



Zdravotně
sociální fakulta
Faculty of Health
and Social Studies

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

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Zdravotně sociální fakulta
Katedra právních oborů, řízení a ekonomiky

Bakalářská práce

Uplatnění žen v podmínkách současného trhu práce na Benešovsku

Vypracovala: Marie Bártová

Vedoucí práce: Ing. Marie Klímová, Ph.D.

České Budějovice 2015

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá uplatněním žen v podmínkách současného trhu práce na Benešovsku. Důvodem, proč jsem si zvolila dané téma, je můj zájem o danou problematiku, kdy sama jako žena, která pochází z Benešovska, budu možná v tomto regionu hledat své pracovní uplatnění. Ve své bakalářské práci jsem zaměřila svoji pozornost na situace nezaměstnaných žen na Benešovsku a zároveň i na vlastní postoje těchto žen k této situaci.

Práce se skládá z teoretické a praktické části. V teoretické části jsem definovala pojmy, které souvisí s nezaměstnaností – příčiny nezaměstnanosti, rozdělení nezaměstnanosti, důsledky nezaměstnanosti. Zároveň jsem se zaměřila na pojmy, které jsou podstatné pro nezaměstnanost žen – gender, feminismus, feminizace chudoby, postavení rodiny v dnešním světě a na státní politiku zaměstnanosti v oblasti rovných příležitostí. V neposlední řadě jsem charakterizovala benešovský region.

V praktické části jsem si stanovila cíl – objasnit nezaměstnanost žen na Benešovsku a postoj, který ženy k dané problematice zaujímají.

Dále jsem si určila hypotézu, ve které předpokládám, že nezaměstnané ženy z Benešovska, bez dětí a s dětmi staršími šesti let, se cítí méně znevýhodněny na trhu práce než ženy z Benešovska s malými dětmi do věku šesti let. Tuto hypotézu se mi dle výsledků dotazníkovému šetření podařilo potvrdit.

Následně jsem v praktické části popsala metodiku práce. Výzkum jsem prováděla: sekundární analýzou dat, dotazníkovým šetřením, a polostandardizovanými rozhovory, které posloužily k celkovému dokreslení tématu očima odborníků.

Sběr dat probíhal na Úřadu práce České republiky – kontaktní pracoviště v Benešově.

Z výsledku je patrné, že ženy s malými dětmi do šesti let věku se cítí více znevýhodněny v podmínkách současného trhu práce na Benešovsku než ženy bez dětí, či s dětmi staršími šesti let. Významnou se, v potvrzení této hypotézy, stala například otázka, kde měly respondentky označit, zda se cítí zařazeny mezi skupinu nezaměstnaných, která je na trhu práce více ohrožena nezaměstnaností. Ženy s dětmi do šesti let se také častěji setkaly s dotazováním potencionálních zaměstnavatelů na jejich osobní život během přijímacích pohovorů.

Klíčová slova:

žena – Benešovsko – trh práce – nezaměstnanost – gender

Abstract

The bachelor thesis deals with the use of women in the labour market under current circumstances in Benesov region. As a woman living in Benesov region, I will possibly look for a job there too, and that is why I have chosen this theme. The thesis focuses on the situation of unemployed women in Benesov region, as well as on the attitudes of these women to this situation.

The thesis is divided into two parts – theoretical part and practical part. In the theoretical part, I defined terms connected to unemployment: the reasons of unemployment, the division of unemployment and the results of unemployment. I also focused on terms that are important for the unemployment of women, such as the gender, the feminism, the feminization of poverty, the status of families in a present-day world and the state policy of employment in terms of gender equality. Benesov region was characterized as well.

The aim of the practical part was to clarify the unemployment of women in Benesov region and the woman's attitudes to this topic.

Moreover, I have identified a hypothesis, in which I presume that unemployed women in Benesov region without children or with children older than six years feel less disadvantaged in the labour market than women living in Benesov region with children up to six years old. According to the survey, this hypothesis was confirmed.

Subsequently, I described the methodology of the thesis. The research was done by a secondary data analysis, a survey and semi-structured interviews which helped to illustrate the topic from the expert's points of view.

The data collection was done in the Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic – contact office in Benesov.

According to the results, under present circumstances women with children up to six years' old feel more disadvantaged in the labour market in Benesov region than women with no children or with children older than six. One of the important questions for confirmation the hypothesis was the question whether the respondent feels included into the group of unemployed that is more in danger of unemployment. During a job interview, women with children up to six years were also more often confronted by questions of their potential employers on their personal lives.

Key words:

Woman – Benesov Region – labour market – unemployment – gender

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 § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to – v nezkrácené podobě – v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných fakultou – 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.

V Českých Budějovicích dne

.....

Marie Bártová

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat své vedoucí bakalářské práce Ing. Marii Klímové, Ph.D., za trpělivost, rady a cenné informace, které mi věnovala při jejím zpracování. Rovněž bych také chtěla poděkovat své rodině, která mě podporovala po celou dobu studia.

Obsah

Úvod	11
1 Současný stav.....	13
1.1 Postavení žen v současné společnosti.....	13
1.2 Gender.....	14
1.2.1 Genderové rozdíly	14
1.2.2 Genderové role	15
1.3 Feminismus.....	16
1.3.1 První a druhá vlna feminizmu.....	17
1.3.2 Druhy feminizmu.....	18
1.3.3 Feministické myšlení v současné době.....	18
1.4 Postavení rodiny v dnešním světě.....	20
1.4.1 Systémy finančního hospodaření v rodinách.....	20
1.4.2 Rodiny s dětmi.....	21
1.5 Feminizace chudoby	24
1.5.1 Vertikální a horizontální segregace trhu práce.....	24
1.5.2 Práce na částečné úvazky	25
1.6 Nezaměstnanost	27
1.6.1 Výpočet nezaměstnanosti	27
1.6.2 Definice nezaměstnaného	27
1.6.3 Druhy nezaměstnanosti:	28
1.6.4 Důsledky nezaměstnanosti	29
1.6.5 Specifika nezaměstnanosti žen.....	30

1.7	Státní politika zaměstnanosti v oblasti rovných příležitostí	32
1.7.1	Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 resortu MPSV	32
1.8	Charakteristika Benešovska	34
2	Cíl práce a hypotézy	36
2.1	Cíl práce	36
2.2	Hypotézy	36
3	Metodika	37
3.1	Použité metody a techniky sběru dat	37
3.2	Charakteristika zkoumaného souboru dotazníkového šetření	38
4	Výsledky	39
4.1	Výsledky dotazníkového šetření	39
4.2	Sekundární analýza dat	51
4.3	Rozhovory	52
5	Diskuze	55
5.1	Diskuze k dotazníkovému šetření	55
5.2	Potvrzení hypotézy	60
5.3	Diskuze k sekundární analýze dat	60
5.4	Diskuze k polostandardizovaným rozhovorům	61
6	Závěr	63
7	Seznam informačních zdrojů	66
8	Přílohy	71

Seznam použitých zkratk

ČR – Česká republika

ESF – Evropský sociální fond

MD – Mateřská dovolená

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

Úvod

Práce a dostatečná finanční odměna za ni, by měla tvořit přirozenou součást našeho života. Existují však skupiny osob, které mají na trhu práce pozici znesnadněnou. Mezi tyto kategorie můžeme zařadit například ženy. Ženy se v průběhu života potýkají s určitými obdobími, které mají značný vliv na jejich budoucí profesionální pracovní dráhu. Tato období – odchod na mateřskou dovolenou, rodičovskou a následný návrat na trh práce, nastávají v souladu s genderovým řádem. Ženy tak nesou přímé i nepřímé náklady, které souvisí se založením rodiny.

Z hlediska genderu existuje stále stereotypní dělba profesí na typicky mužské a typicky ženské. Toto dělení následně určuje, že ženy jsou směřovány do určitých oborů, pozic a pracovních podmínek, které se vyznačují nižším společenským statutem, nižší mzdovou úrovní nebo omezeními v kariérním růstu. V důsledku výpadku z trhu práce kvůli rodičovství dochází u žen častěji ke ztrátě dovedností, kvalifikace a snížení flexibility z důvodu péče o děti.

Ženy bývají také často znevýhodňovány již během přijímacích pohovorů, kdy jim jsou kladeny otázky týkající se jejich osobního stavu. Cílem těchto otázek bývá například zjistit, zda má žena děti a tím si potvrdit, zda bude dostatečně flexibilní pro výkon dané profese. Tato diskriminace je legislativními opatřeními zakázána, bohužel se však stále objevuje a její prokázání je obtížné.

Sladění rodinného a pracovního života je další překážkou, se kterou se ženy musí vypořádat. Po návratu z placeného zaměstnání musí ženy často nastoupit na tzv. „druhou směnu“, která spočívá v péči o domácnost a ve výkonu domácích prací. Je soukromou záležitostí každé rodiny, jak si tyto činnosti rozdělí. Všeobecně se však jedná o práce, které jsou často vnímány tak, že patří do kompetencí žen.

Hlavní cíl této bakalářské práce představuje objasnění situace nezaměstnaných žen v podmínkách současného trhu práce na Benešovsku a také zjištění postojů těchto žen k dané problematice. Toto téma jsem si zvolila z důvodu, že ve stavu nezaměstnanosti se může ocitnout kdykoliv, kdokoliv z nás a vzhledem k tomu, že jsem žena, zaujala mě právě specifika ženské nezaměstnanosti. Benešovsko, jako oblast mého trvalého bydliště, se stalo dalším z motivačních faktorů k vlastnímu výzkumu.

Práce se skládá z teoretické a praktické části. V teoretické části jsou popsány základní pojmy, které se problematiky nezaměstnanosti žen týkají.

V praktické části definuji cíl práce, předpokládanou hypotézu, metody a postupy použité při výzkumu. Budou zde zpracovány výsledky výzkumného šetření, které bylo provedeno za pomoci dotazníkové metody na Úřadu práce České republiky, kontaktním pracovišti Benešov, sekundární analýza dat a polostandardizovaný rozhovor s odborníky, který mi umožnil podívat se na problematiku nezaměstnanosti žen z odlišného úhlu pohledu.

V závěru budou shrnuty poznatky a možnosti uplatnění práce.

Za důležité podklady pro sestavení mé bakalářské práce považuji odborné knihy a internetové zdroje zaměřené na tuto problematiku.

1 Současný stav

1.1 Postavení žen v současné společnosti

V současné době zažívají ženy, které žijí v západní společnosti, jeden z nejrovnějších přístupů s muži v rámci celé historie. Již nemusí bojovat o svá politická práva, právo volební, na vzdělání apod. Staly se sebevědomými a nezávislými osobami, jejichž cíle jsou vyšší než pouhá starost o domácnost spojená s péčí a výchovou dětí. Objevují se však další překážky, které musí ženy překonávat. Mezi nejzávažnější patří nerovné postavení žen a mužů na trhu práce, které přináší do života žen mnoho negativ. Stále si většina z nás v sobě nosí stereotypy a předsudky, které pracovní pozici ženy jasně diferencují. [3]

Významnou roli zde hraje gender, který se stal v dnešní společnosti velmi diskutovaným tématem.

1.2 Gender

Pojem gender označuje rozdíly mezi muži a ženami, anebo také mezi mužským a ženským. Nejedná se ovšem pouze o lidské pohlaví jako biologickou danost (bytí mužem nebo ženou), protože jednotlivce může vystihovat jen málo ze společensky definovaných charakteristik jeho genderu. [37]

1.2.1 Genderové rozdíly

Z genderového hlediska rozdíly mezi mužem a ženou vznikají a jsou podmíněny kulturně, historicky a sociálně. Jsou dány a formovány naší sociální zkušeností. Gender působí jako sociální konstrukt, který reálně ovlivňuje, modifikuje a formuje individuální schopnosti a vlastnosti konkrétních mužů a žen, stejně jako jejich názory, postoje a chování k „typicky ženskému“ či „typicky mužskému“. [4]

Rozdíly mezi mužem a ženou, které vnímáme, chápeme a označujeme jako typicky mužské a ženské vlastnosti, dovednosti a schopnosti, jednání, které očekáváme a vyžadujeme od příslušníků onoho pohlaví (ve skutečnosti genderu), nejsou předurčeny pouze geneticky či biologicky ani nám nejsou dány nijak dopředu. My lidé si je sami utváříme, interpretujeme a spojujeme s určitými významy. [4]

Představy o ženě, která nemá technické vloh, špatně řídí auto a miluje péči o domácnost a děti, či o muži, který je za všech okolností racionální, myslí logicky a orientuje se dobře v mapách, jsou zjednodušené. Tyto genderové stereotypy vedou k diskriminaci na základě pohlaví. [32]

1.2.2 Genderové role

Genderové role jsou soubor určitých pravidel či očekávání (většinou jsou nepsaná a neformální), která předepisují určité chování a jednání, které je typické jenom pro muže nebo jenom pro ženy. [25]

Genderové role si člověk osvojuje v celoživotním procesu genderové socializace. V rámci genderové socializace se člověk stává součástí určité společnosti, osvojuje si její normy, pravidla a hodnoty. Tento proces může probíhat vědomě na základě odměn a trestů, nebo skrytě. Např. v dětství jsou holčičkám oblékány růžové oblečky, chlapcům oblečení v tmavších barvách, holčičkám jsou kupovány panenky, chlapcům roboti a autíčka. V dospělosti, když se se manželům narodí dítě, považuje se za vhodné, aby s dítětem zůstala doma matka. Obecně je žena považována za empatictější, emocionálnější a vnímavější k potřebám dítěte. [27]

Pokud by zůstal doma s dítětem muž, okolí by o něm pomýšlelo jako o někom, kdo je neschopný uživit svoji rodinu. [28]

1.3 Feminismus

Feminismus je myšlenkový směr, který usiluje o rovnoprávné postavení žen a mužů ve všech oblastech života. Nejde však o ucelený soubor idejí, feminismus je spíše výsledkem různých snah o emancipaci žen. [15]

Cílem feminismu není pouze rovnoprávnost žen a mužů, ale také výzkum a potírání jevů, které lze považovat za projevy a součást utlačování žen jako sociální skupiny, zlepšení postavení žen ve společnosti a zvýšení jejich nezávislosti. [38]

Historička Gerda Lerner prokázala, že první feministické myšlenky lze vyčíst ze středověkých historických dokumentů. Pokusila se rekonstruovat tradici protestu žen vůči patriarchálnímu útlaku, nepovedlo se jí to však zcela. Činy žen a jejich písemné projevy nebyly nikdy systematicky dokumentovány. Ženy se nesměly podílet na aktivním utváření dějin, byly z něj vylučovány. Pouze muži směli určovat, co je a co není relevantní součástí dějin. Díky tomuto systematickému „umlčování“ bylo pro ženy obtížné zjistit a uvědomit si, že tato nerovnost, která panuje ve společnosti, není pouze individuální záležitostí jich samotných. I když se nemohli sice dozvědět o snahách jejich předchůdkyň, věděly, že myšlenka spravedlivějšího uspořádání společnosti existuje. Díky tomuto kolektivnímu vědomí se ustavilo feministické sociální hnutí na počátku 19. století. [37]

1.3.1 První a druhá vlna feminismu

1.3.1.1 První vlna feminismu

Na konci 18. století se v USA začala celá řada žen ze střední a vyšší vrstvy společnosti dožadovat rovného postavení s muži, zejména se jednalo o přístup ke vzdělání. Nejslavnější konference se uskutečnila v Seneca Falls v americkém státě New York 18. – 19. července 1848. Přibližně tři sta žen a několik mužů přijalo Deklaraci citů, která se skládala z dvanácti rezolucí, které podporovaly princip rovnosti pohlaví, odmítaly zákony a zvyklosti o podřízeném postavení žen a jedním z bodů byl požadavek volebního práva pro ženy. [37]

S tímto obdobím souvisí pojem sufražetka (z francouzského suffrage: volební právo), což označovalo feministku - bojovnici za volební právo. [18]

Sněmovna i senát na jaře 1919 schválily Devatenáctý dodatek americké ústavy a předaly ho k ratifikaci. 26. srpna 1920 získalo 26 milionů amerických žen volební právo. [37]

České ženy získaly volební právo v roce 1920. Ženské hnutí podporovali Tomáš Garrigue Masaryk, Vojta Náprstek, Alice Masaryková a Františka Plamínková. [1]

1.3.1.2 Druhá vlna feminismu

Oživení feminismu nastalo v 60. letech 20. století. Bylo zřejmé, že dosažení právní rovnosti s muži a získání politických práv „ženskou otázkou“ nevyřešilo. Ženy byly nespokojené s dosaženou mírou skutečné rovnosti s muži, což vedlo ke vzniku různorodých feministických skupin, které se odlišovaly svými strategiemi i cíli. Cílem druhé vlny nebylo pouze získání politických práv, zejména volebního práva, ale dosažení společenské změny, „osvobození“ žen. [37]

1.3.2 Druhy feminizmu

Mezi druhy feminizmu řadíme: liberální feminizmus, sociální a marxistický feminizmus, rozvojový feminizmus, radikální feminizmus, psychoanalytický feminizmus, multirasový feminizmus, postmoderní feminizmus, ekofeminizmus atd.

Liberální feminizmus uplatňuje jako základní princip individualizmus, který přiznává jednotlivci právo na rovné zacházení bez ohledu na pohlaví, barvu pleti, rasu, názor nebo náboženské vyznání. Liberální feministky se snažily prolomit právní a sociální bariéry, které bránily ženám být politicky aktivní, zapojit se do veřejného života, vzdělávat se a mít vlastní povolání. [37]

Sociální feminizmus vychází z teorie, která říká, že původem nerovnosti mezi ženami a muži jsou ekonomické a sociální faktory. Sociální feminizmus zohledňuje genderové faktory a tvrdí, že dosáhnout emancipace žen lze dosáhnout pouze sociální změnou. Feministky souhlasí s myšlenkou, že ženy v domácí sféře, které pečují o domácnost a mají děti, slouží ekonomickým zájmům kapitalismu. [37]

Radikální feministky tvrdí, že patriarchální způsob uspořádání společnosti utiskuje ženy ve všech rovinách. Přizpůsobování se konkrétním genderovým rolím vzniká u chlapců a dívek již od nejtětlejšího věku podmiňováním. [24]

K osvobození žen je třeba svrhnout patriarchát, rozbít instituci rodiny a odstranit psychologický a sexuální útlak žen. [37]

1.3.3 Feministické myšlení v současné době

V současnosti se feministické myšlení posunulo dál. Ženám dnes už nikdo neupírá volební právo či právo studovat, horizont úvah o rovnoprávnosti žen a mužů se přesunul ke snaze zabránit na základě získané rovnoprávnosti jakékoliv formě diskriminace. V této souvislosti se před námi zvedá třetí vlna feminizmu, jejíž podstatou je soulad mezi profesním a osobním (rodinným) životem. [29]

V současné době feministické hnutí v České republice požaduje především:

- Rovné šance v zaměstnání a odměňování;
- Rovné zastoupení žen v politice a ve vedoucích a rozhodovacích pozicích ve sféře veřejné a soukromé;
- Rovné postavení žen a mužů v rodině. [32]

1.4 Postavení rodiny v dnešním světě

V moderní společnosti není možné vymezit pojem rodina jednoduchým způsobem. Každá kultura, společnost a lidé v ní žijící si vytvářejí vlastní definice rodiny dle vlastních zkušeností. Giddens o rodině hovoří jako o skořápkové instituci, kdy zůstal „obal“ neboli pojem rodina, ale jeho obsah se postupem času změnil. Pomyslný základ rodiny nemusí tvořit nutně pár, natož heterosexuální. Roste počet nesezdaných soužití, neúplných rodin, rodin náhradních, svobodných matek apod. [17]

Vstup do manželství spojený se založením rodiny je často pro mladého člověka příliš finančně nákladný, proto ho odkládá na pozdější dobu. Vysoká míra rozvodovosti a rozvody samotné jsou společností tolerovány. Mnoho mladých lidí odkládá založení rodiny také z důvodu obavy zhoršené možnosti najít si zaměstnání. V současnosti jsou manželské svazky a rodinná pouta narušována tržním pojetím člověka. Aby byl člověk úspěšný na trhu práce, je od něj očekávána určitá flexibilita, nevázanost a schopnost přizpůsobit se neustále měnícím se podmínkám ekonomiky. Rodina se dostává do opozice tržní ekonomiky. V rodinách dochází k určité dělbě domácích prací a péče tak, aby byly zajištěny potřeby rodinných příslušníků. Zároveň funguje jako samostatná ekonomická jednotka, která zajišťuje konzum výrobků a služeb vytvořených a distribuovaných prostřednictvím trhu. [33]

1.4.1 Systémy finančního hospodaření v rodinách

Existuje několik rodinných modelů, které zajišťují finanční hospodaření uvnitř rodiny – od modelu výlučného mužského živitelství, modelu dvoupříjmových rodin s nevyrovnanou hladinou příjmů přes relativně vyrovnaný model společného financování a rozhodování až ke zcela individualizovanému modelu hospodaření s penězi, které je zpravidla u kohabituujících dvojic či dvojic bez dětí. [33]

Žena, zabezpečená pouze prostřednictvím příjmu muže, je na nerovném postavení a s nerovnými možnostmi uplatnění ve společnosti v porovnání se svým mužským protějškem. V tomto modelu je zároveň od ženy očekáváno, že bude muži poskytovat emocionální podporu, pečovat o domácnost a bude vychovatelkou dětí. Tento rozpor ilustruje nesoulad v nastavení moderních společností, kde sféra veřejná a soukromá fungují podle zcela rozdílných principů. [33]

Demografický vývoj populace a masový vstup žen na trh práce znamenal reálnou proměnu modelu muže – živitele na model dvoupříjmový. Penězům, které vydělá žena, je však opticky přisuzován jiný význam a důležitost. Zelizer říká, že rodinná ekonomika představuje složitý, diferencovaný systém, který nestojí pouze na „číslech“, ale je ovlivněný genderem, věkem, vzděláním apod. [33]

1.4.2 Rodiny s dětmi

K nastolení skutečné rovnosti mezi muži a ženami je zapotřebí dosáhnout rovnosti především doma, a to stejným podílem zodpovědnosti mužů a žen za péči a starost o děti a rodinu. V dnešní společnosti jsou lidé nuceni stále častěji volit mezi kariérou a rodinou. Zvolit si správnou odpověď na otázky typu: „Založit, či nezaložit rodinu“, „Mít, či nemít děti“ je velmi obtížné. [29]

Uplatnění žen na trhu práce je ovlivňováno rodičovstvím více než u mužů. Narození dítěte by však pro ženu nemělo představovat handicap. Muži by na sebe měli v rámci rodiny převzít aktivnější roli. Statistiky říkají, že muži stráví oproti ženám navíc minimálně hodinu denně v práci nebo při studiu, ženy věnují nejméně onu jednu hodinu navíc domácím pracím. [29]

Jako domácí práce v tzv. úzkém pojetí jsou obvykle považovány rutinní a nejčastěji vykonávané činnosti v domácnosti, které jsou neodkladné, časově náročné a zpravidla označovány jako „ženské“. Do kategorie „ženské domácí práce“ bývá zahrnována i organizace rodinného rozpočtu, koordinace činností v domácnosti, některé aspekty péče o děti a emocionální podpory členů rodiny, tzv. mentální práce. [37]

Ženy tráví v průměru také dvakrát více času s dětmi než jejich otcové. V rodině, kde je malé dítě, je čas, který se mu matka věnuje, odhadován na 5,5 – 7,5 hodin denně. Pokud tato doba není rozdělena rovnoměrně mezi oba rodiče, popř. muž nepřebere alespoň její část, žena trpí napětím, které vzniká z důvodu snahy kombinovat pracovní a rodinné povinnosti. [29]

Dostupná data nám ukazují, že existuje přímá souvislost mezi zaměstnaností a rodičovstvím. Zaměstnanost žen s dětmi klesá, zatímco u mužů stoupá. Dle jedné statistiky z roku 2005 vyplývá, že ženy plně 2/3 svých každodenních prací vykonávají bezplatně, muži dělají převážně pouze placenou práci. Celkový počet odpracovaných hodin žen převyšuje odpracované hodiny mužů, z čehož vyplývá, že ženy mají také daleko méně volného času než muži. [29]

Vladimír Špidla uvádí, že ve většině členských zemí Evropské Unie pobírají muži přibližně o 15% vyšší plat než ženy. Z důvodu vyššího platového ohodnocení mužů lze usuzovat, že jsou to právě ženy, které se vzdávají svého zaměstnání a odchází na rodičovskou dovolenou. Marginální zastoupení otců, kteří odcházejí na rodičovskou dovolenou, je možno považovat za reakci na princip výpočtu výše rodičovského příspěvku. Rodičovský příspěvek je jako dávka ze systému státní sociální podpory stanoven částkou, která je nižší než průměrný i nejčastější příjem v České republice. *„V situaci, kdy je ve většině rodin vyšší příjem muže než ženy, se chová rodina (z minimálně krátkodobého) ekonomického hlediska racionálně, pokud přichází kvůli zajištění péče o děti o nižší příjem (nebo jeho část), tedy příjem ženy.“* [29]

Stoupá však počet případů, kdy na rodičovskou nastoupí otec. Stává se tak v případech, kdy má žena zaměstnání s vyšším finančním ohodnocením a muž dostatek „odvahy“, aby překonal stále aktuální genderový stereotyp, který řadí do role pečujícího rodiče ženu.

Další problém, kterému musí rodina čelit, se týká časového období, po které pečující rodič pobírá rodičovský příspěvek. Nejčastěji volenou variantou je tříletá rodičovská dovolená, protože jesle, kam by mohlo být dítě umístěno, jsou prakticky zrušené a mateřských škol je nedostatek. Mateřské školy jsou ochotny přijmout dítě mladší tří let zcela výjimečně, také si diktují podmínky, které musí dítě splňovat, aby bylo přijato. Přednost dostávají děti z obce, která je zřizovatelem mateřské školy a děti, které musí absolvovat povinný rok v mateřské škole před nástupem na Základní školu. Matky se tedy nemohou zapojit do pracovního procesu, ačkoli by chtěly. Pokud si zvolí dvouletou variantu rodičovské, musí si zajistit péči o dítě soukromě. V současné době, kdy je odchod do starobního důchodu odsouván na stále pozdější věk, není lehké využít „hlídací služby“ babiček a dědečků. Tito lidé jsou často sami stále ekonomicky aktivní a nemohou převzít pečující roli o vnouče. Pozitivním faktem je zvyšující se počet mateřských školek, které zřizují firmy pro děti svých zaměstnanců. Ženy, které jsou zaměstnané v těchto firmách, mají snadnější možnost návratu do zaměstnání. Doba, po kterou jsou ženy na rodičovské, významně ovlivňuje ztrátu jejich kvalifikace, zkušeností a konkurenceschopnosti na trhu práce. [29]

1.5 Feminizace chudoby

Chudobu Krebs definuje jako: “... stav, který je důsledkem nerovného přístupu k rozdělovanému bohatství společnosti a k jejím materiálním zdrojům, kdy životní podmínky a uspokojení základních potřeb není v potřebné míře zabezpečeno dostatečnými zdroji. Chudoba je spojována s hmotnou nouzí, deprivací a vyloučením jedinců od materiálních zdrojů.“ [26]

Pracovní dráha ženy je narušena mnoha událostmi, které přináší rodičovství. Reprodukce a zátěž, která je s ní spojená, se odráží téměř výhradně do pracovní kariéry ženy. Ženy nesou přímé i nepřímé náklady, které souvisí se založením rodiny, např. ztráta příjmu, osobní autonomie – nastává finanční závislost na partnerovi (pokud se nejedná o matky samoživitelky), ztráta sebevědomí či dovedností a kvalifikace. Všechny tyto dopady mají vliv na sociálně – ekonomické postavení ženy. V současnosti se stále zvyšuje podíl žen, které se ocitají na hranici chudoby. Chudoba žen je způsobena nízkým podílem na moci, v některých státech nižším vzděláním žen (neplatí v ČR) a nízkými příjmy, které vznikají z důvodu genderové nerovnosti. [4]

1.5.1 Vertikální a horizontální segregace trhu práce

Genderové nerovnosti, které se projevují na trhu práce, lze rozdělit na genderovou segregaci a mzdové rozdíly. Genderová segregace způsobuje, že ženy a muži pracují v různých sektorech, pozicích nebo za odlišných smluvních a pracovních podmínek. Ženy jsou více zaměstnány ve veřejných službách, jako je školství, zdravotnictví a sociální péče, muži v technických oborech. Toto nazýváme horizontální genderovou segregací. [30]

Vertikální genderová segregace značí rozdělení, kdy muži vykonávají řídicí pozice a ženy jsou spíše v servisních pozicích. [27]

S vertikální segregací souvisí metafora tzv. skleněného stropu. Ženy, které se snaží dosáhnout vyšší pozice, mají na toto místo omezený přístup. Bariéra, která odděluje jednotlivé úrovně, je nazývána skleněným stropem. V okamžiku, kdy se ženy pokusí tuto bariéru překročit, narazí na překážky. Pod touto bariérou mohou ženy postupovat, za ní už ne. [27]

Ve složitosti trhu práce se horizontální i vertikální segregace různě kombinují. V důsledku toho zaujímají ženy pracovní pozice, kde mají méně podřízených, postup na vyšší funkci není možný, jsou hůře finančně ohodnoceny a mají méně moci, kterou by se mohly podílet na rozhodování o strategii organizace. [36]

Genderová segregace na trhu práce je významnou příčinou feminizace chudoby, jak na lokální, tak i na globální úrovni. [31]

1.5.2 Práce na částečné úvazky

Mnoho matek, které se snaží o sladění rodinného a pracovního života, volí práci na částečné úvazky. Práci na částečný úvazek téměř nikdy nevykonávají muži. Ženy mohou vykonávat práci téměř tak, jako by byly zaměstnány na plný pracovní poměr, avšak zaměstnavatel může tyto zaměstnankyně považovat za nedostatečně „výkonné“ či nespolehlivé. Z jeho pohledu nekorrespondují s požadavky na perspektivní pracovnice, protože nejsou flexibilní a setrvává zde neustálá hrozba absence z důvodu neodkladné péče o dítě, např. pokud dítě onemocní. Práce na částečné úvazky nebývají příliš vysoce finančně oceňovány a udržují ženy na nižších příčkách kariérního žebříčku. U vysoce kvalifikovaných pracovnic mohou také zabránit či zpomalit možnost jejich povýšení. [27]

U žen samoživitelek, se jejich situace různí dle výše dosaženého vzdělání a výše finanční mzdy. Ženy s nižší kvalifikací pokládají svou životní situaci za tíživou. Pobírají nízkou výši mzdy, otec dítěte často neplní svou alimentární povinnost a ženy nemají možnost si odpočinout. Péči o dítě musí obstarat samy a výše jich výdělku jim neumožňuje žít v určitém standardu či dokonce nadstandardu. [27]

Celková zaměstnanost žen se v zemích Evropské unie v posledních letech zvyšuje. Speciálně pro ženy jsou vytvářeny nové pracovní příležitosti, nová pracovní místa. Rozdíl mezi platovým ohodnocením ve srovnání s muži, nepoměr v postavení v hierarchii firem, institucí a politických funkcích však stále přetrvává. [29]

1.6 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je složitým jevem a je nutné k ní přistupovat z různých hledisek. K tomu, abychom mohli nezaměstnanost řešit, vyvozovat příčiny, důsledky a optimální řešení, potřebujeme širokou síť dat, např. jak dlouho trvá, kde se vyskytuje, jaká je její míra, výše potřebných finančních zdrojů atd. Existují skupiny lidí, kteří jsou nezaměstnaností na trhu práce ohroženi více. Jedná se o ženy, mladistvé, absolventy škol, handicapované a občany v předdůchodovém věku. Nezaměstnanost postihuje tyto kategorie častěji než ostatní. [26]

1.6.1 Výpočet nezaměstnanosti

Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s Českým statistickým úřadem přešlo od roku 2013 na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR, který se nazývá Podíl nezaměstnaných osob. Tento ukazatel zahrnuje dosažitelné uchazeče o zaměstnání evidované na Úřadu práce ve věku 15 – 64 let ku počtu obyvatel ve věku 15 – 64 let krát stem. Ve jmenovateli jsou tedy zahrnuty pracovní síly i ekonomicky neaktivní osoby. [23]

1.6.2 Definice nezaměstnaného

Za nezaměstnané Krebs považuje ty, kteří práci aktivně hledají a jsou registrováni na Úřadu práce České republiky. [26]

1.6.3 Druhy nezaměstnanosti:

1.6.3.1 Frikční nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti je spojen s životním cyklem člověka. Člověk v průběhu svého života vstupuje na trh práce poprvé nebo se rozhodne pro změnu svého zaměstnání. Následně aktivně hledá volné pracovní místo, které by pro něj bylo vhodné. Tato nezaměstnanost je považována za dobrovolnou, protože je pouze přechodně. [26]

1.6.3.2 Strukturální nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost vzniká v souvislosti se strukturálními změnami v národním hospodářství, kdy dochází k útlumu určitých pracovních oblastí a zároveň k rozvoji jiných. Je zde tedy nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. [26]

1.6.3.3 Cyklická nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost souvisí s ekonomickým cyklem. Vzniká, pokud je celková poptávka po práci nízká a všechna odvětví národního hospodářství jsou v útlumu. Cyklická nezaměstnanost je považována za nedobrovolnou. [26]

1.6.3.4 Dobrovolná nezaměstnanost

Vzniká, pokud nezaměstnaný hledá práci, která má vyšší finanční ohodnocení, než jaké může aktuálně trh práce nabídnout. Člověk je raději nezaměstnaný, než aby pracoval za nižší mzdu. Důležitým faktorem, který ovlivňuje tuto nezaměstnanost, jsou podpory v nezaměstnanosti. Pokud jsou podpory v nezaměstnanosti vysoké, lze soudit, že nezaměstnaní dají přednost pobírání podpory a volnému času před zaměstnáním za málo peněz. [19]

1.6.3.5 Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolná nezaměstnanost je negativním faktorem. Značí, že poptávka po práci je nižší než celková nabídka pracovních sil. Objevuje se, když nezaměstnaní hledají práci, ale nemohou ji najít. Jsou ochotni pracovat za cenu, která je stanovená tržní rovnováhou, někteří i za nižší, současná situace na trhu práce jim to však neumožňuje. Důvodem mohou být např. odborové organizace, které prosazují zvyšování mezd, které vede k propouštění zaměstnanců. [19]

Dalším rozdělením nezaměstnanosti je členění podle hlediska času na nezaměstnanost krátkodobou a dlouhodobou. Krátkodobá nezaměstnanost, která bývá obvykle spojena s nezaměstnaností frikční, není považována za jev, který by závažným způsobem ohrožoval společnost či ekonomiku. Problém nastává, pokud se nezaměstnanost krátkodobá transformuje do nezaměstnanosti dlouhodobé. Holman uvádí, že dlouhodobá nezaměstnanost znamená nezaměstnanost v řádu let. [19]

1.6.4 Důsledky nezaměstnanosti

Nemožnost najít vhodné zaměstnání s sebou přináší důsledky, které jsou v zásadě dvojího charakteru. Jedná se o důsledky ekonomické a sociální.

1.6.4.1 Ekonomické důsledky

Ekonomika země nevyrobí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Dochází ke ztrátám, plýtvání zdroji a propadu hrubého domácího produktu. Úroveň HDP je pod hodnotou potenciálního HDP. [13]

1.6.4.2 Sociální důsledky

Sociální důsledky nezaměstnanosti jsou rozmanité. Každý člověk prožívá stav bez zaměstnání odlišným způsobem. Následky nezaměstnanosti se různě prolínají a zároveň se promítají do osobního i společenského života člověka. Člověk, který ztratil finanční příjem plynoucí ze zaměstnání, bývá odkázán na podporu v nezaměstnanosti či pobírání sociálních dávek. Tudíž téměř vždy dojde k poklesu životní úrovně nezaměstnaného. Pokud trvá nezaměstnanost příliš dlouho, vede k chudobě, redukci sociálních kontaktů a sociálnímu vyloučení. Nezaměstnaný má narušenou časovou strukturu dne, postrádá navyklý režim spojený s docházkou do práce, což může zapříčinit kolizi v partnerských vztazích. Spousta volného času může vést k výskytu sociálních patologií, např. kriminalitě či alkoholismu. [26]

Nezaměstnanost má také vliv na zdraví člověka. Jedná se o somatické i psychické dopady. V souvislosti se stresem dochází ke ztrátě sebeúcty, pocitu nepotřebnosti, závislosti na druhých a obavy z budoucnosti. Dochází k celkovému snížení kvality života člověka. [2]

1.6.5 Specifika nezaměstnanosti žen

Česká republika patří k zemím, kde mají zaměstnanci relativně malé možnosti spolurozhodovat o své pracovní době a místě výkonu práce. Trh práce je nepříliš flexibilní k potřebám pracujících rodičů, což ve svém důsledku výrazně stěžuje postavení žen-matek na trhu práce. [29]

K 28. únoru 2015 bylo v České republice zaevidováno 548 117 uchazečů o zaměstnání, z toho 265 402 žen. Ženy tedy tvořily necelou polovinu z těchto uchazečů. Pokud se však podíváme na ukazatel Osoby pečující o dítě do 15 let, zjistíme, že je zde celkový počet 60 348 osob, z toho 55 472 žen, mužů jsou v této kategorii pouhé 4 876. Z tohoto ukazatele je zřejmé, jak velký nesoulad panuje mezi muži a ženami, kteří se starají o děti do 15 let. [20]

Jsou to převážně ženy, které mají ztížené podmínky při hledání zaměstnání na trhu práce z důvodu péče o děti. Musí brát ohled na pracovní dobu, kterou jim potenciální zaměstnavatel nabízí. Ranní či noční směny je těžké skloubit s každodenním životem, např. doprovázení malých dětí do mateřské školy/základní školy či odpolední návrat z instituce domů.

1.7 Státní politika zaměstnanosti v oblasti rovných příležitostí

Nepříznivé postavení žen na trhu práce přetrvává ve všech společnostech. Existují zákony, které by měly diskriminaci žen předcházet, popř. se ženy na jejich základě mohou diskriminaci bránit. Mezi tyto zákony patří:

Listina základních práv a svobod – Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. [5]

Zákon o zaměstnanosti – zákon č. 435/2004 Sb. [6]

Antidiskriminační zákon – zákon č. 198/2009 Sb. [7]

Česká republika také přijala Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen, Pekingskou akční platformu, doporučení Rada Evropy a doporučení týkající se zastoupení žen v rozhodovacích procesech a další.

1.7.1 Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 resortu Ministerstva práce a sociálních věcí

Tento strategický dokument vytvořilo Ministerstvo práce a sociálních věcí. Strategie zaměstnanosti vymezuje problémy českého trhu práce, jejich příčiny, hlavní cílové skupiny, na které cílí podpora, opatření a nástroje, navrhuje opatření na zvýšení zaměstnanosti, podporu adaptability zaměstnavatelů i zaměstnanců, respektuje regionální aspekt politiky zaměstnanosti atd. [35]

Strategie stanovila čtyři hlavní priority:

1. Podpora přístupu k zaměstnání, zejména pro skupiny ohrožené na trhu práce;
2. Podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce;
3. Podpora přizpůsobení podniků a zaměstnanců změněným potřebám trhu práce;
4. Rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti. [35]

V rámci priority č. 2, Podpory rovnosti žen a mužů na trhu práce, byla stanovena tato opatření:

- Podpora rozvoje zařízení předškolní péče v podobě mateřských škol zřizovaných veřejnou správou, ale také vytváření zařízení péče o děti ze strany zaměstnavatelů či jiné alternativní formy péče o děti;
- Realizace rekvalifikačních kurzů a dalších školení pro zájemce o zaměstnání, kterými jsou rodiče na rodičovské dovolené, s cílem udržet jejich kvalifikaci a usnadnit opětovný návrat na trh práce, včetně podpory zahájení samostatně výdělečné činnosti;
- Podpora opatření, která usnadní střídání rodičů na rodičovské dovolené.
- Vytváření nových pracovních míst pro rodiče s dětmi či osoby starší by mělo být pro zaměstnavatele bonifikováno;
- Podpora nejen zkráceného pracovního úvazku, ale i jiné alternativní formy organizace práce, např. práce z domova;
- Podpora poradenských aktivit, advokátních služeb pro osoby postižené diskriminací, podpora vzdělávání a zvyšování povědomí v oblasti rovných příležitostí žen a mužů za účelem odstraňování genderových stereotypů a diskriminace na základě pohlaví. [35]

Kvalifikovaným cílem Podpory rovnosti žen a mužů na trhu práce je dosažení míry zaměstnanosti žen ve věku 20 – 64 let ve výši 65 %. [35]

K únoru 2015 činila míra zaměstnanosti žen 61,8 %. [10]

Z nekvalifikovaných je jím zrovnoprávnění žen na trhu práce s muži jak v oblasti přístupu k zaměstnání, tak v oblasti odměňování za práci. Realizace těchto opatření úzce spolupracuje s rodinnou politikou a oblastí pracovněprávní legislativy. [8]

1.8 Charakteristika Benešovska

Benešovsko se rozkládá v jižní části Středočeského kraje. Na severu sousedí s okresy Praha – Západ a Praha – Východ, na východě s okresy Kutná Hora a Havlíčkův Brod, na jihu s okresy Pelhřimov a Tábor, na západě s okresem Příbram. Benešovsko je se svou rozlohou 1 475 km² druhým největším okresem ve Středočeském kraji. Hustota zalidnění 65 obyvatel na 1 km je však podprůměrná, druhá nejnižší v kraji. [9]

Od 1. ledna 2003 se okres člení na 3 správní obvody s rozšířenou působností (Benešov, Vlašim, Votice) a 5 správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem (Benešov, Sázava, Týnec nad Sázavou, Vlašim, Votice). V současné době patří pod Benešovsko 114 obcí. 9 obcí má statut města, 11 obcí bylo stanoveno městysem. [9]

Krajina na Benešovsku je tvořena Středočeskou pahorkatinou. Nadmořská výška se pohybuje od 200-700 metrů nad mořem. Většina území se nachází v nadmořské výšce 350-550 metrů. Mezi nejvyšší část regionu patří Česká Sibiř, táhnoucí se hřeben v oblasti Votic. Terén Benešovska je členitý, je zde mnoho lesů, polí, rybníků. Blaník, hora opředená pověstmi o blanických rytířích, je se svou výškou 638 metrů nad mořem dominantou kraje. [9]

Vybudováním Slapské přehrady na Vltavě a nádrže Švihov na Želivce se změnil charakter části vodních toků v regionu. Slapská přehrada obsahuje užitkovou vodu a stala se vyhledávaným rekreačním střediskem. Vodní nádrž Švihov slouží jako zásobárna pitné vody pro Prahu a Střední Čechy. [9]

Pro Benešovsko je stále důležitá zemědělská výroba, ačkoliv i zde došlo k částečné industrializaci. Mezi nejvýznamnější průmyslová odvětví patří potravinářství (firma Rabbit Trhový Štěpánov, Danone a pivovar Ferdinand v Benešově), sklářství (sklářny v Sázavě), stavebnictví, strojírenství (Hydraulika v Benešově, Jawa v Týnci nad Sázavou a zbrojovka Sellier&Bellot ve Vlašimi). [9]

Dle statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska Ministerstva práce a sociálních věcí, činil podíl nezaměstnaných uchazečů za únor 2015 4,5 %. [21]

K 28. únoru 2015 bylo na Úřadu Práce, kontaktním pracovišti Benešov, evidováno 2 958 nezaměstnaných, z toho 140 absolventů, 355 osob se zdravotním postižením, 1 438 mužů a 1490 žen. Pokud se podíváme do starších dat, zjistíme, že nezaměstnaných žen je setrvale více než nezaměstnaných mužů. [22]

Benešovsko však patří mezi regiony s nejnižší nezaměstnaností celkově. Ve Středočeském kraji se umístilo na 4. místě, kdy první příčku obsadil okres Praha – Východ (3,3 %), následovala Mladá Boleslav (4,3 %) a Praha – Západ (4,4 %). [21]

Tuto příznivou situaci ovlivňuje výhodné umístění regionu. Je zde dobrá dopravní dostupnost do hlavního města Prahy a rozšiřujících se průmyslových oblastí, která nabízejí nová pracovní místa. Benešovem vede důležitá železniční trať 220 Praha – České Budějovice, součást IV. tranzitního koridoru. Nacházejí se zde dva významné silniční tahy a to dálnice D1, ze které lze odbočit na silnici I. třídy I/3, která zajišťuje dopravní spojení s jižními Čechy a Rakouskem. [9]

2 Cíl práce a hypotézy

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem práce je objasnit situaci žen v podmínkách současného trhu práce na Benešovsku a zjistit, jak tuto situaci ženy samy vnímají.

2.2 Hypotézy

Nezaměstnané ženy z Benešovska, bez dětí a s dětmi staršími šesti let, se cítí méně znevýhodněny na trhu práce než ženy z Benešovska s malými dětmi do věku šesti let.

3 Metodika

3.1 Použité metody a techniky sběru dat

V této bakalářské práci byl použit ke sběru dat kvantitativní výzkum ve formě dotazníkového šetření, polostrukturované rozhovory a sekundární analýza dat.

Dotazníkové šetření se uskutečnilo v únoru 2015, kdy celkový počet zkoumaných dotazníků činil 60. V použitém dotazníku byly zjišťovány subjektivní názory klientek ÚP ČR, kontaktního pracoviště Benešov.

Samotný dotazník (příloha č. 1) obsahuje celkem 11 otázek, z toho je 6 otázek identifikačních. Další otázky jsou koncipované tak, aby zjistily, jak respondentky vnímají svoji současnou situaci na trhu práce. K otázce č. 10 a č. 11 mohla respondentka navíc vyjádřit svůj názor a tímto způsobem doplnit svoji odpověď. Respondentky dotazníkového šetření byly rozděleny do dvou skupin. Jednalo se o rozdělení: na nezaměstnané ženy z Benešovska, bez dětí a s dětmi staršími šesti let, a na ženy s malými dětmi do věku šesti let. Výsledné údaje dotazníkového šetření těchto dvou skupin byly mezi sebou následně porovnány. Grafy a tabulky byly zpracovány v programu Microsoft Excel.

Dále byla použita metoda polostandardizovaného rozhovoru. Tímto způsobem došlo ke zjištění postojů tří osob, které patří mezi ty, jež jsou zainteresováni na zaměstnanosti žen na Benešovsku. Konkrétně se jedná o výpovědi pracovníků ÚP ČR (kontaktního pracoviště Benešov) a zástupce personální agentury operující na Benešovsku. Podstatu těchto rozhovorů představovalo přiblížení problematiky z odlišného úhlu pohledu, které posloužilo k ucelení a dokreslení problematiky nezaměstnanosti žen na Benešovsku.

V práci byla rovněž použita metoda sekundární analýzy dat, kdy byl popsán podíl nezaměstnaných žen na obyvatelstvu okresu Benešov v jednotlivých obcích regionu. Použitá data pocházela ze statistik ÚP ČR, kontaktního pracoviště v Benešově.

3.2 Charakteristika zkoumaného souboru dotazníkového šetření

Respondentky z řad klientek ÚP Benešov byly vybrány metodou stratifikovaného náhodného výběru, kdy jednu skupinu (stratu) představovalo 30 respondentek, které buď děti nevlastní, případně vlastní děti ve věku nad šest let a druhou skupinu (stratu) třiceti respondentek představovaly ženy s dětmi ve věku do šesti let. Respondentky byly požádány o vyplnění dotazníku přímo na zprostředkovatelně práce ÚP ČR, kontaktním pracovišti Benešov.

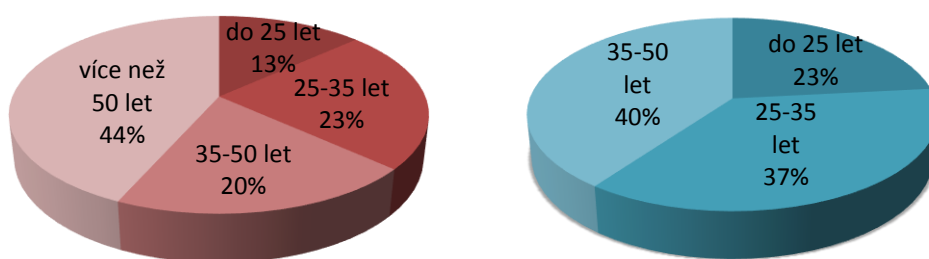
4 Výsledky

4.1 Výsledky dotazníkového šetření

Grafy č. 1.1 a 2.2 – věkové rozložení respondentek dotazníkového šetření

Ženy bez dětí, s dětmi staršími 6 let

Ženy s dětmi do věku 6 let



Tabulky č. 1.1 a 1.2 – věkové rozložení respondentů dotazníkového šetření

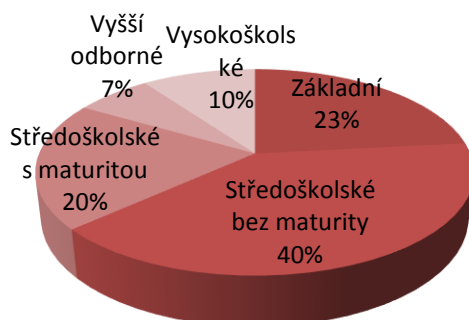
Ženy bez dětí, s dětmi staršími 6 let		Ženy s dětmi do 6 let věku	
věk	počet žen	věk	počet žen
do 25 let	4	do 25 let	7
25-35 let	7	25-35 let	11
35-50 let	6	35-50 let	12
více než 50 let	13	více než 50 let	0
celkem	30	celkem	30

Zdroj: vlastní výzkum

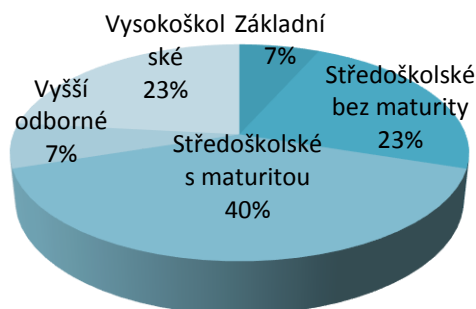
Z grafů č.1.1 a 1.2 a tabulek č. 1.1 a 1.2 lze vyčíst, že nejvyšší počet nezaměstnaných žen bez dětí či s dětmi staršími 6 let věku byl zaznamenán ve věkové skupině více než 50 let. U žen, které mají děti mladší 6 let věku, byl nejvyšší počet ve věkové skupině 35 – 50 let, pouze o jednu respondentku méně bylo ve věkové skupině 25 – 35 let. Žádná žena, starší 50 let, nemá dítě mladší 6 let věku.

Grafy 2.1 a 2.2 udávají nejvyšší dosažené vzdělání respondentek

Ženy bez dětí, s dětmi staršími 6 let



Ženy s dětmi do věku 6 let



Tabulky 2.1 a 2.2 ukazují nejvyšší dosažené vzdělání respondentek

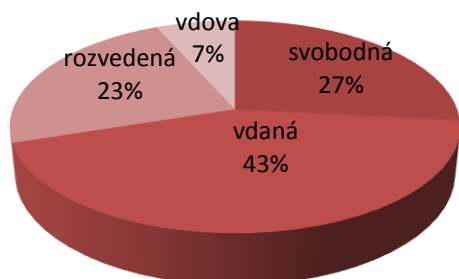
Ženy bez dětí, s dětmi staršími 6 let		Ženy s dětmi do 6 let věku	
základní	7	základní	2
středoškolské bez maturity	12	středoškolské bez maturity	7
středoškolské s maturitou	6	středoškolské s maturitou	12
vyšší odborné	2	vyšší odborné	2
vysokoškolské	3	vysokoškolské	7

Zdroj: vlastní výzkum

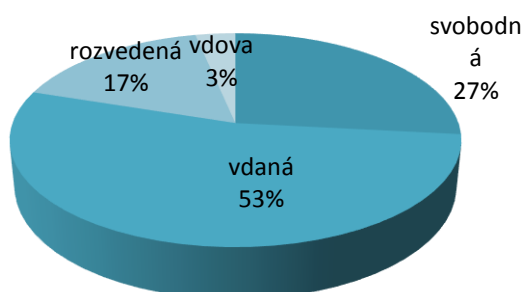
Z grafů č. 2.1 a 2.2 a tabulek 2.1 a 2.2 vyplývá, že mezi respondentkami bez dětí a s dětmi staršími 6 let, je nejvíce žen se středoškolským vzděláním bez maturity. Druhé místo zaujímají respondentky se základním vzděláním, tuto možnost zaškrtno 7 respondentek. Mezi ženami s dětmi do 6 let věku je nejvíce zastoupeno středoškolské vzdělání s maturitou, to je 12 osob, následované středoškolským vzděláním bez maturity (23 %) a vysokoškolské vzdělání. Základní vzdělání mají v této kategorii pouze 2 ženy. Mezi oběma skupinami respondentek je shodně zastoupeno vyšší odborné vzdělání, a to 7%. Vysokoškolské vzdělání převažuje u respondentek s malými dětmi do 6 let a činí 23%.

Graf 3.1 a 3.2 znázorňuje rodinný stav respondentek

Ženy bez dětí, s dětmi staršími 6 let



Ženy s dětmi mladšími 6 let věku



Tabulky 3.1 a 3.2 zobrazují rodinný stav respondentek

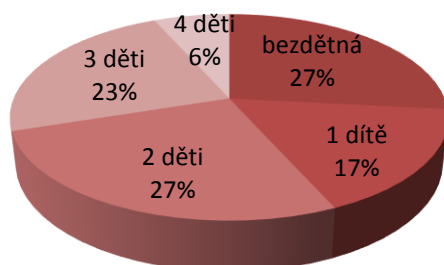
Ženy bez dětí, s dětmi staršími 6 let		Ženy s dětmi do 6 let věku	
svobodná	8	svobodná	8
vdaná	13	vdaná	16
rozvedená	7	rozvedená	5
vdova	2	vdova	1

Zdroj: vlastní výzkum

Z grafů 3.1, 3.2 a tabulek 3.1 a 3.2 vyplývá, že nejvyšší počet zúčastněných mého dotazníkového šetření tvoří vdané ženy. Ve skupině žen bez dětí a s dětmi staršími 6 let je to 43 %. V druhé skupině žen s dětmi mladšími 6 let věku dokonce 53 %. Svobodné ženy tvoří shodně 27 % v obou skupinách. Nejnižší počet je vdov, u žen bez dětí a s dětmi staršími 6 let jsou to 2 osoby, u žen s dětmi mladšími 6 let pouze jedna žena.

Graf č. 4.1 znázorňuje procentní podíl žen bez dětí a zastoupení jednotlivých procentních podílů žen s dětmi ve věku nad šest let (ve skupině žen bez dětí a s dětmi nad šest let).

Ženy bez dětí, s dětmi staršími 6 let



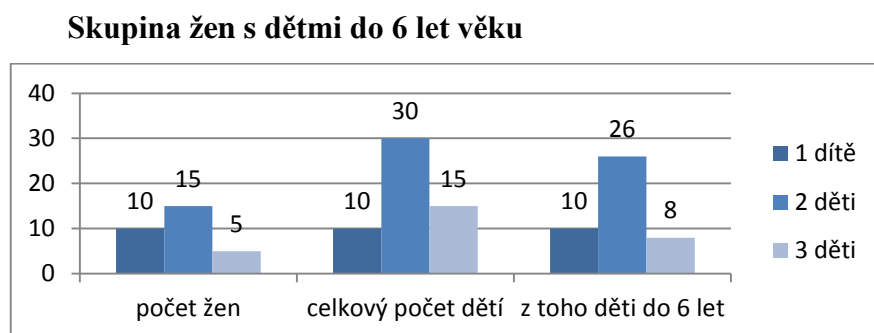
Tabulka 4.1 zobrazuje, zda mají respondentky děti, popř. počet dětí ve věku nad šest let.

Ženy bez dětí, s dětmi do 6 let	
bezdětná	8
1 dítě	5
2 děti	8
3 děti	7
4 děti	2

Zdroj: vlastní výzkum

Z grafu č. 4.1 a tabulky č. 4.1 lze vyčíst, že 27 % respondentek z výběrového souboru žen (ve skupině bez dětí a s dětmi nad šest let) je bez dětí. 27% také zastoupily ženy s dvěma dětmi. Jedno dítě potom vlastnilo 5 žen. Tři děti mělo sedm žen a pouze dvě ženy vlastnily čtyři děti.

Graf č. 4.2 znázorňuje, kolik dětí mají respondentky ze skupiny (ženy s dětmi do 6 let věku) celkem, popř. kolik z nich je mladších šesti let.



Tabulka č. 4.2 udává, kolik dětí mají ženy ze skupiny (ženy s dětmi do 6 let věku) celkem, popř. kolik dětí z toho je mladších 6 let

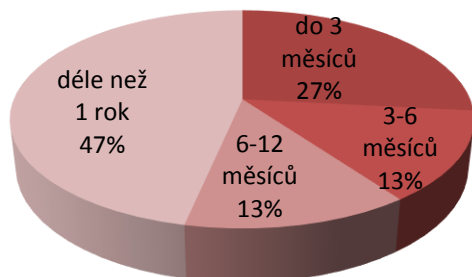
Ženy s dětmi do 6 let věku			
	počet žen	celkový počet dětí	z toho děti do 6 let
1 dítě	10	10	10
2 děti	15	30	26
3 děti	5	15	8

Zdroj: vlastní výzkum

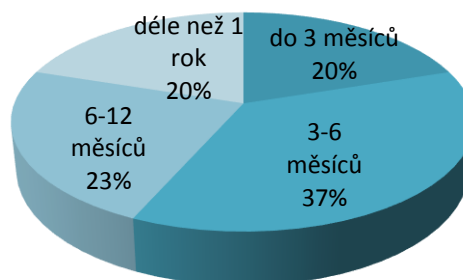
Z grafu 4.2 a tabulky 4.2 lze vyčíst, že nejvíce žen ze skupiny ženy s dětmi mladšími 6 let, má děti dvě. Ze souboru třiceti žen má 26 žen dvě děti, tudíž z celkového počtu třiceti dětí jich je 26 mladších než 6 let věku. Druhý nejvyšší počet obsadily ženy s jedním dítětem mladším než je 6 let věku. Pouze pět žen má děti tři.

Grafy č. 6.1 a 6.2 popisují délku registrace zájemců o práci na ÚP v Benešově mezi respondentkami dotazníkového šetření.

Ženy bez dětí, s dětmi staršími 6 let



Ženy s dětmi do 6 let věku



Tabulky č. 6.1 a 6.2 zobrazují délku registrace zájemců o práci na ÚP v Benešově mezi respondentkami dotazníkového šetření.

Ženy bez dětí, s dětmi staršími 6 let Ženy s dětmi do 6 let věku

Délka registrace na ÚP		Doba registrace na ÚP	
do 3 měsíců	8	do 3 měsíců	6
3-6 měsíců	4	3-6 měsíců	11
6-12 měsíců	4	6-12 měsíců	7
déle než 1 rok	14	déle než 1 rok	6

Zdroj: vlastní výzkum

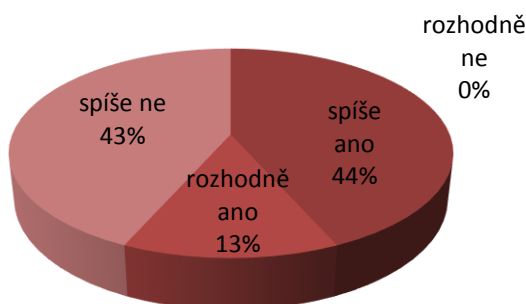
Z grafu 6.1 a tabulky 6.1 vyplývá, že nejvíce respondentek (14), které děti nemají nebo mají děti starší 6 let, je v evidenci ÚP ČR, kontaktním pracovišti v Benešově vedeno déle než 1 rok. Po dobu 3 – 6 měsíců a 6 - 12 měsíců byl v mém dotazovaném vzorku zaevidován shodný počet žen. Jednalo se o čtyři ženy v každé kategorii. Nejkratší dobu v evidenci, tj. do tří měsíců, bylo v evidenci 8 žen.

Z grafu 6.2 a tabulky 6.2 lze vyčíst, že dotazované ženy, které mají dětmi mladší než 6 let věku, jsou vedeny evidenci uchazečů o zaměstnání nejčastěji od 3 měsíců do půl roku. Graf vykazuje shodný počet žen, které jsou v evidenci do tří měsíců a také ty ženy, které jsou v evidenci déle než jeden rok. V obou kategoriích je šest žen. Od půl roku do jednoho roku je zaevidováno 7 žen.

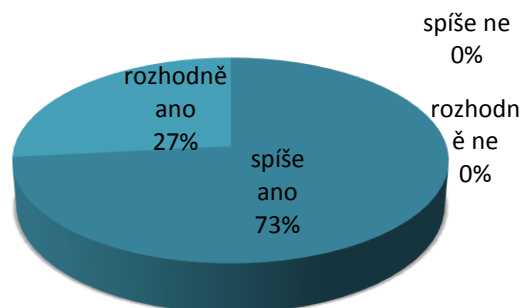
Otázka č. 7 „Domníváte se, že ženy mají oproti mužům menší šanci uplatnit se na trhu práce?“

Graf č. 7.1 a 7.2

Ženy bez dětí, s dětmi staršími 6 let



Ženy s dětmi do 6 let věku



Tabulky č. 7.1 a 7.2

Ženy bez dětí, s dětmi staršími 6 let **Ženy s dětmi do 6 let věku**

Otázka č. 7		Otázka č. 7	
spíše ano	13	spíše ano	22
rozhodně ano	4	rozhodně ano	8
spíše ne	13	spíše ne	0
rozhodně ne	0	rozhodně ne	0

Zdroj: vlastní výzkum

Grafy č. 7.1 a 7.2 a tabulky č. 7.1 a 7.2 nám ukazují, zda se ženy domnívají, že mají oproti mužům menší šanci na uplatnění na trhu práce.

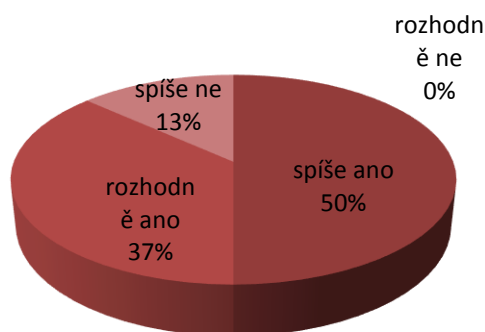
Ve skupině respondentek bez dětí, s dětmi staršími šesti let, je 17 odpovědí kladných. Z toho 13 žen odpovědělo „spíše ano“, čtyři ženy „rozhodně ano“. 43 % žen se domnívá, že ženy spíše nemají menší šanci uplatnit se na trhu práce než muži. Žádná žena se nedomnívá, že ženy rozhodně nemají menší šanci na uplatnění na trhu práce než muži.

Ve vybraném souboru žen s malými dětmi do 6 let bylo 100 % odpovědí kladných. Všechny tyto ženy se domnívají, že ženy mají menší šance uplatnit se na trhu práce. 22 žen s výrokem spíše souhlasilo, 8 žen zatrhlou variantu odpovědi „rozhodně ano“.

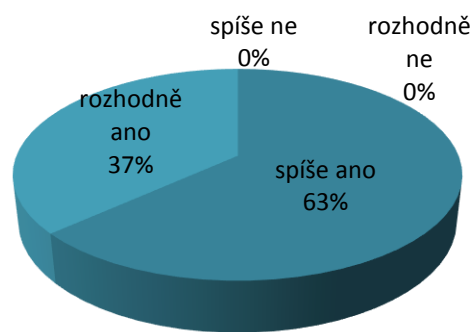
Otázka č. 8 „Domníváte se, že ženy s malými dětmi (do šesti let) mají nižší možnost uplatnění na trhu práce?“

Grafy č. 8.1 a 8.2

Ženy bez dětí, s dětmi staršími 6 let



Ženy s dětmi do 6 let věku



Tabulky č. 8.1 a 8.2

Ženy bez dětí, s dětmi staršími 6 let **Ženy s dětmi do 6 let věku**

Otázka č. 8		Otázka č. 8	
spíše ano	15	spíše ano	19
rozhodně ano	11	rozhodně ano	11
spíše ne	4	spíše ne	0
rozhodně ne	0	rozhodně ne	0

Zdroj: vlastní výzkum

Grafy č. 8.1 a 8.2 a tabulky č. 8.1 a 8.2 nám znázorňují, zda se respondentky domnívají, že ženy s dětmi mladšími 6 let mají nižší možnost uplatnění na trhu práce.

87 % respondentek ze skupiny bez dětí, s dětmi staršími 6 let se je toho názoru, že ženy s malými dětmi mají zhoršené uplatnění na trhu práce. Pouze 4 ženy si myslí, že ženy s malými dětmi nižší možnost uplatnění na trhu práce spíše nemají.

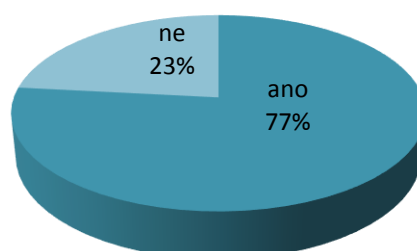
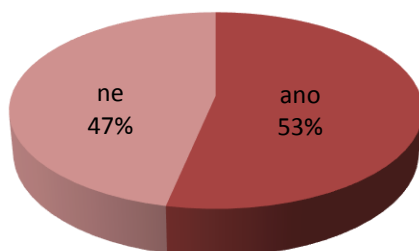
Z grafu č. 8.2 vyplývá, že ženy s malými dětmi s nižší možností uplatnění na trhu práce jednoznačně souhlasí. Všechny odpovědi v této skupině respondentek byly kladné. 63 % žen z této kategorie zvolilo odpověď „spíše ano“, zbylých 37 % „rozhodně ano“.

Otázka č. 9 „Setkala jste se někdy s podobnými otázkami od potencionálních zaměstnavatelů, například: Jste vdaná? Máte děti? Kolik jim je let?“

Grafy 9.1 a 9.2

Ženy bez dětí, s dětmi staršími 6 let

Ženy s dětmi do 6 let věku



Tabulky č. 9.1 a 9.2

Ženy bez dětí, s dětmi staršími 6 let

Ženy s dětmi do 6 let věku

Otázka č. 9		Otázka č. 9	
ano	16	ano	23
ne	14	ne	7

Zdroj: vlastní výzkum

Grafy č. 9.1 a 9.2 a tabulky 9.1 a 9.2 zobrazují, že větší část žen z obou skupin dotazovaných má zkušenost s diskriminační otázkou od potencionálních zaměstnavatelů.

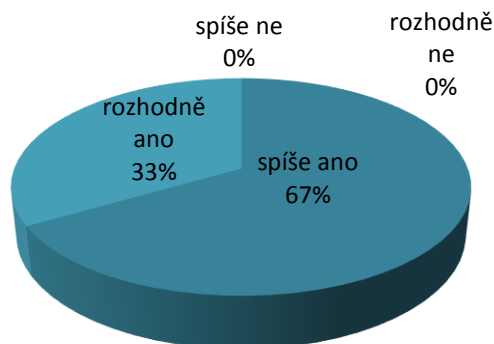
Otázka č. 10 „Domníváte se, že patříte mezi skupiny nezaměstnaných, které jsou častěji ohroženy nezaměstnaností?“

Grafy 10.1 a 10.2

Ženy bez dětí, s dětmi staršími 6 let



Ženy s dětmi do 6 let věku



Tabulky 10.1 a 10.2

Ženy bez dětí, s dětmi staršími 6 let

Ženy s dětmi do 6 let věku

Otázka č. 10		Otázka č. 10	
spíše ano	12	spíše ano	20
rozhodně ano	8	rozhodně ano	10
spíše ne	9	spíše ne	0
rozhodně ne	1	rozhodně ne	0

Zdroj: vlastní výzkum

Graf 10.1 a tabulka 10.1 nám zobrazuje, že 67 % respondentek ze skupiny bez dětí, s dětmi staršími 6 let, si myslí, že patří do skupiny nezaměstnaných častěji ohrožených nezaměstnaností. 30 % žen z této skupiny se spíše nedomnívá, že by patřily mezi ohrožené. Jedna žena si myslí, že mezi ohrožené skupiny na trhu práce rozhodně nepatří.

Graf 10.2 a tabulka 10.2 znázorňují, co se domnívají ženy s dětmi mladšími šesti let. Zde si 100 % žen myslí, že patří mezi skupiny ohrožených na trhu práce. 20 žen zahrlo možnost „spíše ano“, 10 žen „rozhodně ano“.

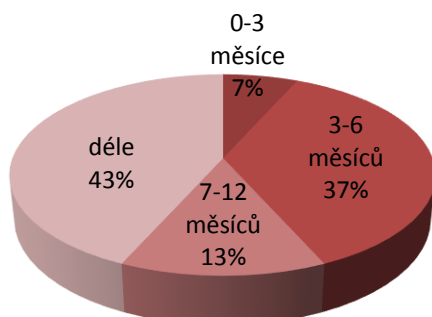
Prostor, určený k vyjádření svého názoru k této otázce, využily 4 respondentky ze skupiny bez dětí, s dětmi do 6 let a 2 respondentky s malými dětmi do 6 let věku.

- Žena, základní vzdělání, 2 děti, věková kategorie více než 50 let, v evidenci déle než 1 rok – „*Těžko se hledá práce.*“
- Žena, základní vzdělání, 2 děti, věková kategorie více než 50 let, v evidenci déle než 1 rok – „*Těžko se hledá práce nad 50 let.*“
- Žena, středoškolské vzdělání bez maturity, bezdětná, věková skupina 25-35 let, v evidenci 6 – 12 měsíců – „*Hlavní problém je místo bydliště, mám potíže s dopravou.*“
- Žena, vyšší odborné vzdělání, 2 děti, věková kategorie 35 – 50 let, v evidenci 6 – 12 měsíců – „*Ženy se základním vzděláním to mají ještě trochu složitější, bych řekla.*“
- Žena, středoškolské vzdělání s maturitou, 1 dítě mladší 6 let, věková kategorie 25 – 35 let, v evidenci 3 – 6 měsíců – „*Nechtělí mi vzít dítě do školky.*“
- Žena, středoškolské vzdělání s maturitou, 2 děti mladší 6 let, věková kategorie 35 – 50 let, v evidenci 3 – 6 měsíců – „*Mám problémy s hlídáním dětí, během prázdnin atp.*“

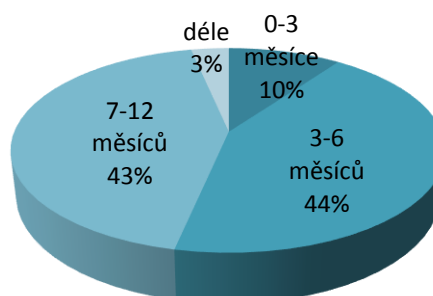
Otázka č. 11 „Za jak dlouho se Vám podaří (podle Vás) nalézt zaměstnání?“

Graf 11.1 a 11.2

Ženy bez dětí, s dětmi staršími 6 let



Ženy s dětmi do 6 let věku



Tabulky 11.1 a 11.2

Ženy bez dětí, s dětmi staršími 6 let **Ženy s dětmi do 6 let věku**

Otázka č. 11		Otázka č. 11	
0-3 měsíce	2	0-3 měsíce	3
3-6 měsíců	11	3-6 měsíců	13
7-12 měsíců	4	7-12 měsíců	13
déle	13	déle	1

Zdroj: vlastní výzkum

Graf 11.1 a tabulka 11.1 ukazuje, že z respondentek bez dětí a s dětmi staršími 6 let, si celých 43 % myslí, že práci najdou za dobu delší než jeden rok. Pouze dvě ženy se domnívají, že si práci naleznou do tří měsíců. Druhá nejčastější odpověď, kterou zvolilo 37 % respondentek z této kategorie, je 3 – 6 měsíců. 4 ženy se domnívají, že práci naleznou mezi 7 měsíci až do doby jednoho roku.

Z grafu 11.2 a tabulky 11.2 vyplývá, že respondentky s dětmi do 6 let věku jsou pozitivněji naladěné než jejich kolegyně z předchozí skupiny. Zde se 13 žen domnívá, že naleznou práci v období 3 – 6 měsíců, dalších 13 žen zvolilo variantu časového období 7 – 12 měsíců. Pouze jedna žena z této skupiny se domnívá, že práci naleznou za delší časové období než je jeden rok.

Prostor pod otázkou č. 11, k vyjádření svých názorů a návrhů k problematice nezaměstnanosti, využila pouze jedna respondentka.

Žena, středoškolské vzdělání s maturitou, 2 děti mladší 6 let, věková kategorie 35 – 50 let – „*Je minimální možnost hlídání dětí.*“

4.2 Sekundární analýza dat

K 28. únoru 2015 činil celkový podíl nezaměstnaných v České republice 7,5 %. V evidenci úřadu práce bylo celkem 548 117 uchazečů o zaměstnání, z toho 265 402 žen. Na okrese Benešov byl podíl nezaměstnaných 4,5 %, 2 928 osob celkem, z toho 1490 žen.

K tomuto datu bylo na Benešovsku evidováno 879 volných pracovních míst. Ve vybraných městech okresu Benešov byla situace následující: v Benešově bylo evidováno 345 volných pracovních míst, v Sázavě 49, v Týnci nad Sázavou 13, ve Voticích 43 a ve Vlašimi 89 volných pracovních míst. Ve venkovském prostoru bylo 340 volných pracovních míst.

Konkrétní počty osob, které byly evidovány k poslednímu únoru v evidenci uchazečů o zaměstnání v jednotlivých městech okresu Benešov, byly tyto: V Benešově 466 z toho 227 žen, v Sázavě 93 z toho 48 žen, v Týnci nad Sázavou 140 z toho 83 žen, ve Voticích 99 z toho 46 žen a ve Vlašimi 368 z toho 185 žen.

Nejvyšší podíl nezaměstnaných byl v mikroregionu Vlašim, kde vystoupal na 4,8 %, nejnižší podíl nezaměstnaných osob byl v mikroregionu Votice, kde dosáhl 3,7 %.

V porovnání s celorepublikovým průměrem podílu nezaměstnaných osob je Benešovsko na velmi dobré úrovni.

4.3 Rozhovory

Rozhovor č. 1

Rozhovor se zástupcem personální agentury, která operuje na Benešovsku.

Situace žen v podmínkách současného trhu práce je obtížná. Věnujete této kategorii uchazečů o zaměstnání zvýšenou pozornost?

„Ano, pravidelně komunikujeme se všemi našimi klienty. Snažíme se jim navrhnout různá řešení, která by jim usnadnila pozici na trhu práce. Může se jednat například o přizpůsobení pracovní doby potřebám klientky, pokud je to v rámci vykonávaného zaměstnání možné.“

Nabízíte ženám konkrétní programy pomoci tak, aby se zvýšily jejich šance při hledání zaměstnání?

„Ne, jako agentura máme pouze omezené možnosti.“

Zaměstnavatelé při uvádění požadavků na zaměstnance občas uvádějí některé diskriminační požadavky (věk, pohlaví, rodinné poměry). Vnímáte tuto diskriminaci?

„V současné době se tento jev diskriminace objevuje velmi zřídka. Zaměstnavatelé se řídí legislativou, která tuto diskriminaci zakazuje. Většinou ví, že Vámi jmenované požadavky se nesmí uvádět.“

Existují podle Vás obory, ve kterých dochází k diskriminaci na základě pohlaví častěji než v ostatních oborech?

„Není žádným tajemstvím, že mezi obory, kde mají muži větší zastoupení než ženy, patří strojírenství. Podporujeme ovšem zařazení žen i do tohoto odvětví. Nevidím žádné překážky, které by byly stavěny ženám do cesty, pokud mají znalosti v oboru.“

Vaše agentura se zaměřuje na práci v automobilovém průmyslu. Osvědčily se Vám ženy jako zaměstnankyně?

„Ano. Ženy méně fluktuují a jsou více zručné při zpracování malých dílů.“

Rozhovor č. 2

Rozhovor s vedoucí oddělení zaměstnanosti ÚP ČR, kontaktního pracoviště Benešov.

Situace žen v podmínkách současného trhu práce je obtížná. Věnujete této kategorii uchazečů o zaměstnání zvýšenou pozornost?

„Ne, zvýšená pozornost je toho času věnována uchazečům v hmotné nouzi a absolventům. Nicméně, jsou jim taktéž nabízeny individuální a skupinové programy, nabídky projektů ESF, rekvalifikace, výběrová řízení.“

Nabízíte ženám konkrétní programy pomoci tak, aby se zvýšily jejich šance při hledání zaměstnání?

„Výhradně ženám nikoliv, avšak zaměstnavatelům jsou nabízeny dotace na mzdu při zaměstnání žen, například po MD, v rámci společensky účelných pracovních míst.“

Zaměstnavatelé při uvádění požadavků na zaměstnance občas uvádějí některé diskriminační požadavky (věk, pohlaví, rodinné poměry). Vnímáte tuto diskriminaci?

„Při hlášení požadavků na pracovní místa jsou zaměstnavatelé úřadem práce upozorňováni na případné diskriminační prvky. Ve většině případů se to žen netýká.“

Existují podle Vás obory, ve kterých dochází k diskriminaci na základě pohlaví častěji než v ostatních oborech?

„Nesetkala jsem se s tímto problémem.“

Pozorujete nějaké problémy při zaměstnávání žen?

„Problém vidím u žen, které pečují o děti mladší 15 let. Tyto ženy požadují zaměstnání na 1 směnu, denní služby apod.“

Rozhovor č. 3

Rozhovor se zprostředkovatelem zaměstnání ÚP ČR, kontaktního pracoviště Benešov.

Situace žen v podmínkách současného trhu práce není snadná. Je podle Vás nějaká možnost, jak by se dalo ženám pomoci?

„Samozřejmě, problematika žen na trhu práce je složitá. Úřad práce by byl rád, kdyby bylo více zájemkyň o rekvalifikaci, či z druhé strany nabídek zaměstnávání na částečný úvazek.“

Ženy tedy nemají zájem o rekvalifikační kurzy?

„Za měsíc leden doposud do poloviny února jsme vyřídili pouze deset žádostí o rekvalifikaci. Je podstatné, aby obor, ve kterém se žena chce realizovat, odpovídal poptávce pracovního trhu. Chodí sem ženy různého věku, které by chtěly získat rekvalifikaci na manikérku, kosmetičku, kadeřnici... Jde o to, že žen, které v těchto službách pracují, je mnoho a trh práce další nepotřebuje. Proto nejsme schopni jim vyhovět a rekvalifikační kurz zaplatit. Klientkám nabízíme mj. rekvalifikaci na pracovníci v sociálních službách. Tyto pracovníce naleznou snadno uplatnění ve státních i nestátních zařízeních, poptávka po nich stále roste, neupadá. Často však tento kurz odmítají.“

Z jakého důvodu podle Vás nechtějí tento rekvalifikační kurz absolvovat?

„Některé ženy mají předsudky vůči této profesi. Považují ji za méněcennou, fyzicky i psychicky náročnou a nedostatečně finančně ohodnocenou. Dalším negativním faktorem je to, že se jedná o práci na směny. Ženy nechtějí pracovat v noci, upřednostňují práci přes den, kdy mají zajištěné hlídání dětí.“

Pozorujete ještě nějaké problémy při hledání vhodného zaměstnání pro ženy?

„Vždy záleží na konkrétní klientce, jaký má osobní potenciál. Nelze generalizovat. Nejvíce se zřejmě setkávám s požadavky na práci v administrativě, kde ale není dostatek volných pracovních míst, administrativa jako taková není „nafukovací, a odmítání zaměstnání, kde je nutnost směnného provozu.“

5 Diskuze

5.1 Diskuze k dotazníkovému šetření

Diskuze k otázkám č. 1 – 6

Prostřednictvím otázek, které byly uvedeny v použitém dotazníku pod čísly 1 – 6, jsem zjišťovala a porovnávala strukturu nezaměstnaných žen bez dětí a s dětmi staršími 6 let, se skupinou nezaměstnaných žen, které mají malé děti do šesti let věku. Obě skupiny těchto žen byly vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání na ÚP, kontaktním pracovišti Benešov. Grafy č. 1.1 a 1.2 a tabulky č. 1.1 a 1.2 zobrazují, že nejvyšší počet dotazovaných žen, které děti nemají nebo mají starší šesti let, je ve věkové skupině „více než 50 let“. Ministryně práce a sociálních věcí Marksová se domnívá, že ženy v této věkové kategorii jsou na trhu práce diskriminovány, stydí se na to upozornit a uzavřou se do sebe místo toho, aby na tento problém upozornily. Velmi těžko se totiž tato diskriminace prokazuje. [12] Ve druhé skupině žen, žen s dětmi mladšími 6 let je nejvyšší počet respondentek z věkové skupiny 35 – 50 let, a to celkem 12 ze třiceti. Fialová provedla výzkum zaměřený na poznání názorů mladých lidí, aby zjistila, co všechno mladí lidé potřebují, aby mohli mít dítě. Na první příčce se umístil byt, na druhé se objevil dostatek finančních prostředků, dále se objevilo partnerské a rodinné zázemí a zaměstnání. Zde se prokazuje, že mateřství je postupně odkládáno do vyššího věku a je často realizováno až po splnění několika ukazatelů. [16]

Toto potvrzuje i Křížková na příkladu vysokoškolsky vzdělaných žen: „*Vysokoškolačky se stávají matkami později, často si projdou strategií „dosažení pozice nepostradatelnosti“*, což znamená, že rodinu zakládají až tehdy, kdy mají relativně pevnou pozici ve firmě.“ [27] Tento názor je důležitý pro uvědomění si, že v současné době je celková populace České republiky tvořena z 51 % ženami, a vystudovanou a dokončenou školu má přibližně 56 – 57 % žen. Grafy 2.1 a 2.2 nám znázorňují, že nejvíce dotazovaných žen z obou kategorií, má středoškolské vzdělání bez maturity a středoškolské vzdělání s maturitou. Což potvrzuje i Hašková, která uvádí: „*Nezaměstnanost postihuje nejen osoby se základním vzděláním, ale také ženy s výučním listem či s maturitou, zvláště pokud se nízký stupeň vzdělání spojí s kvalifikací v ústupovém odvětví, nízkou či žádnou praxí, rizikovou věkovou skupinou či mateřstvím.*“ Ve třetí dotazníkové otázce jsem se ptala na rodinný stav respondentek. V obou kategoriích převládly ženy vdané, ačkoliv data Českého statistického úřadu uvádějí, že počet sňatků uzavřených v České republice má klesající tendenci. „*Od roku 2009 bývá ročně uzavřeno, jak uvádí Český statistický úřad, méně než 50 tisíc manželství a jejich počet neustále klesá. V roce 2013 se uskutečnilo 43 499 svateb, což bylo nejméně od roku 1918.*“ [11] V šesté otázce mě zajímala doba, po kterou byly ženy evidovány na Úřadu práce, kontaktním pracovišti Benešov. Jak lze vidět v grafu č. 6.1, ženy, které nemají děti nebo mají dítě starší 6 let, jsou nejčastěji v evidenci uchazečů o zaměstnání vedeny déle než jeden rok. Myslím si, že tato dlouhá doba nezaměstnanosti je zapříčiněna věkovou strukturou skupiny respondentek, 44 % je starších 50 let, tudíž je možné je považovat za ohroženou kategorii na trhu práce. Buchtová uvádí: „*Šest měsíců po ztrátě práce se lidem stále obtížněji daří uspokojovat psychické potřeby, potřeby sociálních kontaktů, potřeby nových zkušeností, aktivity a výkonu.*“ [2] U skupiny žen s malými dětmi do šesti let převažuje délka evidence 3 – 6 měsíců.

Diskuze k otázkám č. 7 – 8

V sedmé otázce jsem zjišťovala, zda se ženy domnívají, že mají oproti mužům menší šanci uplatnit se na trhu práce. Z grafu 7.1 a tabulky 7.1, první skupiny respondentek bez dětí nebo s dětmi staršími 6 let, bylo 57 % odpovědí kladných. Pouze 43 % žen se spíše nedomnívalo, že by měly zhoršené podmínky uplatnění na trhu práce, ačkoliv Křížková a Sloboda tvrdí, že: *„Genderová segregace zaměstnání má téměř vždy negativní dopad na ženy a na efektivitu fungování trhu práce jako celku, protože nejen zaměstnání, kde pracují muži a ženy jsou odlišná, ale také nejsou stejně hodnocena.“* [30] Graf 7.2 a tabulka 7.2 nám ukazuje, že všechny respondentky, které mají děti mladší šesti let, zastávají názor, že jsou na trhu práce znevýhodněny. Toto potvrzuje výrok Vladimíra Špidly, který říká: *„Rodičovství má přímou souvislost s uplatněním na trhu práce. V případě žen má ve věkové kategorii 20-49 let, na rozdíl od mužů, negativní dopad. Zaměstnanost mužů s dětmi stoupá, zatímco zaměstnanost žen naopak klesá.“* [29]

Na předchozí otázku navazovala věcně osmá dotazníková otázka. V této otázce mě zajímal názor všech respondentek, zda se domnívají, že ženy s malými dětmi (do šesti let věku) mají nižší možnost uplatnění na trhu práce. Graf 8.1 a tabulka 8.1 nám zobrazuje, že 87 % respondentek bez dětí nebo s dětmi staršími šesti let si myslí, že ženy s malými dětmi jsou znevýhodněny na trhu práce. Oproti tomu se celých 100 % respondentek, které mají v současné době mladší dítě (dětí) šesti let, domnívá, že mají sníženou možnost uplatnění v podmínkách současného trhu práce. Zde je možné vidět, že ženy s malými dětmi vnímají svoji pozici na trhu práce jako velmi nesnadnou. Za pravdu jim však rovněž dává většinový názor žen bez dětí nebo s dětmi staršími šesti let.

Diskuze k otázce č. 9

Tato otázka byla zaměřena na zjištění, zda se ženy setkaly s nevhodnými otázkami od potenciálních zaměstnavatelů. Mohlo se jednat o nenápadné zjišťování rodinného stavu, počtu dětí, popř. věku dětí. 53 % žen bez dětí nebo s dětmi staršími šesti let odpovědělo kladně. Oproti tomu 77 % respondentek s dětmi do šesti let věku také potvrdilo zkušenost s těmito otázkami. *„I když jsou otázky na rodinný stav a situaci již delší dobu v českém pracovním právu zakázány, sociologické výzkumy ukazují, že jsou neustále běžnou praxí přijímacího procesu.“* uvádí Křížková. [27] Zároveň dodává, že pokud jsou na základě přijímacího pohovoru ženy přijaty, není stále “vyhráno“. Pro matky s malými dětmi je kritická také zkušební doba, protože se v jejím průběhu často ukáže, že jejich děti jsou někdy nemocné, a je proto třeba zůstat doma a pečovat o ně. To se však od zaměstnanců neočekává. Z těchto výsledků lze vyvodit, že i když je jakákoli diskriminace na základě pohlaví zakázána, ženy musí neustále čelit genderovému znevýhodnění.

Diskuze k otázce č. 10

V této otázce jsem se zaměřila na zjištění skutečnosti, zda se ženy domnívají, že patří mezi skupiny nezaměstnaných, které jsou častěji ohroženy nezaměstnaností. 67 % respondentek bez dětí nebo s dětmi staršími šesti let odpovědělo kladně, ve druhé skupině respondentek s malými dětmi se vyjádřilo kladně 100 % žen.

MPSV uvádí, že mezi problémové skupiny na trhu práce patří mimo absolventů škol a mladistvých dále osoby se zdravotním postižením, rodiče po mateřské a rodičovské dovolené, uchazeči starší 50 let a dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči. Ačkoliv objektivně nejsou ženy dle ministerstva považovány za skupinu častěji ohroženou nezaměstnaností, subjektivně se ženy za ohrožené považují. [34]

Prostor, určený k vyjádření svého názoru k otázce č. 10, využily 4 respondentky ze skupiny bez dětí, s dětmi do 6 let. Následovaly tyto názory: „*Těžko se hledá práce.*“, „*Těžko se hledá práce nad 50 let.*“; „*Hlavní problém je místo bydliště, mám potíže s dopravou.*“; „*Ženy se základním vzděláním to mají ještě trochu složitější, bych řekla.*“ a 2 respondentky s malými dětmi do 6 let věku uvedly: „*Nechtěl mi vzít dítě do školky.*“; „*Mám problémy s hlídáním dětí, během prázdnin atp.*“

Oprávněnost výroků respondentek týkajících se nedostatečné možnosti umístění dětí do předškolních zařízení je možno potvrdit výrokem Haškové, která říká: „*Vzhledem k nedostatečné politické vůli podpořit a motivovat obce ve zřizování adekvátního počtu zařízení pro děti mladší šesti let je rovněž v nedohlednu systematické řešení nedostatečného počtu míst, a to zejména pro děti do tří let. Spolu s trendem stárnutí populace a posouvání hranice odchodu do důchodu klesají možnosti a ochota prarodičů, resp. babiček, poskytovat rodině neplacenou péči o děti.*“ [29]

Diskuze k otázce č. 11

V této otázce respondentky uváděly dobu, za kterou se jim podle jejich názoru podaří nalézt zaměstnání. 43 % žen z kategorie bez dětí nebo s dětmi staršími šesti let si myslí, že zaměstnání naleznou déle než za jeden rok. Druhé nejčastěji volené časové období bylo 3 – 6 měsíců. V kategorii žen s malými dětmi zvítězily shodně varianty 3 – 6 měsíců a 7 – 12 měsíců. Oproti první kategorii zde pouze jedna žena souhlasila s variantou, že najde práci déle než za jeden rok. Zde je velký rozdíl mezi myšlenkami žen jednotlivých kategorií. Ženy bez dětí a s dětmi staršími šesti let jsou ohledně doby hledání zaměstnání značně skeptičtější.

5.2 Potvrzení hypotézy

Hypotéza: Nezaměstnané ženy z Benešovska, bez dětí a s dětmi staršími šesti let, se cítí méně znevýhodněny na trhu práce než ženy z Benešovska s malými dětmi do věku šesti let.

Tato hypotéza se potvrdila.

Můj výzkum potvrdil, na základě většiny odpovědí vyplývajících z dotazníkových otázek, že ženy s mladšími dětmi šesti let se domnívají, že patří mezi skupiny nezaměstnaných ohrožených na trhu práce a častěji se setkávají s nevhodnými otázkami při přijímacích pohovorech. Rovněž ženy z kategorie bez dětí a dětí starších šesti let se domnívají, že ženy s malými dětmi jsou na trhu práce více znevýhodňovány.

5.3 Diskuze k sekundární analýze dat

Podíl nezaměstnaných osob na okrese Benešov je nižší než celorepublikový průměr. V jednotlivých mikroregionech Benešovska také podíl nezaměstnaných osob nedosahuje celorepublikového průměru. Z výsledku výzkumu je zřejmé, že v jednotlivých městech Benešovska je podíl nezaměstnaných žen téměř stejný jako podíl nezaměstnaných mužů. Největší rozdíl se vyskytuje v mikroregionu Týnec nad Sázavou, kde je nezaměstnaných žen 59,3 %.

5.4 Diskuze k polostandardizovaným rozhovorům

K doplnění mého výzkumu jsem použila polostandardizované rozhovory s vybranými zástupci úřadů a odborných subjektů, kteří jsou zainteresováni na zaměstnanosti žen na Benešovsku. Odborníci se shodují, že situace žen na trhu práce je složitá, avšak mezi kategorie, na které by se vztahovaly konkrétní opatření vlády, ženy všeobecně nepatří.

Zjišťovala jsem, zda moji komunikační partneři někdy zaregistrovali diskriminaci žen, která by se mohla projevit během přijímacích pohovorů či v textu nabídek zaměstnání. Odpovědi, které jsem dostala, potvrzovaly, že zjevná diskriminace žen se neobjevuje. Pokud se objeví nabídka práce, která by obsahovala diskriminační požadavky, je zadavatel této nabídky upozorněn úřadem práce, aby tyto údaje odstranil. Maříková uvádí, že ženy často projevují pochopení pro diskriminaci ze strany zaměstnavatelů. Ukazuje se, že české ženy jsou navyklé na diskriminační zacházení z důsledků sociálně-politických opatření (zejména dlouhé rodičovské), ale i v naší společnosti typické genderové dělby práce a péče (s nemocnými dětmi zůstává doma většinou matka). Zároveň však Maříková dodává, že tato chápající strategie se nejčastěji objevuje u žen s nižším vzděláním a středoškolaček, u vysokoškolaček pouze výjimečně. Což může být způsobeno tím, že mají specifické vzdělání, které odpovídá potřebám konkrétní oblasti pracovního trhu. [33]

Odborníci se také shodli, že ženy požadují zaměstnání, které by probíhalo během dne. Většinou odmítají přijmout práci na směnný provoz, protože nechtějí pracovat v noci. Nejvýhodnější řešením by pro ně byla práce na jednu směnu, 8 hodin denně, kdy by mohly ráno vypravít děti do předškolních či školních zařízení a odpoledne být s nimi doma. Není však možné toto vždy zajistit. Křížková uvádí, že některé matky spatřují ideální řešení kombinace práce a péče především v částečném úvazku a kritizují z tohoto důvodu rigidní přístup zaměstnavatelů v České republice. [33] Také potvrzuje, že mnohé zahraniční badatelky, např. Stone a Lovejoy poukazují na to, že vysoká popularita částečných úvazků v některých zemích je dána právě tím, že jsou považovány za nástroj, který řeší „sladění“ kontradiktorických požadavků placené práce a rodičovských povinností a závazků bez toho, že by byla reflektována možná negativa této životní strategie. [33]

Dle názorů komunikačních partnerů vyšlo najevo, že ačkoliv je pozice žen na trhu nesnadná, ne vždy jsou ženy ochotny využívat nabízené nástroje, které by zlepšily jejich šanci na uplatnění se na trhu práce. Může se jednat například o rekvalifikační kurzy. Tuto situaci potvrzuje Hašková, která říká, že rekvalifikačních kurzů se účastní pouze polovina žen, pro které by ovšem rekvalifikace byla přínosná. Vzhledem k tomu, že trh práce se neustále mění a zvyšuje své požadavky na odborné znalosti, jazykové dovednosti či počítačovou gramotnost, musí se neustále zdokonalovat i lidské zdroje. Z tohoto lze usoudit, že zaostávající praxe je problém nejen pro starší nezaměstnané ženy, ale také pro ženy, které se vrací po několikaleté rodičovské dovolené. [14]

6 Závěr

Jako cíl své bakalářské práce jsem zvolila snahu objasnit současnou situaci žen v podmínkách současného trhu práce na Benešovsku a zjistit, jak tuto situaci ženy samy vnímají. Ve vztahu k celorepublikovému průměru podílu nezaměstnaných se Benešovsko nachází trvale pod tímto průměrem. V jednotlivých městech Benešovska je podíl nezaměstnaných žen téměř stejný jako podíl nezaměstnaných mužů. Nejvyšší podíl nezaměstnanosti žen se projevuje ve městě Týnec nad Sázavou. Celkově však lze konstatovat, že si ženy na Benešovsku vedou relativně dobře. Hypotézu stanovenou ve své bakalářské práci jsem zaměřila na nerovné postavení žen s malými dětmi do šesti let oproti ženám, které děti nemají nebo mají děti starší šesti let. Na základě výzkumu bylo prokázáno, že ženy s dětmi mladšími šesti let se cítí v podmínkách současného trhu práce více znevýhodněny než ženy, které děti nemají nebo mají děti starší šesti let. Hypotéza byla tedy potvrzena.

Respondentky, které měly malé děti do šesti let, vždy označily variantu, která označovala ztíženou pozici na trhu práce. Projevil se u nich velmi negativní náhled na celou situaci ohledně svého pracovního uplatnění. Pouze u otázky, která byla zaměřena na dobu setrvání v evidenci nezaměstnaných na úřadu práce, než naleznou vhodné zaměstnání, byly pozitivněji naladěné oproti druhé skupině respondentek. Mohlo to být ovšem způsobeno tím, že z kategorie respondentek, které děti nemají nebo mají děti starší 6 let, bylo 14 žen v evidenci ÚP ČR, kontaktním pracovišti v Benešově vedeno déle než 1 rok. Tato skupina respondentek byla také téměř z poloviny tvořena ženami 50+, které jsou ohroženou skupinou na trhu práce, a lze u nich předpokládat obtíže při hledání zaměstnání.

Během mé praxe na ÚP ČR, kontaktním pracovišti v Benešově, jsem byla seznámena se situací nezaměstnaných žen daného okresu a možnostmi, které by mohly sloužit v jejich prospěch. S genderovými stereotypy, které nejdou jednoduše odstranit, se snaží zainteresované orgány bojovat. ÚP ČR, kontaktní pracoviště Benešov, například tím, že nabízí zaměstnavatelům dotace na mzdu žen, které k nim nastoupí po mateřské dovolené, v rámci společensky účelných pracovních míst. Další možnosti, které jsou nabízeny ženám, jsou individuální a skupinové programy, nabídky projektů Evropského sociálního fondu či rekvalifikace. To, že ženy rekvalifikace odmítají nebo se chtějí rekvalifikovat v oboru, který není pro trh práce prospěšný, je věc druhá. Myslím si, že ÚP ČR, kontaktní pracoviště Benešov, ačkoli má stanoveny jako prioritní jiné kategorie osob než ženy, zajišťuje dostatečnou podporu všem ženám, které se ocitnou ve stavu nezaměstnanosti.

Dalším problémem, kterému ženy musí čelit, je diskriminace při přijímacích pohovorech. Z hlediska genderu se u všech žen předpokládá, že buď děti mají, nebo je v budoucnu budou chtít mít. Stává se, že zaměstnavatelé opatrně zjišťují osobní stav uchazečky o zaměstnání, prověřují si, zda rodičovství bude v souladu s kladenými pracovními požadavky. To, že více než dvě třetiny respondentek s dětmi do šesti let se s nevhodnými otázkami setkalo, není právě pozitivní zjištění. Bohužel není jednoduché veřejně prokázat diskriminaci při pracovním pohovoru, jedná se o složitý proces a důkazy jsou často neprůkazné. Myslím si, že ačkoliv legislativa upravuje tyto poměry jasně, zaměstnavatelé budou vždy ti, kteří mají ve vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel navrch.

Je důležité, aby ženy věděly, na koho se mají v případě potřeby obrátit. Aby byly dostatečně informovány, co je a co není v mezích zákona, co všechno si zaměstnavatel může vůči nim dovolit a na co mají nárok.

Faktorů, které znesnadňují ženám úspěšné fungování na trhu práce, je mnoho. Myslím si, že stát by se měl více zapojit do problematiky rodinné politiky. Osobně vidím velký problém v nedostatku mateřských škol. I členky mé rodiny se nyní s touto nesází potýkají. Děti bydlí se svými rodiči ve spádové vesnici, ale nemají nárok na vstup do městské školky z toho důvodu, že nebydlí přímo v konkrétním městě. Pokud chceme, aby ženy dosáhly lepší pozice na trhu práce, nesmí být limitovány tím, že ve státních institucích není pro jejich děti místo.

Ženy s malými dětmi do šesti, nevidí svou pozici na pracovním trhu nejlépe. Je načase, aby se společností přijímaný stereotyp ženy-matky a otce-živitele proměnil a muži se zapojili i do výkonu tzv. „ženských prací“, čímž by mnoha ženám usnadnili starosti se sladováním rodinné a profesní stránky života.

Praktický přínos své bakalářské práce spatřuji v možnosti využití Úřadem práce, kontaktním pracovištěm v Benešově, ostatními úřady a dalšími institucemi, které se problematikou nezaměstnanosti žen zabývají.

7 Seznam informačních zdrojů

[1] BAHENSKÁ, Marie a kol. *Ženy na stráž!: české feministické myšlení 19. a 20. století*. Vyd. 1. Praha: Masarykův ústav a Archiv Akademie věd České republiky, 2010, 335 s. ISBN 978-80-86495-70-5.

[2] BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

[3] ČERMÁK, Jindřich. *Postavení ženy ve společnosti se zaměřením na Českou republiku* [online]. E-polis.cz, 2003. [cit. 2015-04-04]. Dostupné z: <http://www.e-polis.cz/clanek/postaveni-zeny-ve-spolecnosti-se-zamerenim-na-ceskou-republiku.html>

[4] ČERMÁKOVÁ, Marie. *Proměny současné české rodiny: (rodina - gender - stratifikace)*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000, 170 s. Studie (Sociologické nakladatelství), sv. 28. ISBN 8085850931.

[5] ČESKO. Usnesení ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

[6] ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti ve znění zákona 250/2014 Sb.

[7] ČESKO. Zákon č. 198/2009 Sb. ze dne 23. dubna 2009 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) ve znění zákona č. 89/2012 Sb.

[8] ČESKO. *Usnesení vlády ČR ze dne 15. května 2013 č. 348*. 2013 [online]. ©2015 [cit. 2015-05-04]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/15493/priority_2013.pdf

[9] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika okresu Benešov* [online]. ©2015 [cit. 2015-05-04].

Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika_okresu_benesov

[10] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – únor 2015* [online]. ©2015 [cit. 2015-05-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ci/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-unor-2015-1viwzidofb>

[11] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Sňatečnost* [online]. ©2015 [cit. 2015-07-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/snatecnost>

[12] ČT24. *Práci chtějí, ale zaměstnavatelé nechtějí je*. [online]. Česká televize, 2014. [cit. 2015-07-04]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/domaci/273211-praci-chteji-ale-zamestnavatele-nechteji-je-zeny-50/>

[13] DVOŘÁČEK, Jiří a SLUNČÍK, Peter. *Podnik a jeho okolí. Jak přežít v konkurenčním prostředí?* Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2012, ISBN 978-80-7400-2224-3.

[14] FEMINISMUS CZ. NÁZOROVÝ PORTÁL SOUČASNÉHO FEMINISMU. *Postavení žen na trhu práce v ČR a EU (II.)* [online]. ©2013 [cit. 2015-07-04]. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/postaveni-zen-na-trhu-prace-v-cr-a-eu-ii>

[15] FEMINISMUS CZ. O ŽENÁCH, MUŽÍCH, FEMINISMU A GENDER STUDIES. *Slovníček pojmů: feminismus*. [online]. ©2014 [cit. 2015-04-05]. Dostupné z: <http://web.feminismus.cz/slovnicek.shtml>

[16] FIALOVÁ, Ludmila a kol. *Představy mladých lidí o manželství a rodičovství*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000, 163 s. ISBN 80-85850-87-7.

[17] GIDDNES, Anthony. *Sociologie*. Vyd. 1., aktualiz. a rozš. Praha: Argo, 2013. ISBN 978-80-257-0807-1.

[18] HEYWOOD, Andrew. *Politické ideologie*. Vyd. 4. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008. 362. s. ISBN 978-80-73-80-137-3.

[19] HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, 720 s. ISBN 978-80-7400-006-5.

[20] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*[online]. ©2014 [cit. 2015-05-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

[21] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska: Nezaměstnanost v krajích a okresech za únor 2015*[online]. ©2015 [cit. 2015-04-04].

Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?stat=2000000000110&obdobi=B&rok=2015&uzemi=0&send=send&_piref37_240429_37_240428_240428.pohled=1&_piref37_240429_37_240428_240428.xslselect=mn&_piref37_240429_37_240428_240428.xslorder=1&_piref37_240429_37_240428_240428.usr1=1

[22] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Vývoj nezaměstnanosti od července 2004: Strukturovaný počet uchazečů v okrese Benešov 2013*[online]. ©2015 [cit. 2015-04-04].

Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004/?_piref37_240420_37_240419_240419.next_page=%2Findex.do&_piref37_240420_37_240419_240419.statse=2000000000011&_piref37_240420_37_240419_240419.statsk=2000000000017&_piref37_240420_37_240419_240419.send=send&_piref37_240420_37_240419_240419.stat=2000000000017&_piref37_240420_37_240419_240419.obdobi=B&_piref37_240420_37_240419_240419.uzemi=101000&ok=Vybrat

[23] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti*[online]. ©2014 [cit. 2015-05-03]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

[24] KARSTEN, Hartmut. *Ženy – muži: genderové role, jejich původ a vývoj*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2006. 184 s. ISBN 80-7367-145-X)

[25] KOLDISKÁ Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2009, 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1.)

[26] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. Vyd. 4. Praha: ASPI, 2007, 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1.

[27] KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2011, 258 s. ISBN 978-80-7419-054-4

[28] KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004, 155 s. ISBN 80-7261-117-8.)

[29] KŘÍŽKOVÁ, Alena et al. *Práce a péče: Proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008, 163 s. ISBN 978-80-86429-94-6.

[30] KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009, 115 s. ISBN 978-80-7330-165-1.

- [31] MAREŠ, Petr. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999, 248 s. ISBN 978-808-58-5061-1.
- [32] MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, 157 s. ISBN 978-80-7367-615-5.
- [33] MAŘÍKOVÁ, Hana a kol. *Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2012, 303 s. ISBN 978-80-7419-100-8.
- [34] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *APZ pomáhá zvyšovat zaměstnatelnost uchazečů z rizikových skupin*. [online]. ©2015 [cit. 2015-05-03]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/102/210205b.pdf>
- [35] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Strategie sociálního začleňování 2014-2020*[online]. ©2015 [cit. 2015-05-03]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/17081>
- [36] PADAVIC, Irene a Barbara F. RESKIN. *Women and men at work*. Vyd. 2. Thousand Oaks: Pine Forge Press, 2002, 232 s. ISBN 978-07-6198-710-9.
- [37] RENZETTI, Claire M a Daniel J CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2003, 642 s. ISBN 80-246-0525-2.)
- [38] ZVĚŘINA, Jaroslav. *Feminismus a jeho současné podoby*. *Revue Politika*. [online]. 2004, roč. 2, č. 1. [cit. 2015-04-05]. ISSN: 1803-8468. Dostupné z: <http://www.revuepolitika.cz/clanky/630/feminismus-a-jeho-soucasne-podoby>

8 Přílohy

Příloha č. 1: Dotazník

Příloha č. 1: Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Marie Bárťová a jsem studentkou Sociální práce ve veřejné správě na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské Univerzity.

Pro účely vypracování své bakalářské práce shromažďuji údaje o nezaměstnanosti žen na Benešovsku.

Dovoluji si Vás požádat o vyplnění tohoto dotazníku, který bude anonymně zpracován.

Děkuji moc za Váš čas a ochotu se mého výzkumu účastnit!

1. Do jaké věkové kategorie patříte?

- a) Do 25 let
- b) 25-35 let
- c) 35-50 let
- d) Více než 50 let

2. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) Základní
- b) Středoškolské bez maturity
- c) Středoškolské s maturitou
- d) Vyšší odborné
- e) Vysokoškolské

3. Jaký je Váš rodinný stav?

- a) Svobodná
- b) Vdaná
- c) Rozvedená
- d) Vdova

4. Máte dítě/děti?

- a) Ano (uved'te počet)
- b) Ne

5. Pokud máte dítě/děti ve věku do šesti let, uveďte, prosím jejich počet:

6. Jak dlouho jste evidována na úřadu práce?

- a) Méně než 3 měsíce
- b) 3-6 měsíců
- c) Více než 6 měsíců až rok
- d) Déle než rok

7. Domníváte se, že ženy mají oproti mužům menší šanci uplatnit se na trhu práce?

- a) Spíše ano
- b) Rozhodně ano
- c) Spíše ne
- d) Rozhodně ne

8. Domníváte se, že ženy s malými dětmi (do šesti let) mají nižší možnost uplatnění na trhu práce?

- a) Spíše ano
- b) Rozhodně ano
- c) Spíše ne
- d) Rozhodně ne

9. Setkala jste se někdy s podobnými otázkami od potenciálních zaměstnavatelů, například: Jste vdaná? Máte děti? Kolik jim je let?

- a) Ano
- b) Ne

10. Domníváte se, že patříte mezi skupiny nezaměstnaných, které jsou častěji ohroženy nezaměstnaností?

- a) Spíše ano
- b) Rozhodně ano
- c) Spíše ne
- d) Rozhodně ne

Prosím, napište k této otázce svůj

názor:.....
.....
.....

11. Za jak dlouho se Vám podaří (podle Vás) nalézt zaměstnání?

- a) 0-3 měsíce
- b) 3-6 měsíců
- c) 7-12 měsíců
- d) Déle

Napište, prosím, své případné názory a návrhy k problematice nezaměstnanosti

žen:.....
.....
.....

Ještě jednou Vám mnohokrát děkuji za Váš čas věnovaný vyplnění tohoto dotazníku!