovoru s několika nezaměstnanými zpřesnil a doplnil zpracované výsledky (Bělohlávek 1996).

3.3 Stanovení hypotézy

Hypotéza je stanovena na základě nastudované literatury a uvedeného cíle práce. Stanoveny byly 2 hypotézy, které po zpracování praktické části budou vyhodnoceny.

Hypotéza č. 1: Ovlivňuje ztráta zaměstnání život žen na zkoumaném území

Hypotéza č. 2: Pomáhá dostatečně úřad práce při hledání nového zaměstnání

3.4 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření bylo provedeno na Úřadech práce ve Veselí nad Lužnicí a v Soběslavi. Dotazovány byly pouze nezaměstnané ženy v evidenci úřadu a ženy, které autorka vyhledávala sama.

Na průzkum vlivu ztráty zaměstnání byl vytvořen dotazník, který obsahoval 22 otázek. Otázky byly rozděleny do tří skupin:

- na začátku – otázky, týkající se délky nezaměstnanosti, oboru a diskriminaci žen;
- ve střední části – otázky zaměřené na úřad práce a rekvalifikaci;
- a na konci – otázky, které se týkají genderové problematiky.

Dotazník dávaly pracovnice úřadu práce k dobrovolnému vyplnění nezaměstnanými ženami v březnu 2016. Na začátku byly ženy upozorněny, že odpovědi jsou zcela anonymní a budou sloužit pouze jako podklad pro tuto bakalářskou práci.

V okrese Tábor je k 21. březnu 2016 evidováno 2 107 nezaměstnaných žen. Ve zkoumaném mikroregionu je nezaměstnáno přibližně 310 lidí. Bohužel nebylo možné získat všechny dostupné respondenty, kvůli neochotě spolupracovat a vyplnit tento dotazník. Největším problémem bylo, že se ženy styděly za délku své nezaměstnanosti i přes ujištění, že dotazník je zcela anonymní a ve vyplňování nechtěly pokračovat. Celkem bylo tedy vyplněno 30 dotazníků.

Ženy, které autorka vyhledávala sama, byly vstřícnější a podělily se s ní o své zkušenosti a rozvedly své odpovědi na otázky v dotazníku. Po zpracování dotazníků pracovnice úřadu zdůvodnila výsledky v posledních dvou otázkách.

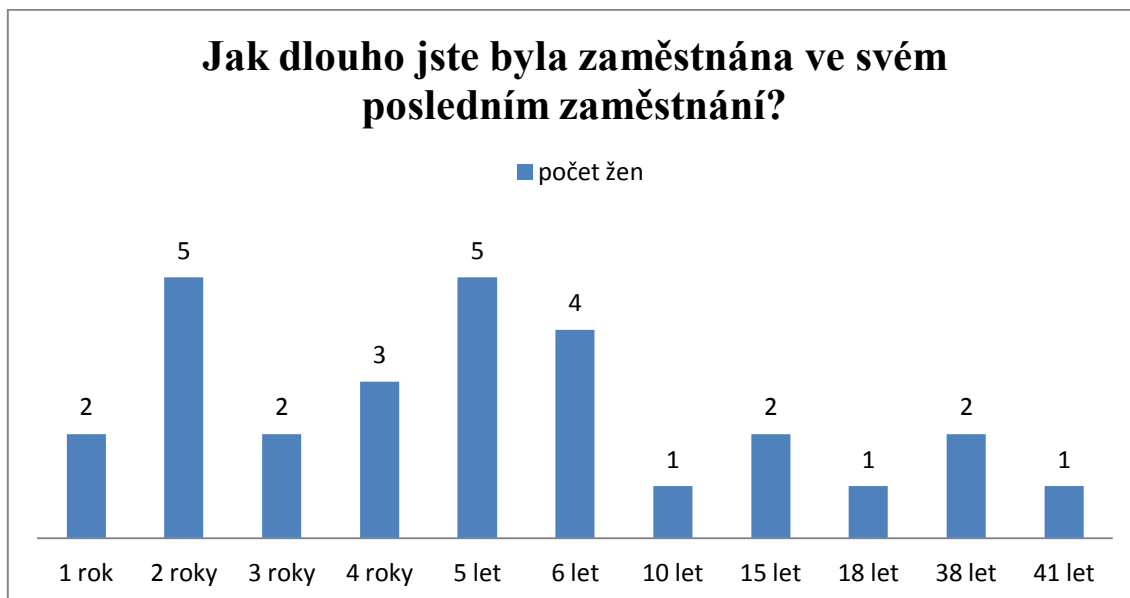
3.5 Vyhodnocení jednotlivých otázek

1. Otázka: Jak dlouho jste byla zaměstnána ve svém posledním zaměstnání?

Jako první ženy odpovídaly na otázku délky posledního zaměstnání. Tato otázka byla otevřená. Je zde patrné, že fluktuace pracovníků je velmi rozdílná. Identifikace s pracovním místem i firmou se s počtem let zvyšuje. Největší zastoupení mají 2 roky a 5 let, kde pracovalo 10 žen. Souvisí to s tím, že práce, kterou vykonávaly, byla moc náročná a po zdravotní stránce ji nebylo možno vykonávat, nebo pro ně začala být stereotypní. U pracovníků, které pracovaly 18, 38 a 41 let v jednom zaměstnání byla

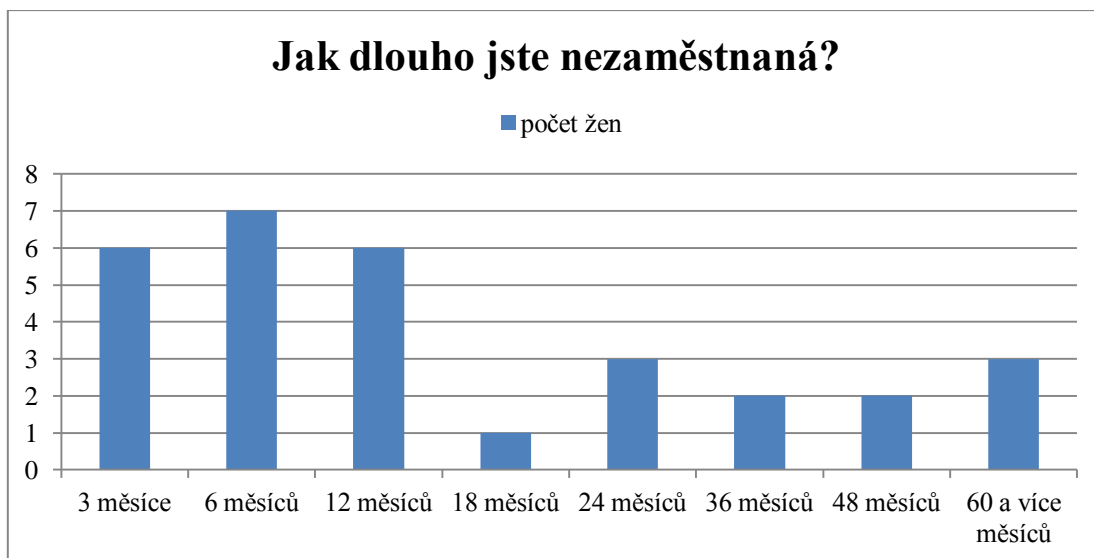
identifikace s firmou vysoká a opustit ji nebylo lehké. Jedna žena byla zaměstnána 4 měsíce a jedna nebyla zaměstnána vůbec.

Graf 1: Délka doby v posledním zaměstnání



2. otázka: Jak dlouho jste nezaměstnaná?

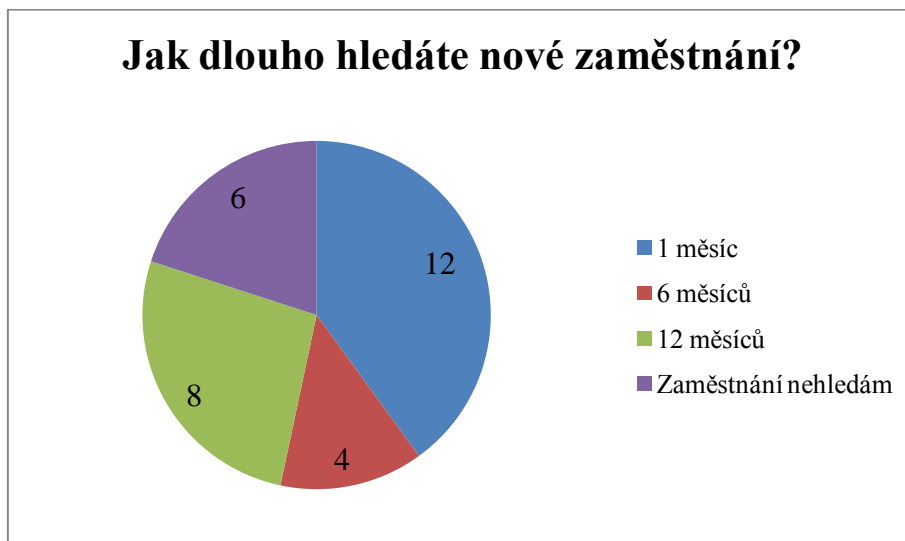
Graf 2: Délka nezaměstnanosti v měsících



Druhá otázka se týká délky nezaměstnanosti. Délka nezaměstnanosti ovlivňuje jak ekonomickou, tak zdravotní stránku. Graf č. 2 ukazuje, v absolutní četnosti, že nejvíce žen je nezaměstnáno 7 měsíců. Poté následují 3 a 12 měsíců.

3. Otázka: Jak dlouho hledáte nové zaměstnání?

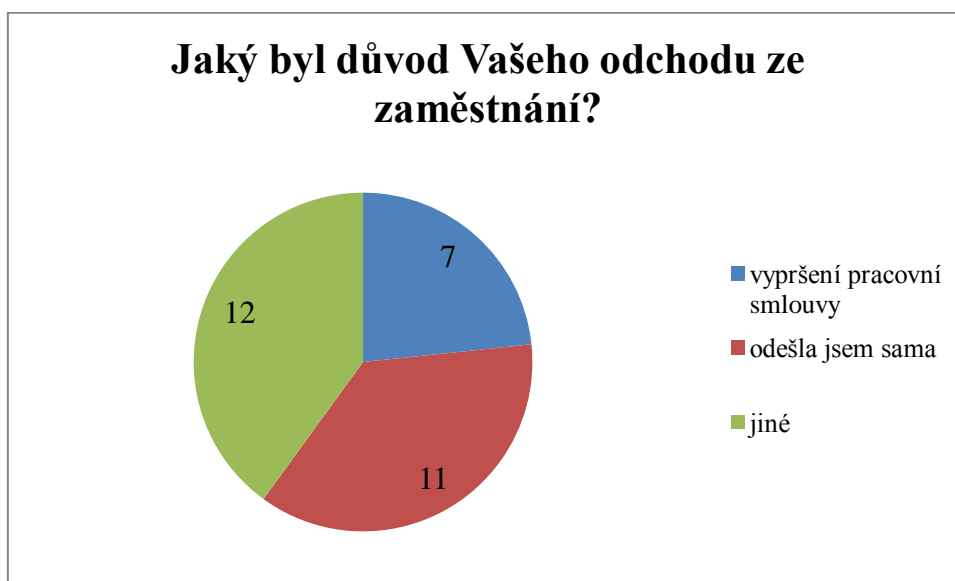
Graf 3: Délka hledání nového zaměstnání



Z grafu č. 3 vyplývá, že 12 žen, hledá zaměstnání pouze 1 měsíc. Velmi pravděpodobně jde o ženy, které se teprve přihlásily v březnu do evidence. Jedná se o 40 % všech dotazovaných. Oproti tomu 8 žen uvedlo, že hledají zaměstnání 12 měsíců. 20 % žen vyplnilo, že nové zaměstnání nehledají a jsou pouze v evidenci. Posledních 13 % žen hledá pracovní místo 6 měsíců.

4. Otázka: Jaký byl důvod Vašeho odchodu ze zaměstnání?

Graf 4: Důvody odchodu ze zaměstnání



Z grafu č. 4 vyplývá, že 11 žen odešlo dobrovolně ze zaměstnání. Většinou uváděly, že práci opustily ze zdravotních důvodů, neschopnosti zaměstnavatele platit mzdu.

Sedmi ženám nebyla prodloužena pracovní smlouva. Zbytek žen vyplnil možnost jiné, kde uváděly: zdravotní problémy, rušení podniku, snižování stavu zaměstnanců, příchod po mateřské dovolené a neochota přizpůsobit pracovní dobu. Z toho 1 žena ukončila střední školu a nikde dosud nepracovala.

5. Otázka: V jakém oboru jste byla naposledy zaměstnaná?

Graf 5: Obor posledního zaměstnání



Cílem této otázky bylo zjistit, jak se na nezaměstnanosti projevilo rušení podniků a propouštění v obou městech. Z celkových 30 dotazovaných žen 46 % pracovaly jako dělnice v různých výrobních podnicích. Pouze 3 ženy pracovaly v obchodu. Ženy, které pracovaly v administrativě, uvedly, že nezastávaly žádný vysoký post ve firmách. Pracovaly pouze na místech sekretářek, účetních. Ženy v potravinářství pracovaly hlavně jako pekařky, cukrářky, kuchařky, obsluha v supermarketech.

6. otázka: O jaké zaměstnání máte nyní zájem?

Tato otázka souvisí s otázkou č. 5. Bývalé dělnice chtějí pracovat znova jako dělnice v podnicích, ale nechtějí tak náročnou práci jako v minulém zaměstnání. Největší podíl žen, 33 %, by nastoupily na jakékoliv pracovní místo, na které mají kvalifikaci. Bohužel na úřadech práce se poptávka po jejich kvalifikaci nevyskytuje, nebo je pouze několik míst. V několika případech ženy pouze napsaly, že chtějí zaměstnání, kde je teplo, jednosměnný provoz a kde je možná práce s lidmi. Vzhledem k tomu, že z otázky č. 3 ženy odpověděly, že zaměstnání nehledají je zde 6 žen, které nemají žádný zájem o nové místo. Jedna z odpovědí byla, že žena pracovní místo nehledá ze zdravotních

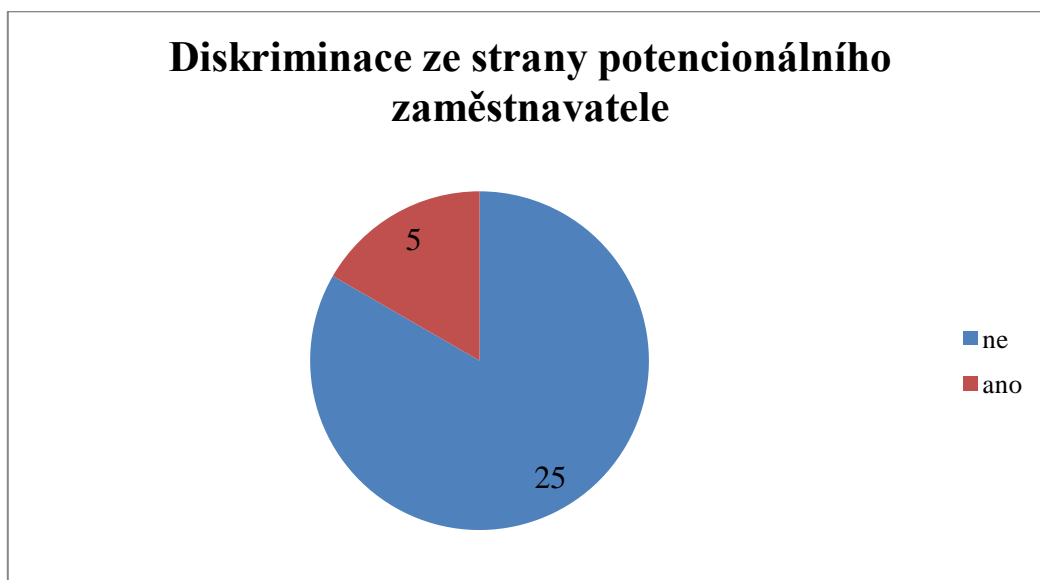
důvodů. Dvě ženy uvedly, že chtějí pracovat opět v potravinářství – jedná se o vyučené cukrářky. Stejný požadavek mají i ženy v administrativě – chtějí pracovat v oboru, který vystudovaly.

Graf 6: Požadované nové zaměstnání



7. Otázka: Když jste se ucházela o zaměstnání, setkala jste se s diskriminací ze strany zaměstnavatele?

Graf 7: Diskriminace ze strany potenciálního zaměstnavatele



Z 83 % ženy uvedly, že jim při pohovoru nebyla položena diskriminující otázka. Zbývajících 17 % bylo diskriminováno pro svůj věk. Bohužel neuvěděly, zda to právně řešily nebo si hledají jinou pracovní pozici.

Zaměstnavatelé mají zakázáno Antidiskriminačním zákonem ptát se na plánované mateřství, děti, náboženství a podobně při pohovoru. V životopise se tyto informace mohou psát dobrovolně. Záleží pouze na uchazeči, zda je napíše. Pokud je kdokoliv viditelně a prokazatelně diskriminován z důvodů uvedených v zákonu, může se obrátit na soud.

8. Otázka: Jste registrována na úřadu práce?

Jelikož jsem prováděla výzkum nejen na úřadu práce, ale i sama jsem vyhledávala nezaměstnané ženy, tak zde uvádím tuto otázku. Nezaměstnaných žen, vedených na Úřadu práce ve Veselí nad Lužnicí a v Soběslavi bylo celkem 26. Zbývající 4 už evidenci zapsané nebyly.

9. Otázka: Jakými jinými způsoby hledáte nové zaměstnání?

Graf 8: Jiné způsoby hledání zaměstnání



V dnešní době se nezaměstnaní nespolehnají jenom na úřady práce při hledání nového zaměstnání. Proto až 40 % dotazovaných žen uvedlo, že práci hledá i na různých internetových portálech (Jobs.cz, práce.cz, PROFESIA.cz a další). Ženy v pohodlí domova mohou vybírat z daleko větší nabídky, pokud nechtějí pouze zaměstnání v místě bydliště a jsou ochotny za práci i dojíždět. Dají se zde vyhledat i příležitostné brigády.

Starší generace, která moderní technologie ve většině případů neovládá, využívá inzeráty v novinách nebo novinových přílohách. Pokud nechtějí, využívají pouze pomoc úřadu práce.

V odpovědích se také vyskytovaly různé kombinace, je samozřejmé, že ženy nemusí nutně využívat pouze jednu z možností. 17 % žen uvedlo, že využívá úřadu práce a jiných prostředků než je uvedeno (poptávání známých, kamarádů, samostatné obcházení podniků, přímé rozesílání životopisů).

10. Otázka: Jste spokojená s přístupem zaměstnanců na úřadu práce?

Tato otázka byla mířena na to, zda ženy jsou na úřadu práce spokojeny s tím, jak se k nim pracovníci chovají. 21 žen odpovědělo, že s přístupem jsou spokojené, 6 odpovědělo, že nejsou spokojené. Bohužel nevedly, jaké věci se jim nelíbí, které by mohl úřad práce zlepšit.

Pouze 3 ženy zaškrtny, že neví, jestli jsou spokojené či nespokojené. Tato otázka je velmi individuální, protože každý má jinou povahu a nemusí vycházet s každým. Ale základní úkol zprostředkovat zaměstnání úřad práce splňuje.

11. Otázka: Navštěvujete rekvalifikační kurzy z úřadu práce?

Nad touto otázkou se všechny dotazované ženy shodly, že nenavštěvují tyto kurzy. Zdravotní stav, nejistota práce, nevhodná nabídka, nevědomost, to jsou důvody, které uvedla 1/3 žen.

Podmínky splnění možnosti zúčastnit se rekvalifikačního kurzu jsou zmíněné v literárním přehledu. Samotná nabídka obsahuje množství různých oborů, ale pro ženy je vhodná jenom část a nemusejí mít o ně zájem.

12. Otázka: Myslíte si, že rekvalifikační kurzy přinášejí pro člověka možnost získat rychleji nové zaměstnání?

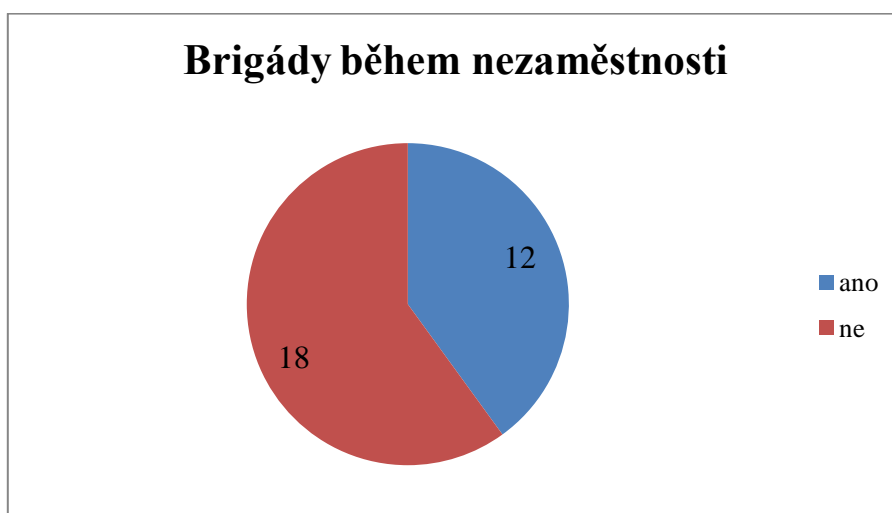
Přes jednotnou odpověď žen, že nenavštěvují rekvalifikační kurzy tak si 73 % myslí, že kurzy jsou přínosem pro rychlejší nalezení nového zaměstnání. Zbývajících 27 % odpovědělo, že i po absolvování kurzu lidé nemají dostatečnou praxi na nové místo. Dalším důvodem uvedly, že nabídka je omezená a nezajímavá.

Graf 9: Rekvalifikační kurzy



13. Otázka: Během doby, co si hledáte nové zaměstnání, přivyděláváte si brigádami?

Graf 10: Přivýdělek během nezaměstnanosti



Graf č. 10 ukazuje, že 60 % žen si nevydělává během hledání nového zaměstnání. 40 % si přivydělává brigádami, jedná se hlavně o ženy samoživitelky.

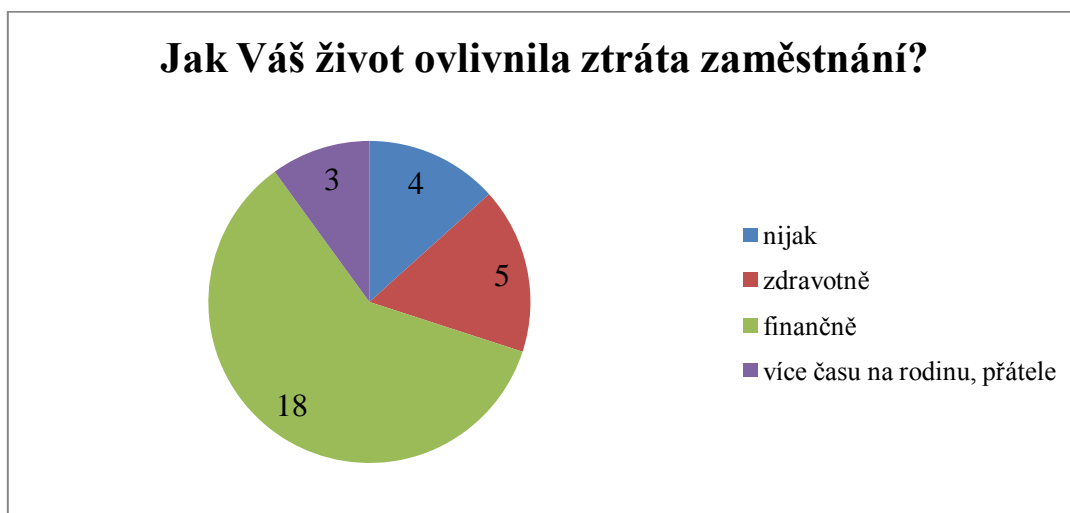
Lidé, kteří jsou evidováni na úřadech práce, mají dovoleno si vydělávat peníze pomocí nekolidujícího zaměstnání (brigáda). V letošním roce, kdy se zvýšila minimální mzda na 9 900 Kč, si lidé mohou přivydělat až 4 950 Kč měsíčně (polovina z minimální mzdy). Během přivýdělku však není možné pobírat podporu v zaměstnanosti. Najít a oznámit přivýdělek je možné až po zaevidování na úřadu práce. Když brigádu nezaměstnaný oznámí, tak se podpora přeruší a po skončení přivýdělku začne znova

běžet ještě tolik měsíců, kolik zbývalo před přerušením. Proto si lidé většinou přivydělávají až po skončení celé doby podpory v nezaměstnanosti.

Podpora v nezaměstnanosti se odvíjí od věku uchazeče. Do 50 let je podpora poskytována 5 měsíců, od 50 – 55 let 8 měsíců a lidé starší 55 let pobírají podporu 11 měsíců.

14. Otázka: Jak Váš život ovlivnila ztráta zaměstnání?

Graf 11: Vliv ztráty zaměstnání na život



Jak vyplývá z grafu č. 11, tak ztráta zaměstnání ovlivňuje z 60 % finanční stránku života. Přerušení pravidelného měsíčního výdělku vede ke snížení životní úrovně. Lidé se učí více hospodařit s penězi.

Nedostatek financí uvedly hlavně ženy samoživitelky, které se musejí samy starat o rodinu, platit nájem, energie, výdaje na domácnost. Pravidelný příjem je zde velmi důležitý, protože výpadek příjmu nemusí skončit pouze u snížení životní úrovně. Pro samoživitelky je důležitý i příspěvek výživného na dítě. Pokud bývalý partner také nepracuje, neposílá peníze a v rozpočtu tyto peníze ženám chybí.

Dalších 5 žen uvedlo zhoršení zdravotního stavu – po psychické stránce. Ženy hůře snášejí svou nezaměstnanost. Bývají ve stresu, když dlouhodobě nemohou sehnat pracovní místo a obcházejí firmy bez úspěchu.

Čtyři ženy vyplnily možnost, že nezaměstnanost nijak neovlivňuje jejich život. Z otázek na konci jsem zjistila, že se jednalo o svobodné ženy ve věku 15 – 24 let.

Pozitivně vidí svojí nezaměstnanost 3 ženy. Do dotazníku napsaly, že se „*konečně zbavily stresového prostředí*“ a mají čas na rodinu. Jedna žena uvedla, že ztráta zaměstnání jí významně zlepšila jak psychické, tak fyzické zdraví.

15. Otázka: Jak nahlížíte na svou nezaměstnanost?

Odpověďmi na tuto otázku jsem byla značně překvapena. 18 žen uvedlo, že jim nezaměstnanost vadí a byly by rády, kdyby co nejrychleji získaly nové zaměstnání. 7 žen vyplnilo, že nezaměstnanost jim nevadí. Podle dotazníků jde o ženy, které jsou 3 a 6 měsíců nezaměstnané a pobírají podporu v nezaměstnanosti. V budoucnu se může toto tvrzení změnit.

Graf 12: Názor na vlastní nezaměstnanost



16. Otázka: Z jakých důvodů si myslíte, že zaměstnavatelé dávají přednost mužům než ženám v žádostech o zaměstnání?

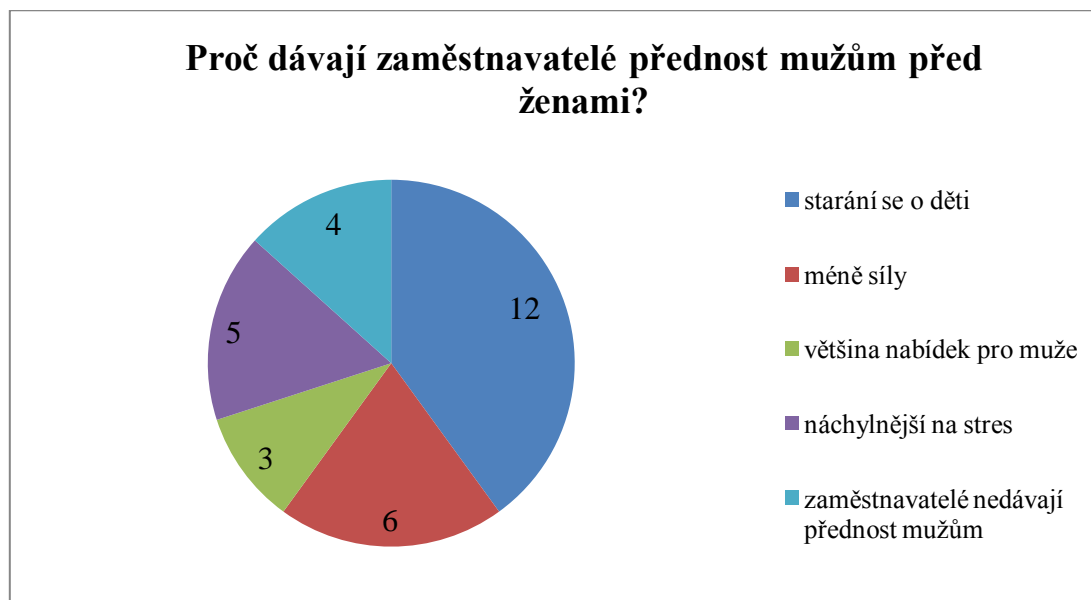
Tato otázka byla otevřená. Ženy zde psaly svůj vlastní názor. Po zpracování jsem zjistila, že se opakuje pouze 5 důvodů.

Největší zastoupení má péče o děti. Podle dotazovaných žen jde hlavně o mladé ženy, které plánují mateřství nebo mají malé děti. Jedna žena uvedla, že se jí při pohovorech napřímo zeptali, zda například během tří let neplánuje žena mateřství. Když žena odpověděla ano, tak ji zaměstnavatel vůbec neinformoval o výsledku přijímacího řízení. Obdobný problém mají i ženy, které se vrací z mateřské dovolené.

Následuje odpověď, že ženy mají méně síly. Je dáno zákonem, že ženy mohou zvedat pouze věci do hmotnosti 15 kg. Některé ženy uvedly, že v jejich zaměstnání se

toto nedodržovalo, a proto raději odešly ze zaměstnání samy. Naopak existují zaměstnání, které ženy vykonávat nesmějí – profesionální hasič, výroba sanitární keramiky, hornictví.

Graf 13: Přednost mužů před ženami



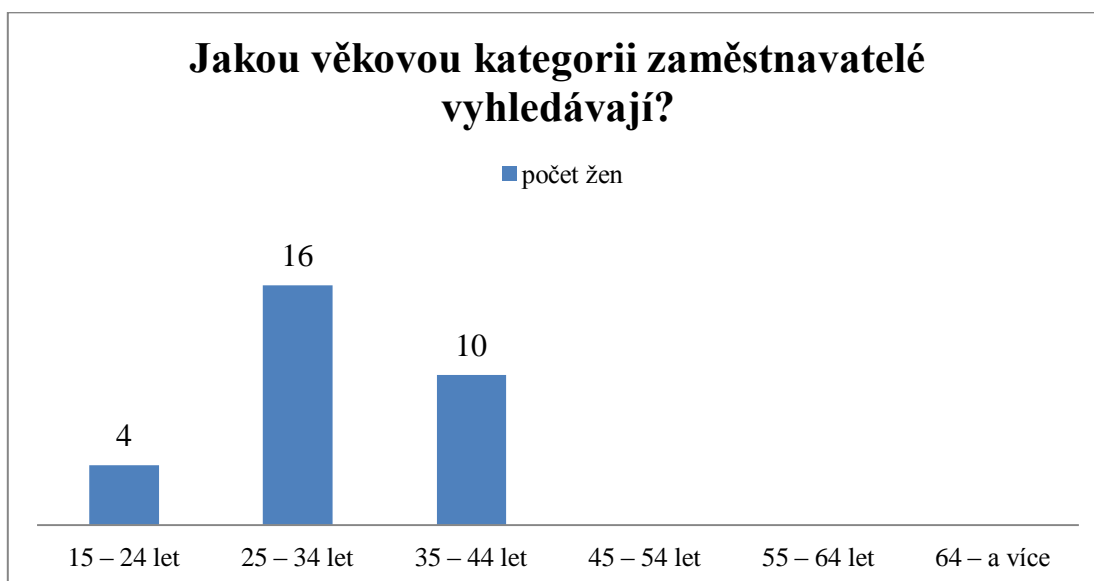
17. Otázka: Jakou věkovou kategorií podle Vás zaměstnavatelé vyhledávají?

Dotazník je vyplněn všemi věkovými kategoriemi žen. Všechny se shodly, že zaměstnavatelé vyhledávají zejména lidi od 15 – 45 let. Starší ženy si hůře hledají zaměstnání, protože zaměstnavatelé požadují alespoň základní znalost práce na PC, znalost cizích jazyků na komunikativní znalosti a podobně. Do svých inzerátů šikovně zakomponují nějakou podmínku, kterou starší ženy nemusejí ovládat. Tím je hned vyřadí, přesto že mohou mít rozsáhlé praktické znalosti.

Nejvíce zastoupen je věk 25 – 34 let. Tato věková skupina ovládá moderní technologie, na školách se učí cizí jazyky. Nemusejí mít praktické zkušenosti. Firmy to občas berou jako výhodu, že si zaměstnance postupem času vychovávají podle sebe.

Vzhledem k prodloužení věku života (v roce 2015: ženy – 82 let, muži 76 let) a kvalitní zdravotní péči ženy plánují mateřství většinou kolem 30 let či později.

Graf 14: Věková kategorie, kterou zaměstnavatelé vyhledávají



18. Otázka: Myslíte si, že si ženy obtížněji hledají zaměstnání?

Celkem 22 žen z 30 odpovědělo, že si ženy hledají obtížněji zaměstnání. Hlavní důvody spatřují v mateřství a v práci na směny. Ne každá žena si zvykne na cyklus ranních, odpoledních a nočních směn, krátký a dlouhý týden. A spojit to se staráním se o děti, domácnost. Také uvádějí, že není tolik možností zaměstnání pro ženy.

Ostatních 8 žen neshledává problém v nalezení nového pracovního místa.

19. Otázka: Jaký názor máte na genderovou politiku stírání rozdílů mezi tím, co je ženské a co mužské? (ženské: výchova dětí, vaření, uklízení; mužské: vydělávání peněz, žádné domácí práce)

Celkem 24 žen se ve významu odpovědí shodlo, že v dnešní společnosti se moc nerozlišuje, co má vykonávat žena a co muž. Velmi často se objevila odpověď, že muž a žena by si měli v společné domácnosti pomáhat navzájem. Jedna žena napsala, že její muž nemá problém uvařit či vytřít.

Nejenom ve společné domácnosti, ale i v pracovním a společenském životě uváděly, že je dobré stírání rozdílů.

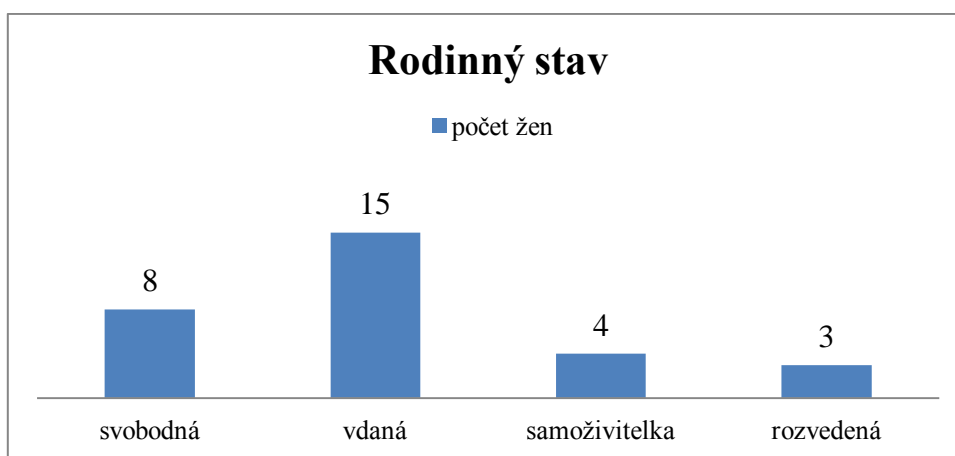
Zbývajících 6 žen uvedlo, že je správné, aby žena byla doma a muž vydělával peníze. Když je žena samoživitelka, tak jim ale nevadí, že vydělává. Od ní se naopak očekává, že vše zvládne.

Ve světě a u nás v České republice probíhá mnoho kampaní na podporu rovnoprávnosti žen a mužů. Česká republika v roce 2014 až na 96. místě z celého světa v genderové rovnosti. V roce 2014 byla například spuštěna kampaň OSN s názvem He For She.

Postupem času se v českém prostředí vyskytuje více žen na vyšších postech, žen podnikatelek, žen manažerek. V politice se usiluje o vyrovnané zastoupení žen a mužů.

20. Otázka: Jaký je Váš rodinný stav?

Graf 15: Rodinný stav



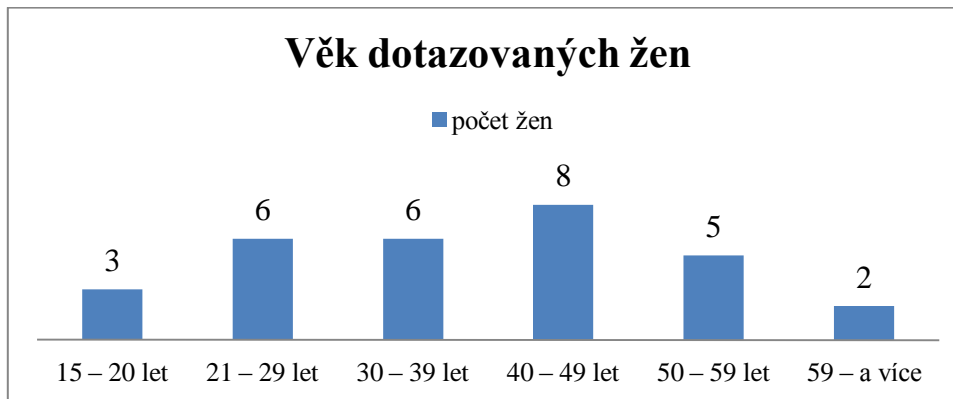
Ženy, které jsou vdané, mají určitou výhodu při ztrátě zaměstnání. V domácnosti vypadne pouze 1 plat, pokud manžel pracuje. Rodina se musí vyhnout nepotřebným výdajům.

Svobodným ženám odpadají výdaje na starání se o děti. Naopak, stejně jako žena samoživitelka a rozvedená žena musí platit nájemné, energie apod.

V dotazníku rozdělují ženy samoživitelky a ženy rozvedené. Samoživitelky jsou zde brány jako ženy, které bydlí ve stejné domácnosti s dětmi, které nejsou dospělé. Rozvedené ženy žijí samostatně ve vlastním bytě, domě a děti mají již dospělé.

21. Otázka: Kolik Vám je let?

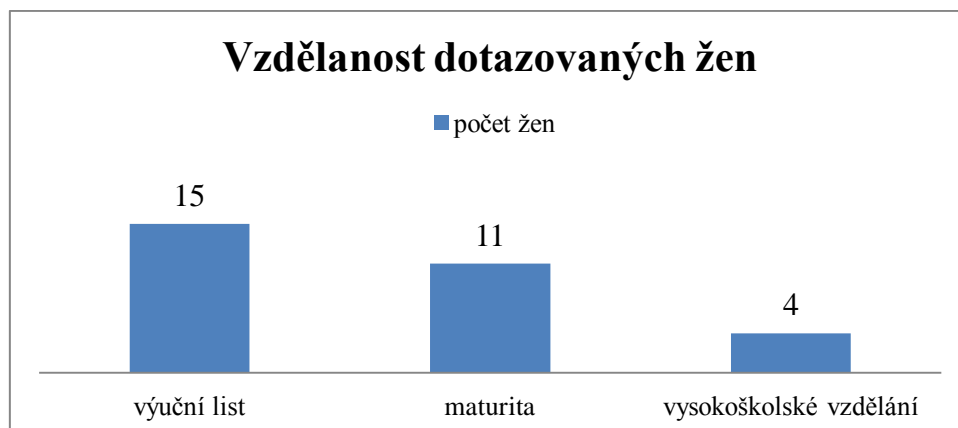
Graf 16: Věk dotazovaných žen



Věkové kategorie jsou zde velmi rozdílné. I přes nízký počet respondentek, je zde zastoupení od nejmladších až po starší ženy. Nejvíce žen je ve věku 40 – 49 let. Na druhém místě jsou ženy od 21 – 39 let. Poté následují ženy na začátku produktivního věku 15 – 20 let. Poslední 2 ženy jsou ve věku 59 a více. Podle pracovnice to jsou ženy, které jsou v evidenci a práci už nehledají – např. čekají na vyřízení invalidního důchodu, předčasného důchodu.

22. Otázka: Jaké je vaše nevyšší dosažené vzdělání?

Graf 17: Nejvyšší vzdělanost dotazovaných žen



Rozdílné vzdělání je známkou rozmanitosti, že v evidenci najdeme různá povolání. Paní pracovnice na úřadu mi sdělila, že nejhůře se shání práce pro vysokoškolsky vzdělané lidi. Nechtějí pracovat za nižší mzdu, nebo si myslí, že nabízená pracovní místa jsou pro ně podřadná. Mají plno požadavků na nové zaměstnání – samostatnou kancelář, různé benefity, málo práce.

Pro ženy s výučním listem a maturitou není problém pracovat jako prodavačky, uklízečky. Za každou práci jsou rády. A i přístup k pracovnícím je odlišný od vysokoškoláků.

3.6 Shrnutí výsledků

Na základě šetření bylo zjištěno, že ztráta zaměstnání ovlivňuje ženy hlavně z finanční stránky. Nedostatek finančních prostředků vede ke snížení životní úrovně nezaměstnaného a případně i celé rodiny. Proto si některé ženy vydělávají během hledání nového zaměstnání brigádami, ale musejí akceptovat maximální výši výdělku 4 950 Kč měsíčně.

Nezaměstnané ženy v administrativě moc nechtějí měnit obor svého zaměstnání. Na rozdíl od žen, které pracovaly jako dělnice. Polovina žen už nechce toto zaměstnání vykonávat. Důležitým faktorem je zde zdravotní stav a věk. Starší ženy už nemají takovou sílu a výkonnost. Některé ženy nechtějí pracovat vůbec.

Když ženy obcházejí doporučená pracovní místa od úřadu práce, tak 83 % uvedlo, že nebyly diskriminovány od potencionálního zaměstnavatele. 17 % se setkalo s věkovou diskriminací.

Celkem 11 žen odešlo ze zaměstnání dobrovolně – nejčastěji ze zdravotních důvodů. Dalších 12 žen uvedlo, že ztratily zaměstnání z důvodu rušení podniku, snižování počtu zaměstnanců, příchodu po mateřské dovolené, zdravotních problémů.

V současnosti se ženy nespolehnají při hledání pouze na úřad práce. Většina využívá i ostatní možnosti paralelně s úřadem práce – internetové portály, inzeráty, poptávání známých. Pouze starší ženy využívají jenom úřad práce.

Všechny dotazované ženy uvedly, že nenavštěvují rekvalifikační kurzy, nabízené úřadem práce. Nevyhovuje jim například nabídka kurzů, nedovoluje jim to zdravotní stav apod. Přitom si 73 % žen myslí, že pomáhají nezaměstnaným k rychlejšímu získání nového zaměstnání.

Mezi nejvýznamnější důvod, proč zaměstnavatelé upřednostňují muže než ženy, nejvíce žen uvedlo mateřství a starost o děti. Poté, že ženy mají méně síly, jsou náchylnější na stres. Některé ženy si myslí, že zaměstnavatelé nedávají přednost žádnému pohlaví.

Celkem 24 žen uvedlo, že si muži a ženy mají navzájem pomáhat a nevnímají rozdělení co je ženská práce a co mužská práce. Zbytek žen uvedlo, že rozdělení co je ženské a co mužské je správné.

4 Závěr

Hlavním cílem práce bylo zjistit, zda ztráta zaměstnání ovlivňuje ženy, které jsou v evidenci Úřadu práce ve Veselí nad Lužnicí a v Soběslavi.

Nejdříve jsem nastudovala odbornou literaturu, která vedla k pochopení základních pojmů nezaměstnanosti, genderové politiky, významu práce pro člověka a ohrožených skupin lidí, na které ztráta zaměstnání a nezaměstnanost působí nejvíce. Poté byl proveden dotazníkový výzkum a doplňující rozhovory s nezaměstnanými a pracovníci Úřadu práce ve Veselí nad Lužnicí.

Na začátku byly stanoveny 2 hypotézy.

hypotéza č. 1: Ovlivňuje ztráta zaměstnání život žen na zkoumaném území

Pro vyhodnocení první hypotézy byly použity výsledky z otázky č. 14. Celkem 87 % žen se vyjádřilo, že ztráta zaměstnání ovlivňuje jejich život. Z toho 69 % žen uvedlo, že je nezaměstnanost ovlivnila finančně – snížení finančních prostředků. Ke zhoršení či zlepšení zdravotního stavu se vyjádřilo 19 % žen. Jako pozitivní událost vidí ztrátu zaměstnání 12 % žen a to zejména nárůstem volného času, který věnují rodině a přátelům.

Zbývajících 13 % žen ztráta zaměstnání neovlivnila žádným způsobem.

Na základě výsledků z otázky č. 14 mohu potvrdit hypotézu, že ztráta zaměstnání ovlivňuje život žen na zkoumaném území.

hypotéza č. 2: Pomáhá dostatečně úřad práce při hledání nového zaměstnání

Pro vyhodnocení druhé hypotézy byly použity otázky č. 9, 10, 12. Z otázky č. 9 vyplývá, že na hledání práce pouze pomocí Úřadu práce spoléhá 17 % žen (vyplnily pouze starší ženy). Ostatních 83 % žen využívá při hledání práce i jiné možnosti.

S přístupem zaměstnanců je spokojeno 70 % žen, nespokojeno 20 %. Zbývajících 10 % nedokázalo odpovědět, jestli ano nebo ne.

Po absolvování rekvalifikačního kurzu si 73 % žen myslí, že se zvyšuje možnost získání nového zaměstnání.

I přes vyhodnocení otázky č. 9, mohu konstatovat, že více žen je s prací úřadu spokojeno. Proto mohu potvrdit hypotézu č. 2.

Doporučení

Na základě výsledků z dotazníkové části mohu navrhnout doporučení pro úřady práce.

První doporučení by směřovalo k pracovním na uvedených kontaktních místech ve Veselí nad Lužnicí a v Soběslavi. Přestože 21 žen uvedlo, že jsou spokojené s přístupem zaměstnanců, nemusí tomu ve skutečnosti tak být. Kontaktní místa navštěvuje více nezaměstnaných žen, které dotazník nevyplnily. Není lehké jednat s různými povahovými typy lidí, ale i jako ostatní zaměstnanci v jiných odvětvích či pozicích, by si pracovnice úřadu měly nechávat své soukromé problémy a špatnou náladu pro sebe. Samotná nezaměstnanost může být pro ženy stresující a určitě nepotřebují, aby na ně zaměstnankyně přenášely negativní myšlenky.

Druhé doporučení se týká nabídky rekvalifikačních kurzů. Všechny 30 dotazovaných žen uvedlo, že je nenavštěvují (např. výběr je omezený). Jedna žena uvedla, že o možnosti rekvalifikačních kurzů ani nevěděla. Doporučila bych vytvoření seznamu věcí, které úřad práce pro nezaměstnané nabízí. Během rozhovoru by pracovnice na nic nezapomněla, což se může nyní klidně stát. Nabídka rekvalifikačních kurzů je pevně daná, pracovnice na kontaktním místě ji neovlivní. Pracovnice by mohla navrhnout svým nadřízeným určité metody zjišťování, o které kurzy je či není zájem.

5 Summary and keywords

This bachelor thesis is focused on the social area, concretely gender issues in the Czech Republic.

The theoretical part describes the basic terms – employment, unemployment, gender, the role of women in contemporary society, effects of unemployment and the basic information about job centre.

The practical part is a case study. The questionnaire contains 22 questions. The survey was conducted in March 2016 in job centres in Veselí nad Lužnicí and Soběslav. The survey was attended by a total of 30 women.

The questionnaire survey found:

- the biggest problem is the loss of finances
- women find difficulty jobs than men
- women with children are in search of a new job discriminated

The end of the thesis describes results of the analysis and the hypothesis in the practical part was specified. In conclusion it was suggested suitable solutions.

Key words: gender, loss of employment, health, unemployment

6 Seznam zdrojů

Literární zdroje

- Bělohávek, F. (1996). Organizační chování (1st ed.). Olomouc: Rubico.
- Buchtová, B., & kolektiv. (2002). NEZAMĚSTNANOST: Psychologický, ekonomický a sociální problém (1st ed.). Praha: Grada Publishing a. s.
- Buchtová, B., & kolektiv. (2013). Nezaměstnanost (2nd ed.). Praha: Grada Publishing a. s.
- Hubinková, Z., & kolektiv. (2008). PSYCHOLOGIE A SOCIOLOGIE ekonomického chování (3rd ed.). Praha: Grada Publishing a. s.
- Mareš, P. (1994). Nezaměstnanost jako sociální problém (1st ed.). Praha: Sociologické nakladatelství.
- Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., & Hoskovec, J. (2003). Psychologie ve světě práce (2003rd ed.). Praha: Karolinum.
- Vágnerová, M. (2004). Psychologie pro pomáhající profese (2nd ed.). Praha: Portál.

Internetové zdroje

- Gender: Základní pojmy. Gender: Základní pojmy [Online]. Retrieved April 13, 2016, from https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy
- Gender pay gap in unadjusted form. Gender pay gap in unadjusted form [Online]. Retrieved April 13, 2016, from <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcod e=tsdsc340&plugin=1>
- Historie Úřadu práce ČR. Historie Úřadu práce ČR [Online]. Retrieved April 13, 2016, from <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>
- Makroekonomická predikce - leden 2016. Makroekonomická predikce - leden 2016 [Online]. Retrieved April 13, 2016, from <http://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/makroekonomika/makroekonomicka-predikce/2016/makroekonomicka-predikce-leden-2016-23826>
- Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - říjen 2015. Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - říjen 2015 [Online].

Retrieved April 13, 2016, from <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-rijen-2015>

- Úřadu práce České republiky. O Úřadu práce České republiky [Online]. Retrieved April 13, 2016, from <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>
- REKVALIFIKACE. REKVALIFIKACE [Online]. Retrieved April 13, 2016, from <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
- Statistiky nezaměstnanosti. Statistiky nezaměstnanosti [Online]. Retrieved April 13, 2016, from <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>
- Švihlíková, I. (2014). Nezaměstnanost, minimální mzda a návrh Evropského parlamentu [Online]. *Britské Listy*. Retrieved from <http://blisty.cz/art/72187.html>
- Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika [Online]. Retrieved April 13, 2016, from https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps
- Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání. Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání [Online]. Retrieved April 13, 2016, from https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch
- Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti [Online]. Retrieved April 13, 2016, from http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

Seznam grafů

Graf 1: Délka doby v posledním zaměstnání.....	27
Graf 2: Délka nezaměstnanosti v měsících.....	27
Graf 3: Délka hledání nového zaměstnání.....	28
Graf 4: Důvody odchodu ze zaměstnání	28
Graf 5: Obor posledního zaměstnání.....	29
Graf 6: Požadované nové zaměstnání	30
Graf 7: Diskriminace ze strany potenciálního zaměstnavatele	30
Graf 8: Jiné způsoby hledání zaměstnání	31
Graf 9: Rekvalifikační kurzy	33
Graf 10: Přívídělek během nezaměstnanosti.....	33
Graf 11: Vliv ztráty zaměstnání na život.....	34
Graf 12: Názor na vlastní nezaměstnanost	35
Graf 13: Přednost mužů před ženami	36
Graf 14: Věková kategorie, kterou zaměstnavatelé vyhledávají	37
Graf 15: Rodinný stav	38
Graf 16: Věk dotazovaných žen.....	39
Graf 17: Nejvyšší vzdělanost dotazovaných žen	39

Seznam tabulek

Tabulka 1: Celkový podíl nezaměstnaných v okrese Tábor.....	10
Tabulka 2: Vybraná významná data ženského hnutí v Čechách.....	11
Tabulka 3: Platový rozdíl mezi muži a ženami v roce 2014.....	12

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Nevyplněný dotazník

Příloha č. 2: Výsledky průzkumu v tabulkách

Příloha č. 1 – Nevyplněný dotazník

Dotazníkové šetření

Dobrý den,

jmenuji se Jitka Laštovková a studuji 3. ročník bakalářského studia na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích. Ke své bakalářské práci jsem si vybrala téma: „Ztráta zaměstnání, se zaměřením na gender problematiku“. Tento dotazník je základem k mé praktické části, který budu poté dále zpracovávat.

Chtěla bych Vás poprosit o pravdivé vyplnění zadaných otázek.

Dotazník je zcela anonymní.

Děkuji.

1. Jak dlouho jste byla zaměstnána ve svém posledním zaměstnání?

2. Jak dlouho jste nezaměstnaná?

3 měsíce

6 měsíců

12 měsíců

2-5 let

5 a více let

3. Jak dlouho hledáte nové zaměstnání?

1 měsíc

6 měsíců

12 měsíců

nové zaměstnání nehledám

4. Jaký byl důvod Vašeho odchodu ze zaměstnání?

vypršení pracovní smlouvy

odešla jsem sama

jiné (vypište)

5. V jakém oboru jste byla naposledy zaměstnaná?
6. O jaké zaměstnání nyní máte zájem?
7. Když jste se ucházela o zaměstnání, setkala jste se s diskriminací ze strany zaměstnavatele?
- ano (vypište s jakou)
- ne
8. Jste registrována na úřadu práce?
- ano
- ne
9. Jakými způsoby hledáte zaměstnaná kromě ÚP?
- inzeráty v novinách
- internetové portály
- pouze ÚP
- jiné (vypište)
10. Jste spokojená s přístupem zaměstnanců na úřadu práce?
- ano
- ne
11. Navštěvujete rekvalifikační kurzy z úřadu práce?
- ano (vypište jaké)
- ne (proč)?
12. Myslíte si, že rekvalifikační kurzy přinášejí pro člověka možnost získat rychleji nové zaměstnání?
- ano
- ne (proč)?

13. Během doby, co si hledáte nové zaměstnání, přivyděláváte si brigádami?
- ano
- ne
14. Jak Váš život ovlivnila ztráta zaměstnání?
15. Jak nahlížíte na svou nezaměstnanost?
- vadí mi
- nevadí mi
- nevím
16. Z jakých důvodů si myslíte, že zaměstnavatelé dávají přednost mužům než ženám v žádostech o práci?
17. Jakou věkovou kategorii podle Vás zaměstnavatelé vyhledávají?
- 15 – 24 let 25 – 34 let
- 35 – 44 let 45 – 54 let
- 55 – 64 let 64 – a více
18. Myslíte si, že si ženy obtížněji hledají zaměstnání?
- ano (proč)?
- ne (proč)?
19. Jaký názor máte na genderovou politiku stírání rozdílů mezi tím, co je ženské a co mužské? (ženské: výchova dětí, vaření, uklízení; mužské: vydělávání peněz, žádné domácí práce)

20. Jaký je Váš rodinný stav?

samoživitelka

svobodná

vdaná

rozvedená

21. Kolik Vám je let?

15 – 20 let

21 – 29 let

30 – 39 let

40 – 49 let

50 – 59 let

59 – a více

22. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

výuční list

maturita

vysokoškolské vzdělání

Děkuji za vyplnění.

Přeji pěkný den.

Jitka Laštovková

Příloha č. 2: Výsledky průzkumu v tabulkách

1. Otázka: Jak dlouho jste byla zaměstnána ve svém posledním zaměstnání?

	Měsíce	Počet žen	Roky	Počet žen
	žádný	1	1	2
	4	1	2	5
			3	2
			4	3
			5	5
			6	4
			10	1
			15	2
			18	1
			38	2
			41	1
Celkem		2		28

2. Otázka: Jak dlouho jste nezaměstnaná?

	Měsíce	Počet žen	Roky	Počet žen
	3	6	2	3
	6	7	3	3
	12	6	4	2
	18	1	5 a více	2
Celkem		20		10

3. Otázka: Jak dlouho si hledáte nové zaměstnání?

	měsíce	Počet žen
	1	12
	6	4
	12	8
	Zaměstnání nehledám	6
Celkem		30

4. Otázka: Jaký byl důvod Vašeho odchodu ze zaměstnání?

Vypršení pracovní smlouvy	7
Odešla jsem sama	11
Jiné	12
Celkem	30

5. Otázka: V jakém oboru jste byla naposledy zaměstnaná?

Administrativa	5
Dělnice	14
Potravinářství	5
Obchod	3
Celkem	30

6. Otázka: O jaké zaměstnání nyní máte zájem?

Dělnice	7
Jakékoliv	10
Administrativa	5
Potravinářství	2
Žádné	6

Celkem	30
--------	----

7. Otázka: Když jste se ucházela o zaměstnání, setkala jste se s diskriminací ze strany zaměstnavatele?

Ne	25
Ano	5
Celkem	30

8. Otázka: Jste registrována na úřadu práce?

Ne	4
Ano	26
Celkem	30

9. Otázka: Jakými způsoby hledáte zaměstnání kromě ÚP?

Inzeráty	7
Internetové portály	12
Jiné	6
Pouze ÚP	5
Celkem	30

10. Otázka: Jste spokojená s přístupem zaměstnanců na úřadu práce?

Ano	21
Ne	6
Nevím	3
Celkem	30

11. Otázka: Navštěvujete rekvalifikační kurzy z úřadu práce?

Ne	30
Celkem	30

12. Otázka: Myslíte si, že rekvalifikační kurzy přinášejí pro nezaměstnaného možnost získat rychleji nové zaměstnání?

Ano	22
Ne	8
Celkem	30

13. Otázka: Během doby, co si hledáte nové zaměstnání, přivyděláváte si brigádami?

Ano	12
Ne	18
Celkem	30

14. Otázka: jak Váš život ovlivnila ztráta zaměstnání?

Nijak	5
Zdravotně	4
Finančně	18
Pozitivně – více času na rodinu	3
Celkem	30

15. Otázka: Jak nahlížíte na svou nezaměstnanost?

Vadí mi	18
Nevadí mi	7
Nevím	5
Celkem	30

16. Otázka: Z jakých důvodů si myslíte, že zaměstnavatelé dávají přednost mužům než ženám v žádostech o práci?

Starají se o děti	12
Mají méně síly	6
Většina nabídek pro muže	3
Ženy jsou náchylnější na stres	5
Zaměstnavatelé nedávají přednost mužům	4
Celkem	30

17. Otázka: Jakou věkovou kategorii podle Vás zaměstnavatelé vyhledávají?

15 – 24 let	4
25 – 34 let	16
35 – 44 let	10
45 – 54 let	0
55 – 64 let	0
64 – a více	0
Celkem	30

18. Myslíte si, že ženy obtížněji hledají zaměstnání?

Ano	22
Ne	8
Celkem	30

19. Otázka: Jaký máte názor na genderovou politiku stírání rozdílu mezi tím, co je ženské a co mužské?

Dnes se to nerozlišuje	24
Nesouhlasím se stíráním rozdílu	6

Celkem	30
--------	----

20. Otázka: Jaký je Váš rodinný stav?

Svobodná	8
Vdaná	15
Samoživitelka	4
Rozvedená	3
Celkem	30

21. Otázka: Kolik Vám je let?

15 – 20 let	3
21 – 29 let	6
30 – 39 let	6
40 – 49 let	8
50 – 59 let	5
59 – a více let	2
Celkem	30

22. Otázka: Jaké je Vaše dosažené vzdělání?

Výuční list	15
Maturita	11
Vysokoškolské	4
Celkem	30