

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Diplomová práce

Genderová analýza nezaměstnanosti z pohledu mužů a žen

Bc. Alena Halfarová

© 2019 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Alena Halfarová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Genderová analýza nezaměstnanosti z pohledu mužů a žen

Název anglicky

Gender analysis of unemployment of view men and women

Cíle práce

Cílem diplomové práce je zjistit, zda jsou v Šumperku více ohroženi nezaměstnaností muži nebo ženy, jaký vliv má na nezaměstnanost výběr vystudované školy a jaké jsou možnosti uplatnění v oboru v Šumperku.

Metodika

Kvantitativní výzkum v podobě dotazníkového šetření u studentů posledních ročníků středních škol v Šumperku. Kvalitativní výzkum formou rozhovorů s předem připravenými otázkami pro pracovníky významných firem v Šumperku.

Harmonogram:

Březen 2018 – specifikace metodiky, stručný obsah teoretické části práce

Srpen 2018 – zpracování teoretické části DP (úvod, popis metodiky, literární rešerše),

Říjen 2018 – vlastní terénní šetření

Prosinec 2018 – zpracování a odevzdání empirické části v první verzi

Březen 2019 – odevzdání kompletní DP se zpracovanými připomínkami

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

gender, genderová rovnost, nezaměstnanost, vzdělanost, trh práce

Doporučené zdroje informací

- KARSTEN, H. *Ženy – muži : [genderové role, jejich původ a vývoj]*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-.
- MAREŠ, P. – SIROVÁTKA, T. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
- MATĚJŮ, P. – STRAKOVÁ, J. – VESELÝ, A. *Nerovnosti ve vzdělávání : od měření k řešení*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. ISBN 978-80-7419-032-2.
- MCMAHON, M. – PRESTO (FIRMA), – PATTON, W. *Kariérový rozvoj a systémová teorie : propojení mezi teorií a praxí*. Praha: Centrum Euroguidance, Dům zahraniční spolupráce, 2015. ISBN 978-80-88153-04-7.
- ŠMÍDOVÁ, I. – JARKOVSKÁ, L. – LIŠKOVÁ, K. *S genderem na trh : rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Praha: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 978-80-7419-030-8.

Předběžný termín obhajoby

2018/19 LS – PEF

Vedoucí práce

prof. PhDr. Ing. Věra Majerová, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra humanitních věd

Elektronicky schváleno dne 18. 3. 2019

prof. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 19. 3. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 21. 03. 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Genderová analýza nezaměstnanosti z pohledu mužů a žen" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce.

V Praze dne 25. 03. 2019

Alena Halfarová

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Prof. PhDr. Ing. Věře Majerové, CSc. za cenné rady, vynaložený čas a připomínky, které mně poskytla při zpracování diplomové práce.

Genderová analýza nezaměstnanosti z pohledu mužů a žen

Abstrakt

Cílem mé diplomové práce je posoudit rozdíly v nezaměstnanosti mužů a žen s cílem zjistit, zda nezaměstnanost žen je vyšší a proč. V teoretické části vysvětluji pojmy nezaměstnanost, její druhy, například dlouhodobá či krátkodobá nezaměstnanost. Posuzuji, jaké jsou rizikové skupiny nezaměstnaných, co přináší nezaměstnanost do rodiny a jaké jsou její hospodářské a sociální důsledky. Snažím se posoudit, jaké jsou subjekty a programy politiky zaměstnanosti a jaká je snaha institucí o řešení problémů nezaměstnanosti, například formou částečných úvazků nebo pohyblivé pracovní doby.

Jedním z hledisek, které sleduji, je hledisko genderu, kterému je věnována samostatná kapitola. Výraznou prevencí nezaměstnanosti je zkvalitnění přípravy na budoucí povolání.

V praktické části se věnuji této problematice v šumperském regionu. Zaměřuji se jednak na zaměstnavatele a jednak na budoucí zaměstnance nyní studenty středních škol a učilišť. Využívám i oficiálních materiálů z Úřadu práce v Šumperku.

Informace získávám formou přímých rozhovorů s pověřenými zaměstnanci firem a dotazníků pro studenty. Výsledky zpracovávám v tabulkách a grafech. V závěru posuzuji naplnění stanovené hypotézy.

Klíčová slova: gender, genderová rovnost, vzdělanost, nezaměstnanost, trh práce, genderová segregace, žena a mateřství, druhy nezaměstnanosti.

Gender analysis of unemployment of view men and women

Abstract

The aim of my thesis is to compare the differences of unemployment between men and women.

In the theoretical part I explain the term unemployment and its type e.g. long-term and short-term unemployment. I distinguish what are the risk groups of unemployment then how it effects family life and what are its economic and social consequences. I tried to consider some subjects and institutions their programs in this field of unemployment which work is to solve the problems. The solution could be e.g. part-time jobs or flexible work time etc. The main point of view is the area of gender about which I write in the special part of my work. A very important preventive solution could be to increase the quality of education of students for their future job.

In the practical part I concentrate on the situation in the region Sumperk. I focus on employments and their future employees, the students of secondary schools at present. I used also materials of the Employment agency in Sumperk. Information I got in interviews with members of the management of companies and next to in questionnaires for students of different secondary schools. For better understanding I used the graphs and charts. In the last part of my work I consider the fulfillment of my hypothesis.

Keywords: gender, gender equality, education, unemployment, labour market, gender segregation, woman and motherhood, types of unemployment

Obsah

1.0 Úvod	12
2.0 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	13
3.0 Teoretická východiska	15
3.1 Nezaměstnanost	15
3.1.1 Druhy nezaměstnanosti	15
3.1.2 Dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky	16
3.1.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných na trhu práce	18
3.1.4 Nezaměstnanost a vzdělávání	19
3.1.5 Nezaměstnanost v rodině	20
3.1.6 Hospodářské důsledky nezaměstnanosti	21
3.2 Zaměstnání	23
3.2.1 Subjekty politiky zaměstnanosti	23
3.2.2 Programy politiky zaměstnanosti	24
3.2.3 Ženy a vztah k mateřství	25
3.2.4 Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu ÚP	27
3.2.5 Částečné úvazky	29
3.2.6 Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání	30
3.2.7 Kariéra	31
3.3 Gender	33
3.3.1 Genderová rovnost	33
3.3.2 Roviny genderového univerza	36
3.3.3 Genderová polarizace	36
3.3.4 Genderová segregace	37
3.3.5 Překážky profesního kariérního růstu žen	39
3.4 Vzdělávání	41
3.4.1 Gender ve vzdělávání	42
3.4.2 Rovnost šancí dívek a chlapců ve vzdělávání	43
3.4.3 Dimenze pro porovnávání vzdělávacích systémů	44
3.4.4 Předčasné odchody ze vzdělávání	44
3.5 Diverzity management	45
4.0 Vlastní práce	47
4.1 Šumperk	47
4.2 Zaměstnavatelé se sídlem v Šumperku	48
4.3 Seznam středních škol a Střední odborné učiliště a jejich obory v Šumperku	52
4.3.1 Gymnázium Šumperk (gymspk.cz)	52

4.3.2 VOŠ a SPŠ Šumperk (Vyšší odborná škola a Střední průmyslová škola) (vsps-su.cz) 53	
4.3.3 Střední odborná škola Šumperk (edusum.cz)	54
4.3.4 Střední škola železniční, technická a služeb Šumperk (sszts.cz)	55
4.3.5 Obchodní akademie Šumperk (oa-sumperk.cz)	57
4.3.6 Střední zdravotnická škola Šumperk (szssumperk.cz).....	57
5.0 Výsledky	59
5.1 Rozhovory s firmami a zařízeními v Šumperku	60
5.2 Dotazníkové šetření u studentů středních škol v Šumperku.....	71
5.3 Statistiky z Úřadu práce v Šumperku.....	84
6.0 Závěr	87
Seznam použitých zdrojů	89
Přílohy	92

Seznam grafů

Graf č. 1 – Absolventi středních, vyšších a vysokých škol podle pohlaví

Graf č. 2 – Mediány mezd podle úrovně vzdělání v roce 2017

Graf č. 3 - Důvod výběru studijního oboru

Graf č. 4 - Spokojenost s oborem – muži

Graf č. 5 - Spokojenost s oborem – ženy

Graf č. 6 - Pokračování ve studiu

Graf č. 7 - Plány po absolvování SŠ studia – muži

Graf č. 8 - Plány pro absolvování SŠ studia – ženy

Graf č. 9 - Uplatnění v oboru muži

Graf č. 10 - Uplatnění v oboru ženy

Graf č. 11 - Uplatnění v regionu muži

Graf č. 12 - Uplatnění v regionu ženy

Graf č. 13 - Dojíždění do zaměstnání

Graf č. 14 - Informace o uplatnění

Graf č. 15 – Zdroje hledání zaměstnání

Seznam tabulek

Tab. 1 - Struktura uchazečů o zaměstnání v Šumperku – období 08/2018 – 01/2019

Tab. 2 - Podíl nezaměstnaných v populaci podle pohlaví, vzdělání a přítomnosti dětí v domácnosti.

Tab. 3 - Struktura obyvatel podle vzdělání 2011

Tab. 4 - Střední školy a střední odborné učiliště včetně jejich oborů v Šumperku

Tab. 5 - Rozhovory vybraných firem a zařízení v Šumperku

Tab. 6 - Souhrnný přehled odpovědí s vybranými firmami a zařízeními v Šumperku

Tab. 7 - Zastoupení mužů a žen v jednotlivých firmách a zařízení

Tab. 8 - Benefity pro zaměstnance firem a zařízení

Tab. 9 - Vybrané střední školy a obory

Tab. 10 - Počty studentů v jednotlivých studijních oborech

Tab. 11 - Důvody výběru studijního oboru u mužů a žen

Tab. 12 - Zaměstnanost obyvatel Šumperka podle oborů

Tab. 13 - Absolventi škol v evidenci ÚP v Šumperku

Tab. 14 - Nezaměstnaní absolventi středních škol podle oborů

Tab. 15 - Nezaměstnaní absolventi s výučním listem

1.0 Úvod

V teoretické části se zaměřím na vysvětlení pojmu nezaměstnanost, na její druhy, dopady a rizika nezaměstnanosti v rodině. Dále popíši zaměstnanost a její subjekty. Zaměřím se také na mateřství a práci žen a s tím související riziko nezaměstnanosti. V práci se také budu zabývat genderem a jeho vlivem na pracovní uplatnění. V poslední části popíši, jak výběr střední školy ovlivní uplatnitelnost na trhu práce, jaká je úroveň dosaženého vzdělání u dívek a chlapců.

V praktické části popíši jednotlivé studijní obory na středních školách a středním odborném učilišti v Šumperku. Ze všech popsanych oborů vyberu některé studijní obory a předem připravený dotazník dám studentům posledního ročníku k vyplnění. Na základě vyplněných dotazníků zpracuji dosažené výsledky. Pro mě z toho vyplynou možnosti studentů jednotlivých oborů pro uplatnění na trhu práce.

V další části práce formou rozhovorů se zodpovědnými pracovníky šumperských firem získám odpovědi na připravené otázky týkající se situace pracovníků mužů i žen v těchto firmách. Pro přehlednost, odpovědi zpracuji formou tabulek a grafů.

Budu pracovat s přístupnými materiály z Úřadu práce v Šumperku týkajícími se statistik zaměstnanosti a nezaměstnanosti absolventů v posledním sledovaném období.

2.0 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je zjistit, zda jsou v Šumperku více ohroženi nezaměstnaností muži nebo ženy, jaký vliv má na nezaměstnanost výběr vystudované školy a jaké jsou možnosti uplatnění v oboru v Šumperku.

2.2 Metodika

Ze statistik zjistím, jaká je nezaměstnanost u mužů a u žen. Pomocí předem připraveného standardizovaného dotazníku zjistím, jaká je představa uchazečů o uplatnění na trhu práce. Dotazník budou vyplňovat studenti posledního ročníku vybraných oborů středních škol a středního odborného učiliště. Dotazník jim bude předán k vyplnění v rámci vyučovací hodiny v papírové podobě. Po vyplnění dotazníku bude následovat jeho vyhodnocení a pro přehlednější znázornění výsledků budou použity tabulky a grafické vyjádření. Situaci v uplatňování pracovníků na trhu práce zjistím rozhovory s odpovědnými pracovníky ve významných šumperských firmách. V osobních rozhovorech budu klást předem připravené otázky, které v závěru vyhodnotím a znázorním v tabulkách a grafickém vyjádření.

Dalším zdrojem budou statistické informace z úřadu práce, kde využiji přímo materiály z úřadu práce.

Hypotéza: Na Šumpersku předpokládám větší nezaměstnanost žen než mužů

Zvolila jsem tuto hypotézu, protože na Šumpersku se zrušila nebo hodně omezila řada podniků, ve kterých byly zaměstnány převážně ženy. Např. Hedva, Moravolen apod. Kde najdou ženy jiné uplatnění? Náhradní uplatnění najdou ženy například ve službách. K tomu jsou nutné změny ve vzdělávání. Poskytují se jim v této oblasti dostatečné možnosti? Jak vidí své uplatnění absolventi škol.

V praktické části bych chtěla:

- Zjistit, jaké jsou možnosti absolventů po ukončení středoškolského studia, ať již v dalším studiu nebo přímo v zaměstnání
- O jaké studijní obory je větší zájem a o jaké menší ze strany studentů a jak do toho vstupuje ÚP
- Zda jsou více ohroženy nezaměstnaností ženy nebo muži
- Uplatnitelnost po vystudování oboru v Šumperku a jeho okolí

Z toho vyplývá další předpoklad:

Zda je lepší nebo potřebné pro absolventa pokračovat dále ve studiu nebo jeho dosažená kvalifikace je dostačující pro uplatnění na trhu práce.

Zda je odpovídající poměr pracovních nabídek v závislosti na vystudovaných oborech absolventů nebo je více nabídek v oborech, o které není zájem.

Porovnání nezaměstnanosti mužů a žen v jednotlivých věkových skupinách.

3.0 Teoretická východiska

3.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost může ovlivnit všechny věkové skupiny bez ohledu na úroveň vzdělání a sociální skupinu. Hlavní roli hraje délka nezaměstnanosti. Může se jednat pouze o dočasnou záležitost, která se rychle ukončí, nebo existuje hrozba prodloužení se všemi následnými riziky. Podle toho je nutné zvolit si nástroje, jak řešit nezaměstnanost - buď nezaměstnaný prostě počká, až přijde nějaká práce nebo si zvolí aktivní strategii řešení, ale je především nutné zabránit možnému opakování těchto situací. (Kuchař, Vaska 2013, s. 12)

3.1.1 Druhy nezaměstnanosti

1. **Krátkodobá nezaměstnanost** (maximálně 6 měsíců) je jednoznačně nejméně problematická. Jedná se hlavně o přestávku mezi opuštěním jednoho zaměstnání a zahájením druhého. Přestávka, která je vnímána jako dočasná, nemusí být vždy vyhodnocována negativně.

2. **Střednědobá nezaměstnanost** je poněkud delší a je obvykle omezena na přibližně 12 měsíců. Pokud nezaměstnanost trvá tak dlouho, obvykle je situace horší než v případě krátkodobé nezaměstnanosti. Právě zde se často projevuje strukturální nezaměstnanost, takže existuje vážnější konflikt mezi znalostmi a dovednostmi daného jedince a požadavky trhu práce, které mohou být řešeny rekvalifikací.

3. **Dlouhodobá nezaměstnanost** je delší než jeden rok. Tato situace je již vysoce riziková, dochází zde ke změnám životního stylu z pracovního na nepracovní režim. (Kuchař, Vaska 2013, s. 14)

Krátkodobá nezaměstnanost může přinést pokus o lepší zaměstnání, řešení rodinné situace – například přestěhování. V dlouhodobé nezaměstnanosti vzniká nepracovní režim – druhá osoba musí přebrat to, co dělal partner, musí se zabavit, zaplnit den.

4. **Frikční nezaměstnanost** patří do přirozené míry nezaměstnanosti. Jsou zde lidé, kteří odešli nebo museli odejít z pracovního místa. Patří sem také absolventi škol nebo lidé, kteří hledají novou práci z důvodu přestěhování. Jedná se o krátkodobou nezaměstnanost. V průběhu si člověk najde vhodné uplatnění. Lidé obvykle nepřijímají první pracovní

nabídku, ale čekají na nejlepší příležitost. Každé pracovní místo se liší požadavky, které jsou kladeny na pracovníka, a naopak pracovník zjišťuje, co mu může budoucí zaměstnavatel nabídnout. Hlavně mladí lidé chtějí mít takové pracovní místo, které by odpovídalo jejich nárokům, dovednostem a schopnostem.

5. Strukturální nezaměstnanost – jsou zde odvětví, která se rozšiřují a která jsou v útlumu. Příkladem může být odvětví hutního průmyslu. Změny, které jsou ve struktuře ekonomiky a probíhají neustále, mají za následek, že se zvyšuje poptávka po nových profesích a naopak se snižuje poptávka po některých dřívějších profesích.

6. Cyklická nezaměstnanost – dochází zde ke krátkodobým cyklickým výkyvům v ekonomice. Pokud je ekonomika ve fázi poklesu, klesá výrobní produkt a nezaměstnanost postihuje všechna odvětví. Dochází k poklesu poptávky. Poptávka po práci není dostatečná vzhledem k její nabídce. (Chmura, 2016, s. 9-10)

U strukturální nezaměstnanosti zaznamenaly rozvoj nové technologie a informační zdroje. Nabídka práce je zde vyšší než množství uchazečů.

3.1.2 Dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky

Dlouhodobě nezaměstnaný ztrácí sebedůvěru a sebeúctu. Dochází ke ztrátě kvalifikace, což vede ke ztrátě zaměstnatelnosti. (Chmura, 2016, s. 11)

Probíhá zde i ztráta společenských vztahů, schopnost komunikace a může dojít až ke ztrátě sebedůvěry. Dlouhodobá nezaměstnanost působí negativně na chování lidí. Člověk si postupně začíná zvykat na to, že nepracuje. Má více volného času než v době, kdy pracoval. Nemá pravidelný pracovní rytmus a snadno si odvykne od každodenních povinností, které jsou spojeny s prací. Postupně se přestává zabývat hledáním práce a úsilím, které je spojené s hledáním nové práce. Nezaměstnaný zjišťuje, že se dá žít i jen z podpory od státu. Podpora v nezaměstnanosti od státu by měla být určena k překlenutí přechodného období pro lidi bez práce. Pro dlouhodobě nezaměstnané se stává podpora pravidelným příjmem. Jejich život začíná být odlišný od života ostatních ve společnosti a vyčleňují se tak na okraj společnosti. Ztrácí chuť hledat práci a dále pracovat. Z nedobrovolné nezaměstnanosti se stává dobrovolná nezaměstnanost. (Chmura, 2016, s. 13)

Lidé dlouhodobě nezaměstnaní mohou mít větší potřebu si půjčovat peníze. Nemohou si dopřát to, co jim okolí nabízí a mohou tak spadnout do dluhů, kdy splácení jednoho dluhu

řeší další půjčkou. Nejvíce exekucí je v Severočeském a Moravskoslezském kraji, kde je také největší nezaměstnanost v ČR.

Psychologické aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti

Čím déle je člověk nezaměstnaný, tím je jeho životní situace horší. Jak již bylo zmíněno, nezaměstnaný má více volného času. Hodnota takového času je v podstatě nulová, pokud jej člověk nedokáže smysluplně využít. Než člověk ztratil zaměstnání, tak tomu tak nebylo, protože z části volného času pracoval a za odvedenou práci mu náležela mzda. Samotné pasivní trávení volného času přináší člověku například pocit nudy a může dojít až na depresi. Mladí lidé, kteří přišli o zaměstnání, nejsou v takovém sociálním odloučení jako nezaměstnaní ve vyšším věku. (Chmura, 2016, s. 15)

Psychika má také velký vliv na zdraví. U těchto lidí, hlavně starších, dochází k různým dlouhodobým nemocem, které mají souvislost se ztrátou zaměstnání. Nemusí se jednat jen o psychické potíže, ale narušená psychika může být spouštěčem dalších onemocnění.

Zvláštní situace ztráty práce má například níže uvedené faktory:

- Se samotnou ztrátou zaměstnání se lépe vyrovnávají lidé, kteří nehledají příčinu ve vnějších faktorech, ale u sebe. Takoví lidé jsou aktivnější při hledání nového zaměstnání
- Věk člověka a s tím související zodpovědnost vůči druhým lidem, finanční povinnosti a rodinné očekávání
- Pohlaví – ženy, které přijdou o zaměstnání, se více zapojí do rodinné oblasti, kde mohou nalézt prostor pro svou seberealizaci.
- Dosažená kvalifikace – lidé, kteří jsou méně kvalifikovaní, přicházejí o své zaměstnání snadněji a hůře si hledají nové (Chmura, 2016, s. 17).

S dlouhodobou nezaměstnaností se každý člověk vyrovnává jinak. Pro někoho může být přínosná a pro druhého ničící, takový člověk se už těžko zapojí do pracovního procesu a ocitá se v situaci, kterou bez pomoci druhých lidí není schopen sám vyřešit. Některým lidem dlouhodobá nezaměstnanost nevadí, je to součást jejich života, nepotřebují na dané situaci nic měnit a dokáží využít sociální podpory, které jsou pro ně dostačující. Také je potřeba

brát v úvahu fakt, že ne všichni lidé chtějí pracovat, tito lidé nejsou vedení na žádném úřadu práce a také proto se nepočítají do výpočtů celkového procenta nezaměstnanosti.

3.1.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných na trhu práce

Do rizikových skupin nezaměstnaných na trhu práce mohou být zařazeni:

- Osoby se zdravotním postižením
- Mladí lidé ucházející se o zaměstnání
- Absolventi škol, kteří ukončili vzdělání
- Uchazeči o zaměstnání, kteří nemají potřebnou kvalifikaci
- Lidé, kteří bydlí na okraji města nebo na venkově a mají omezenou dopravu do zaměstnání
- Starší lidé ucházející se o zaměstnání (Chmura, 2016, s. 19).

U mladých lidí a čerstvých absolventů je požadována praxe, kterou nemají.

U starších lidí zaměstnavatelé spíše podceňují jejich zkušenosti a dávají přednost výhledově perspektivnějším pracovníkům.

Lidé, kteří bydlí v místech s omezenou dopravní dostupností, musí mít k dispozici do zaměstnání automobil nebo vhodné dopravní spojení, které není příliš časově ztrátové.

Faktory, které mohou ovlivňovat dobu uchazečů o zaměstnání v dlouhodobé nezaměstnanosti

- Nízký věk uchazeče o zaměstnání
- Nedostatek praxe – jedná se hlavně o absolventy, kteří poprvé vstupují na trh práce
- Těhotenství a mateřství – těhotné a kojící ženy
- Péče o dítě
- Vyšší věk uchazeče o zaměstnání
- Zdravotní omezení např. alergie
- Osoby se zdravotním postižením
- Nízké vzdělání a kvalifikace (Chmura, 2016, s. 23)

Obecně platí, že nejvíce ohroženy jsou osoby se zdravotním postižením a osoby starší 50 let. Nedostatek pracovníků, vyvolaný ekonomickým růstem, způsobuje, že mnoho zaměstnavatelů zaměstnává i starší pracovníky a také důchodce, kteří jsou ochotni pracovat podle potřeby zaměstnavatelů.

Plná zaměstnanost je stav rovnováhy na trhu práce. Poptávané množství práce se rovná nabízenému množství práce. Není zde přebytek ani nedostatek pracovníků. Jsou zde i volná místa, o která však nezaměstnaní nemají zájem při dané mzdové sazbě.

Přirozená nezaměstnanost je nutná podmínka pružnosti pracovního trhu. Snížení poptávky po lidských zdrojích má za následek frikční a cyklickou nezaměstnanost. (Jarkovská, Lišková, Šmídová, 2010, s. 41)

Osoby starší 50 let

Patří do skupiny obtížně umístitelných nezaměstnaných. Skupina má silnou pracovní motivaci a pocit pracovní odpovědnosti. Osoby mají strach z budoucnosti a nemožnosti rozvíjet vlastní realizaci. Může dojít ke ztrátě sebedůvěry, nespokojenosti a sníženému sebevědomí. Lidé jsou si vědomi, že pro potenciálního zaměstnavatele nejsou vhodné ve srovnání s mladými lidmi. Ztráta zaměstnání přináší změnu v oblasti životní úrovně a s tím spojený pokles příjmů, ztráta kvalifikace apod. Starší člověk má své návykové stereotypy, a proto se hůře přizpůsobuje výše uvedeným změnám. Obecně platí, že i zaměstnavatelé považují osoby starší 50 let za méně ochotné se vzdělávat. Nejsou tak flexibilní ve srovnání s mladšími zaměstnanci. Naopak starší lidé mají ve srovnání s mladšími lidmi mnohem více získané praxe a také mají schopnost přenosu zkušeností na své mladší kolegy. (Macková, Pavelka, 2015, s. 24)

Zaměstnavatelé dostatečně nedoceňují přínos osob starších 50 let. Tito lidé mají v sobě pracovní potenciál, který může přinést něco nového do pracovního procesu. Mohou svým pracovním nasazením a pracovními návyky být příkladem pro nové mladé pracovníky, kteří ještě nemají příliš pracovních zkušeností.

3.1.4 Nezaměstnanost a vzdělávání

Nová odvětví, která jsou na trhu práce, jsou základem vysoce kvalifikované práce. Tato poptávka roste podstatně rychleji než poptávka v méně kvalifikovaných oborech, kde je nezaměstnanost postihnuta ve větší míře. Nejnižší míra nezaměstnanosti je u lidí s vysokoškolským vzděláním. (Chmura, 2016, s. 17)

Hlavní příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti jsou uváděny následující:

- Minimální vzdělání v kombinaci s chybějící kvalifikací
- Osobní vlastnosti jednotlivce

- Trvalé snížení nabídky pracovních míst s nejnižší kvalifikací
- Konkurence spolehlivějších, flexibilnějších a levnějších pracovníků ze zahraničí (Kuchař, Vaska, 2013, s. 14)

Tyto hlavní příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti úzce souvisí ještě s některými aspekty současné doby. Mladí lidé upřednostňují další vzdělání před nastoupením do zaměstnání. Někdy jsou taková studia jen odkladem k nastoupení do zaměstnání. V pozdější době totiž zjistí, že dosažený obor vzdělání vůbec nepotřebují ve svém pracovním i profesním životě.

Sociální důsledky nezaměstnanosti

- Dlouhodobá ztráta zaměstnání vede ke ztrátě společenského postavení v rodině i v sociálním prostředí.
- Sociální dávky v nezaměstnanosti jsou omezeny jejich výší a časovým horizontem pro jejich získání.
- Ztráta sebevědomí a schopnosti objektivně posuzovat vlastní postavení a odvahy potřebné k nástupu do nového zaměstnání.
- Sociální izolace – je spojena především s omezením sociálních kontaktů, které člověk obvykle ztrácí společně se ztrátou zaměstnání. (Kuchař, Vaska, 2013, s. 15)

Všechny výše uvedené důsledky nezaměstnanosti mají vliv na člověka, jeho rodinu, přátele a blízké okolí a mají za následek obtížné začlenění lidí do pracovního procesu i společenských kontaktů.

3.1.5 Nezaměstnanost v rodině

Nezaměstnanost člena rodiny je zásah do funkcí rodiny. Má své vlastní specifické rysy a mechanismy pro zvládnutí takové situace. Je důležité zvážit ekonomické a sociální vztahy a další důležité faktory ovlivňující funkčnost rodiny s nezaměstnaných členem.

Ztráta profesionální role jednoho člena rodiny se může projevit takto:

- Změna vztahů mezi rodinou a sociální izolací
- Ztráta rolí
- Krize rodinného systému – dochází k narušení stereotypů rodinného života a rodinných zvyklostí
- Narušení rodinných zvyklostí v oblasti spotřeby v domácnosti
- Nedostatečné finanční zdroje – př. půjčky (Kuchař, Vaska, 2013, s. 17)

Ztrátou rolí se rozumí například, že jeden z rodičů je preferován jen proto, že pracuje a druhý je podceňován jen proto, že nepracuje. Narušení rodinných zvyklostí znamená úsporná opatření, omezení nákupů zbytných předmětů – nemusí být pochopeno všemi členy domácnosti například dětmi.

3.1.6 Hospodářské důsledky nezaměstnanosti

Pokud míra nezaměstnanosti přesahuje několikanásobně přirozenou míru nezaměstnanosti, v důsledku toho se nevytvářejí nové hodnoty, a nevyužívá se kvalifikační potenciál občanů. Zvyšují se také náklady státu na snižování nezaměstnanosti. Vzniká nerovnováha mezi příjmy a náklady, která vyplývá z nedostatků finančních prostředků na rozvojové programy, sociální oblast a vzdělávání. Nezaměstnanost a její následky ovlivňují nejen nezaměstnané, ale i celou společnost. Produkce pracovní síly není plně využita a tím dochází ke ztrátám na ekonomických zdrojích státu a společnosti. To znamená, že nezaměstnanost je také psychologický a existenční problém. Důsledky nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé nezaměstnanosti, jsou velmi negativní pro národní hospodářství i každého jedince. (Kuchař, Vaska 2013, s. 18)

Jak už bylo uvedeno, přirozená míra nezaměstnanosti je pro ekonomiku přínosem. Nárůst nezaměstnanosti nad tuto hranici přináší celé společnosti vyšší náklady, které je nutno z něčeho uhradit. Státní rozpočet je potřeba přizpůsobit požadavkům a to se musí učinit změnami v jiných resortech, jako je například zdravotnictví, důchody apod. Nepřímo tak následky nezaměstnanosti pocítí do určité míry každý občan.

Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR

V posledních letech se v České republice podařilo zvýšit ekonomickou aktivitu žen, ženy se stávají více ekonomicky nezávislé.

Vývoj nezaměstnanosti bývá často spojován se stupněm flexibility trhu práce v jednotlivých zemích. Samotnou flexibilitu trhu práce lze vnímat různými pohledy. Trh práce se stává neflexibilní, když dochází k některým z níže uvedených skutečností:

- Úroveň pobírání podpory v nezaměstnanosti příliš vysoká nebo délka pobírání příliš dlouhá
- Existuje hodně omezení znemožňující zaměstnavatelům propouštět nebo najímat nové zaměstnance
- Vysoké náhrady za práci přesčas

- Odbory mají nadměrnou sílu chránit zaměstnance proti konkurenci a ovlivňovat pohyb pracovníků v místě dané produkce
- Předpisy ochrany zdraví a bezpečnosti v práci jsou příliš přísné (Macková, Pavelka, 2015, s. 24)

Některé strany ve vládě mají snahu prosazovat co největší míru sociální podpory, ale je nutné najít kompromis. Také změny v novelách zákoníku práce přinášejí překážky pro zaměstnavatele. Práce přesčas je dobře placená a pracovníci jsou tak více motivováni dělat práci přesčas, ale tím dochází k nemožnosti přijímání nových pracovníků. Odbory chrání zaměstnance, ale někdy je tato ochrana neúměrná.

V níže uvedené tabulce je uvedena struktura uchazečů o zaměstnání v Šumperku v období od srpna 2018 do ledna 2019

2018/2019	Celkem	Z toho OZP	Uchazeči s evidencí delší než 5 měsíců	Do 24 let	Do 39 let	Do 54 let	Do 65 let
Srpen	2914	627	1410	292	914	975	733
Září	2787	596	1306	411	783	903	698
Říjen	2725	562	1256	349	787	899	698
Listopad	2784	566	1214	368	794	927	703
Prosinec	3188	577	1242	385	931	1090	793
Leden	3206	573	1198	294	915	784	1171

Tab. 1 Struktura uchazečů o zaměstnání v Šumperku – období 08/2018 – 01/2019

Zdroj: mpsv.cz

Od prosince 2018 dochází k nárůstu uchazečů o zaměstnání. Je to také z důvodu ukončení sezónních prací, například ve stavebnictví. K vyššímu počtu uchazečů o zaměstnání do 24 let dochází v září z důvodu ukončení studia na SŠ a VŠ. Největší počet uchazečů je nad 24 let. Značný pokles je u uchazečů, kteří jsou v evidenci déle než 5 měsíců, toto se týká všech věkových skupin.

3.2 Zaměstnání

Je považováno za druh směny na trhu práce, jedná se o směnu pracovní síly za mzdu. Nejde o vykonávání jakékoliv práce, ale pouze práce za odměnu. Obecně je zaměstnání považováno za vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednaný podle právních předpisů. Zaměstnaný člověk je takový, kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo se jedná o osobu samostatně výdělečně činnou (OSVČ). (Chmura, 2016, s. 42)

Specifické úkoly státní politiky zaměstnanosti jsou následující

- zajištění práva na zaměstnání
- sledování a hodnocení situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na trhu práce
- vytváření a koordinaci jednotlivých programů, opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na trhu práce
- provádění aktivní politiky zaměstnanosti
- tvorba a účast v mezinárodních programech souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na trhu práce
- řízení zdrojů pro politiku zaměstnanosti (Kuchař, Vaska, 2013, s. 95)

3.2.1 Subjekty politiky zaměstnanosti

- vypracování národních analýz, koncepcí a programů, jejichž cílem je vyhodnotit a předvídat situaci na trhu práce
- zajištění a správa finančních prostředků ze státního rozpočtu
- řízení projektů evropského sociálního fondu a jejich realizace
- zajištění projektového řešení a programového vybavení informačního systému v oblasti zaměstnanosti
- realizace mezinárodní spolupráce
- vedení centrálního registru zájemců o zaměstnání, žadatelů o zaměstnání, zdravotně postižených a volných pracovních míst
- vytvoření systému pro zabránění nelegální práce (Kuchař, Vaska 2013, s. 98)

Politika zaměstnanosti v ČR

Cílem je dosáhnout plné zaměstnanosti a zabránit nezaměstnanosti. Opatření, která jsou využívána pro účinné využití pracovních sil. (Chmura, 2016, s. 28)

3.2.2 Programy politiky zaměstnanosti

Rekvalifikace

Znamená získání nové kvalifikace nebo rozšíření dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání. Je zabezpečena v případě, kdy poptávka trhu práce neodpovídá nabídce pracovních sil.

Veřejně prospěšné práce

Jedná se o časově omezené pracovní příležitosti zprostředkované hlavně pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče, kteří jsou evidováni na úřadu práce.

Společensky účelná pracovní síla

Pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje po dohodě s úřadem práce pro uchazeče o zaměstnání.

Příspěvek na zapracování

Příspěvek může být poskytnutý na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Opatření aktivní politiky zaměstnanosti na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Chráněné pracovní místo a příspěvek, který částečně uhradí provozní náklady chráněného pracovního místa.

Aktivizační programy

Využití krátkých kurzů, které slouží ke změně motivačního charakteru a změny pracovní orientace. (Chmura, 2016, s. 30)

Pasivní politika zaměstnanosti má svůj základ ve finanční podpoře během nezaměstnanosti. Odpovídá skutečné situaci nezaměstnaných lidí a pomáhá jim kompenzovat ztrátu příjmu. Navíc jim umožňuje najít novou práci. Oproti tomu **aktivní politika zaměstnanosti** se zaměřuje na udržení co nejnižší úrovně nezaměstnanosti pomocí různých opatření. (Maitah, 2014, s. 116)

3.2.3 Ženy a vztah k mateřství

Ženy a jejich vztah k mateřství souvisí hlavně s uplatněním žen na trhu práce a jejich postavením ve společnosti a v domácnosti. V dnešní době zvláště u mladých žen je typické odsouvání věku mateřství, a to často z důvodů kariérního uplatnění na trhu práce. Když se žena rozhodne po krátké době v zaměstnání založit rodinu, jsou jistoty návratu po mateřské nebo rodičovské dovolené v případě nevhodného uzavření smlouvy značně omezené nebo ohrožené, proto dochází k uzavírání manželství a založení rodiny až ve vyšším věku. (Dušek, 2017, s. 56)

Odsouvání věku mateřství je v dnešní době také způsobeno pozdějším vstupem žen do partnerského nebo manželského života než v minulosti. Mladí lidé si více užívají volnosti, nechtějí se vázat povinnostmi, které založení rodiny obnáší. Tyto ženy mají také proto již slibně nastartovanou kariéru a mateřství odkládají do pozdějšího věku.

Rodičovství

V posledních letech je trendem, že se zvyšuje počet dvojic žijících spolu bez manželského svazku popřípadě vychovávajících dítě. Stále více žen se vdává později a také rodí později. Celkově se v dnešní době rodí stále méně děti. Stejně tak narůstá i počet matek, které vychovávají dítě bez otců. U žen se převážně touha po dětech objevuje po překročení třicítky. Rodičovství přinese další vývoj, který může mladému dospělému člověku poskytnout hodnotné zkušenosti. U žen, které studovaly a následně se rozhodly pro vysoce kvalifikované práce, nastává po dovršení třicátého roku věku chvíle, kdy se musí zamyslet nad tím, zda chtějí založit rodinu s dětmi. Řešení této situace odkládají ženy na stále pozdější dobu. (Karsten, 2006, s. 122)

V České republice si většina žen vybírá rodičovskou dovolenou na 3 roky. Po této době mají ženy ztíženou možnost se zařadit do pracovního procesu. Je to způsobeno několika faktory. Tím nejdůležitějším je, že ženy mají ztíženou možnost se zařadit do pracovního procesu. Většina žen na mateřské dovolené si nezvyšuje nebo někdy i ztrácí svůj profesní kapitál potřebný k výkonu jejich zaměstnání. Péče o malé děti zvyšuje u žen pracovní absenci a snižuje jejich pracovní nasazení. Ženy tak mohou mít nižší produktivitu práce, která se stává rizikem nezaměstnanosti. Toto se samozřejmě týká i otců na rodičovské dovolené. (Bičáková, Kalíšková, 2015, s. 7)

Mateřství je pro ženu období, na které se připravovala a chce si ho i náležitě užívat s příchodem narozeného dítěte do rodiny. Většina žen, které se chystají na mateřství, je si

také vědoma toho, že bude muset přerušit svoji pracovní kariéru. Záleží na jejich rozhodnutí, na jak dlouho dobu to bude.

Ženy na mateřské dovolené mají peněžitou pomoc v mateřství, která je vyplácena po dobu 28 týdnů ve výši 70 % předchozího výdělku a dále rodičovský příspěvek, který se vyplácí ve stejné výši ovšem bez ohledu na výši předchozího výdělku a to po dobu dvou až čtyř let. (Bičáková, Kalíšková, 2015, s. 8)

Ženy s vyšším vzděláním, které jsou na lépe placených pracovních pozicích nebo mají před sebou možnost dalšího kariérního růstu, budou vnímat takovéto benefity rodinné politiky jinak, ale určitě všechny ženy na rodičovské dovolené se těmito faktory budou zabývat při rozhodnutí o délce jejich rodičovské dovolené.

Zajímavá je také studie, která se zabývá rizikem nezaměstnanosti u žen a mužů s malými dětmi i v závislosti na dosaženém vzdělání a přítomnosti dětí v domácnosti.

	Celkem		Bez maturitního vzdělání		S maturitou nebo vyšší vzdělání	
	muž	žena	muž	žena	muž	žena
Bez dětí do 14 let	4,2 %	4,9 %	6,1 %	8,2 %	2,5 %	3,0 %
S dětmi 0 – 14 let	2,8 %	6,4 %	4,9 %	11,6 %	1,3 %	3,9 %
S dětmi 0 – 3 roky	3,1 %	3,3 %	5,3 %	5,7 %	1,8 %	2,5 %
S dětmi 4 – 6 let	2,8 %	10,9 %	6,1 %	18,8 %	0,4%	6,4 %
S dětmi 7 – 9 let	2,2 %	3,8 %	3,8 %	11,9 %	0,8 %	4,8 %
S dětmi 10 – 14 let	2,6 %	6,2 %	4,1 %	10,9 %	1,2 %	3,1 %
Celkem	3,5 %	5,6 %	5,6 %	9,7 %	1,9 %	3,4 %

Tab. 2 Podíl nezaměstnaných v populaci podle pohlaví, vzdělání a přítomnosti dětí v domácnosti.

Zdroj: czso.cz

Z tabulky vyplývá, že riziko nezaměstnanosti se zvyšuje u žen s dětmi do 4 do 6 let, tedy po ukončení mateřské dovolené a je také závislé na dosaženém vzdělání. Genderové rozdíly v riziku nezaměstnanosti jsou dvojnásobné až trojnásobné v neprospěch žen s malými dětmi

oproti mužům. Mateřská dovolená a s tím spojené přerušení profesní kariéry má za následek ztrátu kvalifikace a riziko nezaměstnanosti a ekonomické ztráty v domácnosti.

3.2.4 Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu ÚP

Za rizikové uchazeče o zaměstnání lze označit níže uvedené skupiny osob:

- Lidé se zdravotním postižením
- Mladiství uchazeči o zaměstnání
- Absolventi škol
- Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání
- Lidé ve vyšším věku
- Osoby, které bydlí v okrajových částech měst a obcí s omezenou dopravní možností (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 128)

Osoby se zdravotním postižením

Jedná se zde zejména o osoby ve vyšším věku, které mají zdravotní omezení ve výkonu práce. Délka evidence těchto osob je vyšší než doba nezaměstnanosti ostatních uchazečů o zaměstnání. Některé zdravotně postižené lze považovat téměř za nezaměstnatelné. Jejich zdravotní omezení je takového charakteru, že výkon práce vyžaduje speciální podmínky např. chráněné dílny. Osoby se zdravotním postižením mohou vykonávat činnosti jako je například vrátný nebo mohou dělat lehké montážní práce na zkrácený úvazek. Opakované neúspěchy při hledání práce, tak jako u ostatních uchazečů o zaměstnání, mají za následek sníženou motivaci při hledání zaměstnání. Omezení ať již věkové nebo zdravotní může být spojováno i s nízkým stupněm vzdělání. Problém s jejich umístěním do zaměstnání se snižuje spolu se zvyšujícím se stupněm vzdělání. U zaměstnavatelů se může objevit obava z problémů spojených s legislativní ochranou těchto pracovníků. (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 129)

Stát, kraje a úřady práce různými prostředky podporují zaměstnanost zdravotně postižených lidí, vytvářejí vhodné podmínky tak, aby zaměstnavatelé byli motivováni zaměstnávat takto postižené lidi. Příkladem může být vznik různých chráněných dílen a poslední dobou například i vznik kaváren, kde dostávají osoby se zdravotním postižením možnost zapojit se do pracovního procesu. Zákazníci, kteří využívají jejich služeb, tím podporují práci lidí se zdravotním postižením.

Absolventi

Mladí lidé si rychle zvyknou na život bez pravidelné docházky do zaměstnání a plnění povinností. Čím déle budou v evidenci jako uchazeči o zaměstnání, tím více narůstají zejména tyto nežádoucí důsledky:

- Ztráta pracovních návyků a nižší motivace hledat práci a pracovat
- Pokles v samostatném hledání pracovních příležitostí
- Nižší uplatnění na trhu práce, postupná ztráta znalostí získaných studiem
- Může se stát špatným vzorem pro vrstevníky

Hlavními důvody nezaměstnanosti absolventů je nesoulad mezi profesní strukturou a potřebami trhu práce a také nedostatek praktických zkušeností. Může zde být sledována nechuť přijmout pracovní místo pod úrovní jejich vzdělání. (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 130) Svě místo zde má i výchova v rodině, kde mladí lidé získávají své vzory pro budoucí profesní život.

Pracovní vs. soukromý život

Podíl žen, které se plně věnují a orientují pouze na vlastní rodinu, v posledních letech klesá. Většina žen chce v dnešní době pracovat v zaměstnání a současně mít rodinu a děti. Jak dojde k uskutečnění, záleží na jejich naplánování a také na tom, jaké zkušenosti získají v průběhu svého profesního vzdělávání a vytváření soukromých vztahů. V další pracovní kvalifikaci některé ženy zaostávají oproti mužům, neboť nejdou cílevědomě za svou kariérou. V podnicích tak bývají i hůře finančně ohodnoceny. Snadněji se jim stane, že dostanou výpověď a nedosahují vedoucích funkcí tak běžně jako muži. Hlavní důvod je především v tom, že podniky vyžadují a platí za výkonnost, zatímco těhotenství a mateřství jsou pro podniky výdaje navíc. Jen málo žen se vzdá vlastních životních plánů a soustředí se pouze na pracovní kariéru. Ženy se pokouší o vzájemné ústupky, při nichž musí počítat s přerušением profesní kariéry i vícekrát a se zatížením jako je domácnost, zaměstnání a děti. Ženy mohou mít pocit, že nezvládají pořádně ani jedno. V takové situaci jsou ochotny odsunout zaměstnání na vedlejší kolej. Jen málokdy se ženě podaří sloučit kariéru, děti i partnerský vztah. Stává se to v případě, kdy i muž přistoupí ke kompromisům a zanedbá vlastní kariéru, zatímco žena je velmi nadaná, cílevědomá a výkonná. (Karsten, 2006, s. 125, 126)

Spojit profesní a soukromý život žen je s vyšším dosaženým vzděláním problematictější. Ženy s vysokoškolským vzděláním se musí stále vzdělávat, proto také nemohou na delší dobu přerušit zaměstnání. Vrátit se po rodičovské dovolené na původní pozici je pro ně obtížnější, jejich pozice mohou být obsazeny jinými muži nebo ženami, kteří upřednostnili profesní kariéru před rodičovstvím. Mnoho žen na vysokých pracovních pozicích ve firmách, ve státní správě ale také v politice je bezdětných. Jejich osobní život je odsunut do pozadí před profesní kariérou.

3.2.5 Částečné úvazky

Produktivita práce je závislá na pracovních zkušenostech a dosaženém vzdělání. Pracovníci na částečný úvazek nejsou tolik orientováni jen na kariéru a investují méně času do vzdělávání. Mohou mít méně pracovních zkušeností, oproti lidem, kteří jsou orientováni hlavně na kariéru. O práci na částečný úvazek mají zájem hlavně studenti, matky na mateřské dovolené nebo nezaměstnaní, kteří nemohou najít pracovní místo. Každý člověk se rozhoduje, kolik času bude věnovat výdělečné činnosti, kolik povinnostem v domácnosti a kolik času zůstane volného. Pracovníci na částečný úvazek mohou zvyšovat výkonnost firmy a to díky ochotě pracovat déle, pokud je to zrovna potřebné k uspokojení zákazníků a vzhledem ke kratší pracovní době mají možnost větší než ostatní zaměstnanci. (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 66)

Regulace pracovní doby zahrnuje dvě hlavní otázky. První otázka se týká úpravy standardní týdenní pracovní doby a druhá se týká překážek, kterým pracovníci čelí při výběru práce na částečný úvazek namísto práce na plný úvazek. Obě otázky se týkají rozhodnutí pracovníků a zaměstnavatelů v kontextu s pravidly a předpisy, které pocházejí ze zásahů vlády nebo prostřednictvím kolektivních smluv mezi odbory a zaměstnavateli. (Boeri, 2013, s. 124)

Rozhodnutí o práci na částečný úvazek je dáno nabídkou práce a poptávkou po práci. Práce na částečný úvazek poskytuje pracovníkovi flexibilitu a umožňuje tak kombinovat pracovníkovi placenou práci s pečovatelskou činností v domácnosti. U práce na částečný úvazek je umožněno zaměstnavatelům přizpůsobit zaměstnance výrobním požadavkům a umožňuje zaměstnancům přizpůsobit pracovní dobu a rodinný život. U zaměstnavatelů mohou být práce na částečný úvazek atraktivní, protože jsou často dočasná pracovní místa, která vytváří velkou flexibilitu pro přizpůsobení pracovní síly. (Boeri, 2013, s. 130)

Pro rodiče je rozhodnutí týkající se nabídky práce, volného času a péče o děti vzájemně závislé. Péči o děti ovlivňuje výběr matek, a to respektováním volného času a pracovní doby. (Boetri, 2013, s. 179)

Částečné pracovní úvazky jsou výhodné jak pro zaměstnavatele, tak pro pracovníky, mohou takto lépe překonat období, kdy z jakéhokoliv důvodu nemohou vykonávat práci na plný úvazek. Takový pracovník je také dobře zapracován ve své pracovní pozici, neztrácí kontakt v oboru a může bez problému později nastoupit na plný pracovní úvazek.

3.2.6 Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání

Patří sem osoby, které jsou vedeny jako uchazeči na úřadu práce a mají pouze nízkou kvalifikaci s nedostatečnými zkušenostmi. Skupina spoléhající se na vnější pomoc, která je nejčastěji poskytována státem. Osoby upřednostňují pobírání sociálních dávek před uplatněním se na trhu práce. Samotná uplatnitelnost na trhu práce bez aktivní politiky zaměstnanosti je minimální. Z dlouhodobého ohledu je efektivní doplnění nebo zvýšení dosavadní kvalifikace a investice do opětovného získání pracovních návyků. (Chmura, 2016, s. 26)

Možnosti těchto uchazečů na pracovním trhu jsou omezené, protože stále klesá nabídka vhodných pracovních pozic na pracovním trhu. Takovéto pracovní místa také snadněji zaplňují lidé, kteří přichází za prací s ciziny a ti se také spokojí s nižší mzdou, za kterou odvádí pro zaměstnavatele větší objem práce.

Vliv věku a postavení na trhu práce

Je zřejmé, že míra účasti na dalším vzdělávání je menší v závislosti na věku. Důvodem klesající účasti bývají rostající náklady a přínosy spojené se vzděláváním pro jednotlivé osoby. Pro starší lidé hrají roli nefinanční náklady, jejichž výše se zvyšuje s věkem. Oproti mladší věkové skupině musí starší lidé vynaložit větší úsilí k osvojení a získání nových poznatků. Finanční užítky po získání nových znalostí a dovedností jsou výraznější pro mladé pracovníky. Získání vyšší pracovní pozice nebo vyšší mzdy je u mladších lidí po ukončení dalšího vzdělávání pravděpodobnější než u osob v předdůchodovém věku. Další vzdělávání má u starších osob význam pro stabilitu jejich zaměstnání. Mezi přínosy vzdělávání patří zvýšení konkurenceschopnosti jedince na trhu práce a zvýšení příjmu. V období, kdy je osoba nezaměstnaná, má další vzdělávání hlavně formu rekvalifikačních kurzů, které zajišťují úřady práce. (Matějů, Straková, Veselý, 2010, s. 365)

U starších lidí také někdy chybí dostatečná motivace k dalšímu vzdělávání, jsou přesvědčeni, že jejich znalosti jsou dostačující.

Osoba v produktivním věku je klasifikována jako nezaměstnaná osoba za těchto podmínek:

- osoba aktivně hledala práci (zasílání žádostí zaměstnavatelům nebo veřejnému úřadu práce)

- osoba je okamžitě dostupná pro práci, což znamená, že osoba může začít pracovat do dvou týdnů

Existují jedinci, kteří nepracují, kteří nesplňují žádnou z podmínek pro nezaměstnanost a jednotlivci, kteří selžou pouze na jednom bodě, jako je například aktivně hledá práci a je ochoten pracovat, ale není okamžitě k dispozici kvůli dočasné invaliditě. Jedna osoba se přestěhovala z nezaměstnanosti do nečinnosti, i když osoba stále hledá práci, ochotná pracovat a okamžitě k dispozici. To vše naznačuje, že statistiky nezaměstnanosti mohou vyloučit důležitou složku nabídky práce. (Boeri, 2013, s. 15)

3.2.7 Kariéra

Volba kariéry

Jedná se o výběr kariéry funkcí zájmů, a proto se lidé zaměřují na činnosti, které tyto zájmy upevňují. Je potřebné se pohybovat v prostředí, které takové zájmy podporuje. Existuje celá řada faktorů, které jsou zprostředkovateli mezi zájmem a volbou kariéry. Patří sem různé příležitosti k rozvoji dovedností, kulturní prostředí, genderová socializace a také duševní a finanční podpora pro výběr zvolených možností. Prostředí zahrnuje i dostupnost zvoleného zaměstnání v oborech a je možné, že jedinec bude muset zvolit určité kompromisy tak, aby dosáhl zvoleného cíle. Kariéra je málokdy přímočará a překonávání překážek umocňuje touhu lidí k jejich vyřešení, u žen navíc je nutné přidat i genderovou nerovnost spojenou s péčí o rodinu a děti. (Patton, McMahon, 2015, s. 105-106)

Kariéra se nedá přesně naplánovat, protože je často ovlivněna mnoha faktory. Jsou to životní situace, které se řeší právě v době a na místě, které mohou nastat zcela náhodně a nezávisle na člověku.

Kariéra ženy

Definice kariéry žen a mužů byly v minulosti rozdílné. U mužů byla od ukončení dospívání a po celý život neměnná, zato u žen se kariéra mění vstupem ženy do mateřství a péče o rodinu. V současnosti se to změnilo a podle samotných vysokoškolsky vzdělaných žen si většina myslí, že se žena po práci věnuje péči o rodinu, zato druhá skupina chce sdílet s manželem péči o rodinu stejným dílem. Žena touží po pracovní kariéře, ale dokáže ji lépe

přizpůsobit rodině. Kariéru vnímají ženy jako prostředek k nezávislosti, samostatnosti a osobnímu růstu. Z toho všeho vyplývá, že kariéra žen je složitější než u mužů, přitom kariéra nemusí být chápána jako dosažení prestižních míst ve firmách nebo v politice. Také je možné uznat, že v dnešní době mají ženy formálně přístup k jakékoliv kariéře. Problémy s nerovnosti však mohou nastat až při nástupu do pracovní pozice. Existují rozdíly v odměňování a také pohledu na ženu, která je stále ve společnosti vnímána jako pečovatelka jak o malé děti, tak o seniory. (Patton, McMahon, 2015, s. 137-138)

Řízení kariéry

V dnešní době si lidé uvědomují nutnost stále se rozvíjet a učit se, jinak nebudou mít velkou šanci se na trhu práce uplatnit. Vznikají nové firmy, některé zanikají nebo se transformují, jsou nové technologie, pracovní postupy a zaměstnanec musí být schopen rychlé adaptace na nové potřeby zaměstnavatelů. Pracovníci si proto vyhledávají takové firmy a pracovní pozice, které jim umožní kariérní růst. Kariéra je kratší, proměnlivější a dochází k častým přerušením kariéry např. z důvodu mateřství, nemoci nebo zániku firmy. Zaměstnanci si osvojují nové dovednosti, rozšiřují si kompetence a firmy mají o takové flexibilní zaměstnance zájem. Existují různé faktory, které tuto kariéru ovlivňují. Kariéra se určitě lépe rozvíjí ve velkém podniku než v malé firmě, která nemá velké množství řídicích stupňů, po kterých by se mohli pracovníci postupně posouvat. Ve větších podnicích se také do růstu zaměstnanců více investuje. Dalším faktorem je pohlaví, kdy muži a ženy vnímají kariéru odlišně. Muži většinou očekávají větší úspěch v kariéře než ženy, které mají stále nerovné pracovní podmínky. Firmy mají stále rezervy, jak tuto nerovnost napravit a jak mohou například ženám usnadnit návrat do pracovního procesu po rodičovské dovolené. (Vnoučková, Urbancová, 2015, s. 43)

3.3 Gender

Je soubor vlastností, chování a zájmů, který je v konkrétní společnosti spojen s představou ženy nebo muže. Tento soubor je odlišný v různých společnostech a v různých časových obdobích. Gender má vliv na to, jak se chováme a jaké vykonáváme zaměstnání. (Adamusová, Hejzlarová, 2015, s. 71)

3.3.1 Genderová rovnost

Je z etického hlediska nárokem žen a mužů na stejně kvalitní život. Jsou i racionální a praktické argumenty. Jde například o lepší využití lidských zdrojů, jak mužů, tak žen, smyslem je podpořit jednotlivce v tom, v čem je lepší. Ve společnosti, kde je rovnost žen a mužů vyrovnanější, je také lepší ekonomický a demografický rozvoj. (Adamusová, Hejzlarová, 2015, s. 72)

Genderová rovnost by měla obsahovat několik principů, které jsou zásadní pro prosazování do reálného života.

1. Základním právem je rovnost žen a mužů. Toto právo je zakotveno v mnoha zákonech, ale skutečnost se může lišit. Ženy jsou ve společnosti stále v nevýhodě. Setkávají se s diskriminací, sexuálním obtěžováním, ale i násilím v různých situacích. Ženy i nadále vykonávají neplacenou práci, kterou může být například péče o děti, starost o domácnost nebo péče o seniory v rodině.
2. Pro odstranění nerovnosti žen a mužů je nezbytné diskriminaci a znevýhodnění popsat. O tomto tématu se v České republice příliš nemluví. Začínají se objevovat témata například o platových rozdílech nebo absenci žen v politice.
3. Vyrovnané zapojení žen a mužů při rozhodování. V České republice je vyrovnané procento mužů a žen, přesto v rozhodovacích pozicích převažují muži. Zastoupení žen v české politice je okolo 20 %.
4. Odstraňování genderových stereotypů, které se vyskytují v mnoha profesích. Příkladem mohou být zdravotní sestry, které jsou v převaze v celém zdravotnictví.
5. Integrace genderové hlediska do činnosti místní a regionální samosprávy. V samosprávách jsou zatím ženy zastoupeny především v malých obcích, ve kterých je méně peněz. Čím je větší obec nebo město, tím také přibývá peněz do rozpočtu i moci, ale ubývá zde podíl žen na rozhodování. Rozhodování ve městech a větších obcích je přizpůsobeno požadavkům mužů. Schvalují se velké investiční akce

například na sportoviště nebo kongresová centra, ale investice do školek a služeb seniorům zaostávají.

6. Akční plány a programy jako nástroj rovnosti mužů a žen. Nerovnostmi jsou postiženy především ženy, je proto důležité, aby se více zapojily do veřejného života a politiky a tím se zasadily i o svá základní práva. Nástrojem pro rozšíření rovnosti žen a mužů bude vždy konkrétní plán, který obsahuje konkrétní a uskutečnitelné kroky. (Adamusová, Hejzlarová, 2015, s. 13 - 15)

Výše uvedené principy jsou možnostmi, jak uvést rovnoprávnost žen a mužů do místních samospráv. Aktivním propagátorem těchto principů by se mohli stát v obecních samosprávách hlavně zastupitelé, ženy, pro které bude přínosem se zapojit do politiky. Ženy nemohou očekávat změny od mužů, protože většinu dosavadní zvyklosti vyhovují.

Společnost je formulována různými příkazy, doporučeními, výchovou k tomu, co se může, má a co je dobré dělat a co je očekávané. Svět je popisován jako veřejný, mužský a soukromý, ženský zobrazovaný většinou v domácnostech. To má za následek, že ženské dispozice, které jsou ovlivněny rodinou a veškerým sociálním prostředím, jsou přenášeny do struktury rozdělení práce ženám, které vyžadují podřízenost a pocit bezpečí. Ženám někdy bývá přisuzována druhořadá role například lékař a sestra. Ženské zastoupení v mocenských, politických a ekonomických oblastech je minimální. Ženy jsou vnímány jako bytosti, které je potřeba chránit před životem a muži mají tendenci je držet stranou od něčeho, co pro ně není a podle nich je vlastně tímto ochraňují před něčím negativním. (Bourdieu, 2000, s. 53)

Všechny tyto samozřejmosti vnímání ženy jak ve společnosti, tak i na pracovním trhu jsou zpochybňovány a zásluhu na tom mají různá feministická hnutí, ale také ženy, které z lépe situovaných rodin pronikly díky vzdělávání do veřejné a politické sféry. Dalším faktorem změn v postavení žen je velký nárůst jejich počtu na středních a vysokých školách a jejich potřeba umístění ve státních a soukromých úřadech na intelektuálních pracovních pozicích. I nadále se ženy uplatní hlavně na středních úrovních a odpovědné vysoké pozice jsou pro ně méně přístupné. Pokroku, kterého ženy dosáhly ve vzdělání a v oblasti přístupu k práci, dosáhli také muži, takže se tímto rozdíl nějak nezměnily. Ženy pracují převážně ve veřejných službách a jsou více ohroženy nezaměstnaností a pracovní nejistotou. (Bourdieu, 2000, s. 82)

V České republice prozatím není legislativní povinnost věnovat se problematice genderové rovnosti ve výzkumných či vysokoškolských institucích. Záleží pouze na příslušné instituci, jestli bude otázku postavení mužů a žen řešit.

Přínosy genderové rovnosti pro organizaci:

- Podpoření genderové rovnosti a diverzity přispívá ke spravedlivým podmínkám pro profesní rozvoj a kariérní postup. Například v oblasti odměňování, sladění pracovního a rodinného života apod.
- Zaměstnanci i zaměstnankyně jsou spokojenější a pracují efektivněji
- Změněné prostředí může přilákat nové zaměstnance např. ze zahraničí
- Sníží se riziko odchodů ze zaměstnání (Víznerová, 2017, s. 42).

Gender jako jednotka analýzy

Ženskou populaci rozlišujeme podle sociálních charakteristik, jako jsou například věk nebo výše vzdělání, ale i v rovině jejich totožnosti a povahy.

Genderové struktury se nezabývají individuálními vlastnostmi nebo hlediskem totožnosti, ale institucionalizují rozmezí, s nímž musí aktéři počítat. Reakce ženy na genderovou strukturovanost procesů vzdělávání a umístění se na pracovním trhu. Žena se může spokojit s nižším vzděláním, nevstoupit na trh práce a zůstat v domácnosti tj. stereotypní ženské vzdělání a pracovní dráhy. Žena může odmítnout typické obory studia pro ženy a může být zastoupena v netradičních pracovních povoláních a pozicích. (Jarkovská, Lišková, Šmídová, 2010, s. 23)

Žena zůstane v domácnosti, když je rodina dostatečně finančně zajištěna, případně poskytuje rodinné zázemí manželovi a dětem.

Komunikace a jazyk hrají významnou roli při utváření sociální reality, genderových a jiných stereotypů a nerovností. Používání komunikace (verbální a neverbální) přispívá k odstraňování těchto rozdílů a stereotypů. Dochází zde k zviditelnění a uznávání méně reprezentované skupiny osob v daném prostředí. (Víznerová, 2017, s. 91)

Genderové role a identitu si dítě samo osvojuje od rodiče. Dítě se chce rodiči podobat, aniž ví, proč se mu chce podobat. Dítě má určité chování, které je zpočátku nevědomé a později vědomé. Rozdíly mezi pohlavími jsou přirozené, zatímco genderové rozdíly vychází z určité kultury. Biologické rozdíly, které jsou mezi mužem a ženou nejsou významnější než rozdíly mezi jednotlivci. Stále existuje představa, že místo v domácnosti je pro ženu, která je současně ženou a matkou. Existuje také přesvědčení, že jakákoliv změna by mohla způsobit

zásah do rodinného ideálu. Pokud se žena rozhodne být doma, znamená to, že jejím cíle není kariéra, ale zabezpečení domácnosti.

3.3.2 Roviny genderového univerza

Rovina symbolická se vztahuje k tomu, zda vnímat svět ženským nebo mužským principem. Vše, co souvisí s mužským principem, je nadřazeno tomu, co je spojováno s ženským principem.

Rovina dělby práce slouží k uznání nerovného přístupu k pozicím na pracovním trhu. Je prováděna prostřednictvím vztahování všeho, co je považováno za ženské.

Rovina individuálních identit – jsou zde charakteristiky, vlastnosti a přednosti jednotlivců. (Jarkovská, Lišková, Šmídová, 2010, s. 24)

Symbolická rovina vznikla v průběhu historického vývoje a dnes je vnímána téměř automaticky. Rovina dělby práce je opět vnímána automaticky. Vše, co je považováno za ženské, je méně hodnotné. U roviny individuálních potřeb se jedná například o pracovní pozici, o kterou se uchází muž a žena. Většinou dostává přednost muž před kvalitnější ženou.

3.3.3 Genderová polarizace

Je založena na přesvědčení, že ženy a muži se liší a že společnost je uspořádána dle jejich vzájemných odlišností. Představa, že muži jsou ženám nadřazeni, a že vše co je mužské, tvoří normu. Poslední představa je, že rozdíly, které jsou mezi muži a ženami, jsou biologicky dané. Z daného vychází nadřazenost mužů a také genderové uspořádání společnosti. Genderové nerovnosti zahrnují rozdíly v přístupu ke vzdělání v jednotlivých vzdělávacích formách. Nerovné šance, které jsou součástí genderu, se ve vzdělávacím systému objevují ve dvou úrovních:

- 1) Úroveň rovného přístupu dívek a chlapců ke vzdělání
- 2) Studijní výsledky chlapců a dívek

Samotný přístup ke vzdělání je otevřen jak mužům, tak i ženám. Obecně platí, že chlapci obvykle vynikají v matematických dovednostech a v přírodních vědách a dívky dosahují lepších výsledků ve čtení a humanitních studiích. Chlapci bývají častěji napomínáni, což u nich vytváří nechuť ke školským institucím. Genderově nesprávný přístup k výuce na základních školách se objevuje v rozdílném výběru střední školy. Dívky směřují do typicky ženských oborů, zatímco chlapci do oborů, kde je větší zastoupení mužů. (Jarkovská, Lišková, Šmídová, 2010, s. 42 - 43)

Jedním z důvodů nevyrovnanosti v přístupu k učení na základních školách je také převaha žen v učitelské profesi. Vyrovnanost mužů a žen by mohla přinést genderově vyváženější přístup k výuce.

3.3.4 Genderová segregace

Jedná se o celosvětový dlouhodobý a stále trvajícím pojem, který představuje dělbu práce rozdělenou na sektory, zaměstnání a pracovní pozice podle toho, kde dominují muži a kde a ženy nebo případně, kde je tento poměr vyrovnaný. Segregace práce vychází z genderové struktury společnosti a je jednou z forem genderových nerovností na trhu práce. Vychází se zde z významu mužské a ženské práce, jak je ve společnosti hodnocen. Přestože dochází k oslabování genderové segregace, je důležité se tímto negativním dopadem na trhu práce zabývat. (Křížková, Sloboda, 2009, s. 13)

Genderová struktura společnosti a z ní vycházející segregace práce je celosvětově značně rozdílná, to co je pro západní kultury samozřejmostí, je pro východní nemyslitelné. Příkladem může být rozdílnost v zastoupení žen na polické scéně ve světě.

Negativní důvody segregace trhu práce

- Rozdíl mezd mužů a žen, protože zaměstnání a pozice jsou na různé mzdové úrovni a obecně platí, že mužská povolání jsou ohodnocena výše.
- Špatná výkonnost trhu práce, protože se zde plně nevyužívá jednotlivých schopností pracovníků.
- Nereaguje pružně na změny na trhu práce.
- Ovlivňuje výchovu a výuku budoucích generací, která je ovlivněna pozorováním jednotlivých pracovních příležitostech v pozdějším uplatnění na trhu práce.
- Omezení ženské zaměstnanosti. Oblasti trhu práce, kam mají ženy přístup, jsou menší než v případě mužů a jsou spojeny i s nižším ohodnocením.
- Psychologický efekt, který souvisí s tím, jak vnímají muži ženy a jak ženy vnímají samy sebe a své šance na trhu práce. (Křížková, Sloboda, 2009, s. 14)

Z těchto uvedených důvodů vyplývá, že ženy jsou více ohroženy nezaměstnaností. Hůře si hledají uplatnění na trhu práce než muži. Také zaměstnavatelé jsou považováni za méně výhodnou pracovní sílu, proto dávají přednost mužům.

Teorie genderové segregace

Nejstarším zdůvodněním genderové dělby práce je biologická odlišnost žen a mužů v souvislosti s využíváním fyzické síly, která se s technologickým vývojem přesunula k mozkovým schopnostem a v odlišnostech myšlení žen a mužů. Ženy mají větší emocionální a verbální schopnosti a oproti tomu muži mají výraznější schopnosti pro technické myšlení.

Existují i další teorie, které například ženy vnímají jako nákladnější, méně stabilní a méně flexibilní pracovní sílu s nedostatečnými kompetencemi k obsazení určitých pozic. Některé teorie jsou více nebo méně překonány nebo vyvráceny. Například tvrzení, že příčinou segregace a nerovnosti je mateřská role ženy. Výzkumy a studie ukázaly, že neexistuje souvislost mezi mateřstvím a segregací zaměstnání. V praxi není funkční stereotyp, že by se ženy bez dětí vyhnuly diskriminací a nerovnostem v zaměstnání. (Křížková, Sloboda, s. 29)

Genderová teorie segregace trhu práce na rozdíl od ostatních teorií si uvědomuje, že trh práce není izolovaným systémem. Poukazuje se zde na propojení genderové segregace placené práce na trhu a neplacené práce a péče v domácnosti. Z důvodu toho, že ženy jsou v domácnostech více zatěžovány, tak je u ženy v práci předpokládáno nižší pracovní nasazení a tomu také odpovídá nižší finanční ohodnocení. Žena je odsouvána do nedůležitých, nenáročných a méně prestižních pracovních pozic než muži. Také zde hraje roli stereotyp muže jako živitele rodiny, který zabezpečuje rodinu a bývá zařazen na lepší pracovní pozici. (Křížková, Sloboda, 2009, s. 31)

Už v přípravě na budoucí zaměstnání shledáváme u ženské populace omezenější výběr směřující k vykonávání sice společensky velmi potřebných, ale méně finančně ohodnocených povolání například pečovatelka.

Důsledky genderové segregace

Teorie genderové segregace ukazují, že rozdělování žen a mužů do pracovních pozic, zaměstnání a oborů na trhu práce se uskutečňuje na základě genderových stereotypů a také podle schopností a volby každého člověka. Důsledkem této segregace je podhodnocení práce ženy, která pracuje za nižší mzdu v horších pracovních podmínkách a na horší pracovní pozici. (Křížková, Sloboda, 2009, str. 34)

Antidiskriminační zákon – jedná se o předpis, který upravuje zákaz diskriminace z důvodů například: rasy, národnosti, pohlaví, věku, zdravotního postižení apod. Jsou zde upraveny

možné formy rozdílného zacházení i právní prostředky ochrany před diskriminací. Zákon se postupně zabývá níže uvedenými oblastmi rovného postavení žen a mužů:

- Rovný přístup k zaměstnání a ochrana žen
- Rovné odměňování a postavení v systémech sociálního zabezpečení
- Rovný přístup ke službám – je zde myšleno zákaz diskriminace z důvodu pohlaví ke službám. (Koldinská, 2010, s. 164)

Rovný přístup k zaměstnání a přípravu na ně je upraveno v antidiskriminačním zákoně i v zákoně o zaměstnanosti. Zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se všemi zaměstnanci, co se týká pracovních podmínek, odborné přípravy a možnosti dosáhnout jiného postupu v zaměstnání. (Koldinská, 2010, s. 167)

Rovné odměňování a postavení systémech sociálního zabezpečení – platí zde obecné pravidlo stejná odměna za stejnou práci. Za stejnou práci se rozumí srovnatelnost v obtížnosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, která se vykonává ve stejných nebo srovnatelných podmínkách. Z hlediska rovnosti mužů a žen v sociálním zabezpečení upravují nárok na příslušnou dávku nemocenského pojištění. U peněžité pomoci v mateřství došlo ke změně, že na danou dávku má nárok i otec dítěte. (Koldinská, 2010, s. 169)

3.3.5 Překážky profesního kariérního růstu žen

I v dnešní době jsou zřejmé genderové rozdíly zejména na vedoucích pozicích. Důvody mohou být společensko-kulturní, které jsou ovlivněny prostředím dané společnosti nebo také osobnostní, vyplývající z osobnosti ženy a jejího rodinného prostředí.

Společensko-kulturní důvody

- Je málo žen, které vykonávají důležitou a odpovědnou práci – žena nemá kolem sebe dostatek vzorových modelů, se kterými by se mohla identifikovat. Negativní vliv mají i média, která ženám přisuzují role podle genderových stereotypů.
- Nedostatečný mentoring – chybí větší iniciativa ze strany firem a také samotných žen na vedoucích místech, že nepodporují další ženy k obsazení vedoucích pozic ve firmách.
- Nemožnost dát do souladu rodinný a pracovní život – starost o rodinu ženu vyčerpá a rozptyluje a její profesní kariéra se tím zpomaluje, a proto někteří zaměstnavatelé neumožňují ženám flexibilní úvazky a tím brzdí jejich růst.

- Stále přetrvávají genderové stereotypy o ženách ve vedení – ženám se přisuzují charakteristiky, které nejsou vhodné pro vedoucí role, ale na druhé straně žena, která je schopná a aktivní, je pro společnost málo, pokud chybí rodina.
- Málo příležitostí pro ženy určitých věkových skupin – například po mateřské dovolené nebo nad 50 let věku.
- Nedostatek jasného nasměrování kariéry – nemusí se týkat jen žen, ale všeobecně se jedná o problém správného nasměrování kariéry ve firmách.
- Pochybnosti o svých dovednostech a zkušenostech – ženy se takto mohou vnímat, i když vedoucí manažeři jsou opačného názoru. (Rašticová, 2011, s. 130)

Osobnostní důvody

Obsahují přesvědčení ženy o svých schopnostech a dovednostech a mohou způsobit překážky, pokud se žena sama správně nehodnotí.

- Menší tendence k riskování a sebeprosazení – žena nechce riskovat, třeba proto, že plánuje otěhotnět a ví, že nebude moci kariéru nebo náročný úkol ve firmě dokončit.
- Přerušování kariérního růstu z rodinných povinností – podniky nejsou ochotny nabídnout flexibilní úvazky tak, aby ženu podpořily a ona se mohla dále rozvíjet a neztrácet kontakt s podnikem.
- Nedostatečné pochopení firemní politiky – jejich cílů a plánů a jak může sama přispět k jeho rozvoji.
- Pocit izolace a nedostatek podpory – nastává například tam, kde jsou ženy v menšině a tak se mohou ocitnout v izolaci a trpí nedostatek pochopení a podpory. (Rašticová, 2011, s. 131)

Všechny uvedené problémy, které musí žena překonávat, nemusí být u jednotlivých firem, institucí nebo podniků stejné. Záleží na prostředí a ochotě všech tyto problémy vidět, pochopit a vyřešit. Nejhorší variantou je kombinace několika důvodů z výše popsanych.

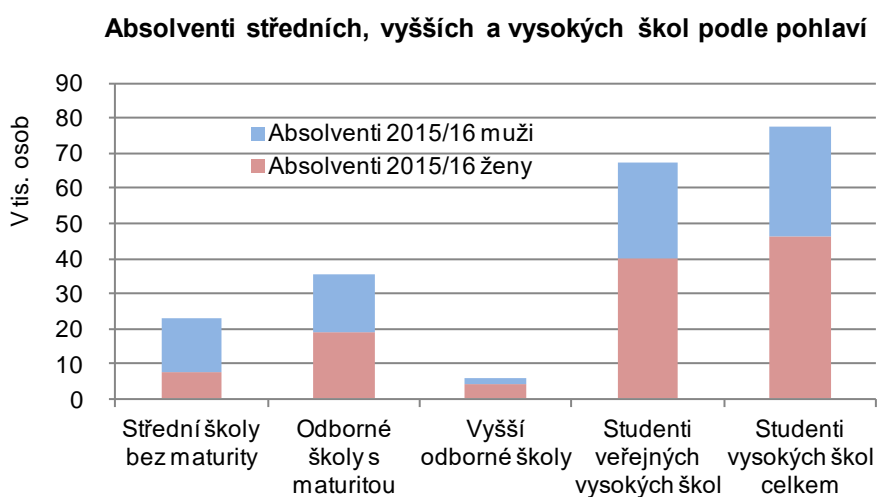
3.4 Vzdělávání

Podle dosaženého stupně vzdělání má vzdělání žen stále se zvyšující tendenci. V současnosti je více žen s maturitou než mužů a také na vysokých školách studuje nepatrně více žen než mužů. Tento fakt se neprojevuje ve struktuře společnosti, kde jsou ženy i nadále znevýhodněny. I když je žena ve vzdělávacím procesu čím dál tím déle a dosáhne tak vyššího vzdělání, i přesto bude rozdíl mezi jejím sociálním postavením a postavením muže se stejným vzděláním. Dochází také k tomu, že pro výhodné pracovní pozice je velké množství kandidátů, kteří splňují všechna vzdělanostní kritéria. (Jarkovská, Lišková, Šmídová, 2010, s.17)

Přednost při splnění všech vzdělanostních podmínek dostávají především muži a ženy se tak odsouvají na pracovní pozice, kde by mužům stačilo nižší vzdělání.

Problematický je i vztah vzdělání a genderu. U žen roste jejich touha po vzdělání. Růst vzdělání u žen je stále vyšší, ale stále existuje rozdíl mezi vzděláním a obsazováním žen do vyšších pracovních pozic. Rozdíl mezi průměrným platem žen a mužů se s vyšším vzděláním a prestižnějším povoláním zvyšuje. Platí také, že čím má žena vyšší vzdělání, tím bude mít vyšší příjem při srovnání se ženou, která má nižší vzdělání. Uvedené tvrzení již neplatí u muže s nižším vzděláním. (Jarkovská, Lišková, Šmídová, 2010, s. 18)

Následující graf ukazuje na strukturu dosaženého vzdělání v roce 2015/2016.

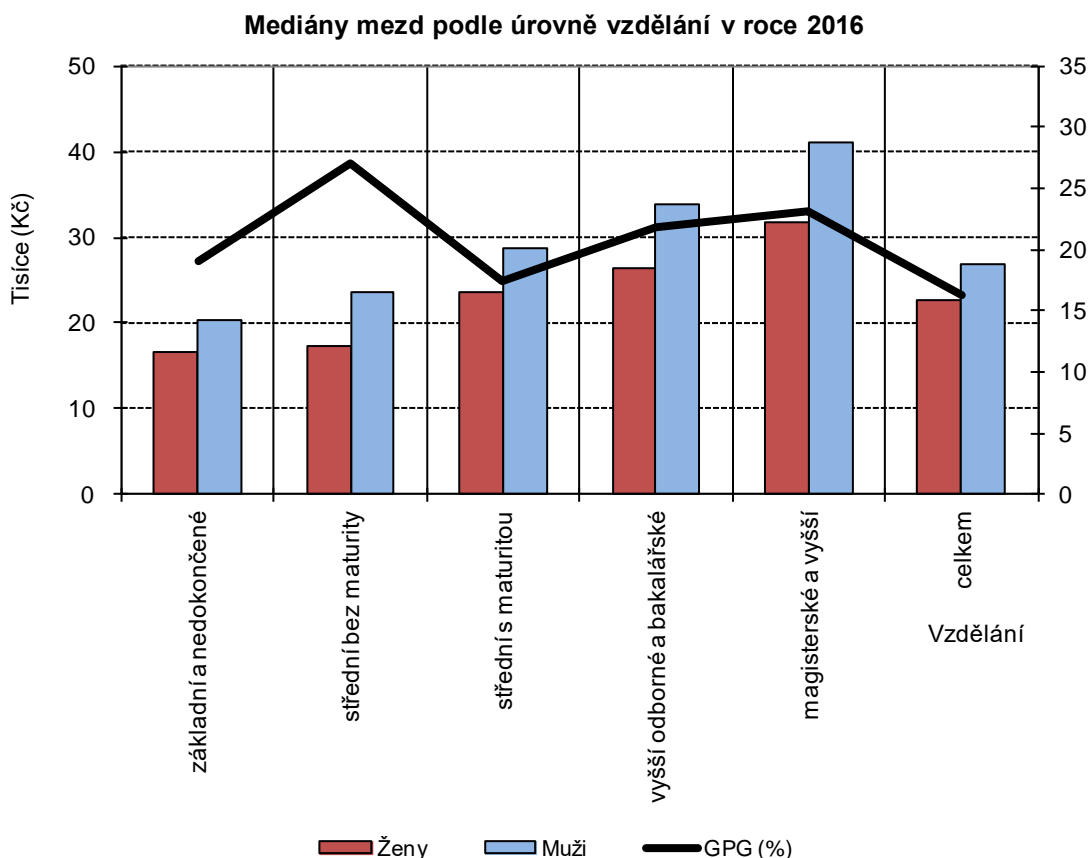


Graf č. 1 – Absolventi středních, vyšších a vysokých škol podle pohlaví

Zdroj: czso.cz

Z výše uvedeného grafu vyplývá, že touha se vzdělávat je u žen téměř vždy vyšší než u mužů. Muži mají převahu jen u středních škol bez maturity. Je to způsobeno také tím, že muži s tímto vzděláním mají větší možnosti na trhu práce než ženy.

Níže uvedený graf zobrazuje výši mezd podle dosaženého vzdělání v roce 2016



Graf č. 2 – Mediány mezd podle úrovně vzdělání v roce 2017

Zdroj: czso.cz

Medián mezd je střední hodnota mezd jednotlivých zaměstnanců.

GPG (gender pay gap) – je procentuální rozdíl mezd mužů a žen.

Ve všech úrovních vzdělání je zřejmé vyšší platové ohodnocení u mužů než u žen. Od střední školy s maturitou s dosaženým vyšším vzděláním se tento rozdíl zvyšuje.

3.4.1 Gender ve vzdělávání

Vliv na výchovu a vzdělávání dívek a chlapců zahrnuje tři hlavní přístupy:

- 1) Školský systém a působení společnosti na vzdělávání

- 2) Vliv mezilidského působení a každodenní život jedinců
- 3) Vzdělávací obsah tj. osnovy, učebnice apod.

I přes značný pokrok ve vzdělávání dívek a žen přetrvávají v této oblasti značné genderové nerovnosti, což je dáno také povahou vzdělání, které se ženám dostává a které je stále odlišné od toho, jakým vzděláním procházejí muži. Segregaci oborů podle pohlaví, můžeme sledovat i v českém školství. Základním znakem dělby práce mezi pohlavími je hlavně nižší status spojený s pracemi, profesemi, ve kterých převládají ženy. Genderová nerovnost na trhu práce i nadále přetrvává. (Jarkovská, Lišková, Šmídová, 2010, s. 26)

3.4.2 Rovnost šancí dívek a chlapců ve vzdělávání

Princip rovných šancí je zásada, která by měla postupovat od trhu práce až po opatření sociální politiky. Zákaz diskriminace z důvodů národnosti nebo pohlaví, které vycházejí z mezinárodních smluv o lidských právech. Závažné nežádoucí praktiky, které narušují principy fungování společnosti, jsou chápány jako nerovnosti ve vzdělávání.

V teoriích genderu se hovoří o genderově-pohlavním systému, který je ve společnosti. Jedná se o systém, který jednoznačně odděluje ženské a mužské role a jejich dodržování je zajištěno prostřednictvím sankcí. Rozdíly, které jsou založené na pohlaví, působí na jedince silným tlakem. V každé společnosti jsou představy o tom, jak by se její členové měli chovat a jak by měli uvažovat. (Jarkovská, Lišková, Šmídová, 2010, s. 38 - 41)

Dospívající muži mají většinou jasné představy a očekávání vzhledem ke svému vzdělávání a povolání. Mají představu o tom, jak chtějí ukončit školu a začít studovat další školu. Také mohou mít naplánovanou kariéru pro jejich nejbližší životní etapu a mají i představu o svých pracovních úspěších. Dospívající ženy nemají většinou úplně jasnou představu o své budoucnosti. Chtějí mít řádné odborné vzdělání a mít kvalifikovanou práci, která by je naplňovala. Většina mladých žen chce práci i rodinu. Celkově se zvyšuje počet mužů a žen, kteří mají vyšší vzdělání. (Karsten, 2006, s. 99)

Ve vzdělání je spravedlnost považována především jako rovnost příležitostí a šancí. Jedná se tedy o jistý druh rovnosti. Objevuje se zde otázka, jaké nerovnosti ve vzdělání lze považovat za přijatelné a které už za nepřijatelné. Rovné příležitosti ke vzdělání nabýval v různých společnostech různých významů. (Matějů, Straková, Veselý, 2010, s. 23)

Rovné příležitosti jsou spojovány především s pracovním trhem, rozdíly v platech mužů a žen a rozdělení pracovního trhu na tzv. ženské a mužské profese. Segregace pracovního trhu na oblasti mužské a ženské mohou být výsledkem mnoha faktorů, například přirozeným

rozdílem mezi ženami a muži, výchovou v rodině a také ve velké míře ve škole, kde děti základních škol a později studenti středních škol jsou formováni vzdělávacím systémem. Je důležité politiku rovných příležitostí ve vzdělávání zaměřit na individuální schopnosti dítěte bez ohledu zdali jsou tyto schopnosti charakteristické pro chlapce nebo dívky, tak aby si žáci dovedli volit co nejlépe budoucí povolání. Jen takové vzdělávání bude mít vliv na vyrovnávání genderových nerovností ve společnosti. (Jarkovská, 2005, s. 3)

K tomu je potřeba mít vyrovnané zastoupení žen a mužů v učitelských profesích. Takové to zastoupení je schopno přinést do vzdělávání žáků širší rozhled a možnost se nezávisle rozhodnout pro budoucí kariéru.

3.4.3 Dimenze pro porovnávání vzdělávacích systémů

Stratifikace vzdělávacích systémů - jedná se o míru, do jaké jsou uvnitř vzdělávacích systémů odlišné typy škol, které mají odlišné cíle, které jsou považovány za nižší a vyšší. Tento vzdělávací systém probíhá na nižším nebo vyšším stupni. Stratifikace závisí na tom, jaké další možnosti daný typ studia umožňuje.

Standardizace vzdělávacích systémů – je obvykle větší v systémech s centrálním řízením školství. Je zde předpoklad, že standardizace povede k tomu, že všichni budou moci dosáhnout podobného vzdělání a že bude zajištěna alespoň základní míra kvality. Jeden z cílů standardizace je zaručit, že všem žákům se dostane základní kvality vzdělání. Dimenze odkazuje především k míře soustředění do jednoho ústředí a nezávislosti v řízení vzdělávacích systémů. (Matějů, Straková, Veselý, 2010, s. 48)

3.4.4 Předčasné odchody ze vzdělávání

Deficitní model – za důvod předčasného odchodu může individuální osobní selhání a důsledek nezpůsobilosti studenta. Faktory, které ovlivňují dané rozhodnutí, jsou školní neúspěšnost, nízký výkon, ale i nepříznivé rodinné prostředí.

Vytlačovací model – za důvod odchodu je považována škola. Faktory, které negativně přispívají k odchodu, jsou například nevhodně zvolený typ školy nebo vztah žáka a učitele. Vina může být na obou stranách.

Model racionální volby – jedná se o volbu studenta, která je založena na kalkulaci nákladů a ušlém příjmu, který souvisí s delší docházkou do školy. Studenti nevidí přínos pokračovat ve vzdělávání a volí si vstup na trh práce i za cenu získání hůře placeného zaměstnání, protože mají nižší vzdělání. (Matějů, Straková, Veselý, 2010, s. 153)

3.5 Diverzity management

Jedná se o vytváření podmínek a využití zaměstnanců, kteří jsou jako jednotlivci odlišní. Tito zaměstnanci budou rozvíjet svůj potenciál, který bude ovlivňovat jejich pracovní výkon. Díky tomu může být dosaženo zvýšení konkurenceschopnosti podniků prostřednictvím rozdílných pracovníků. Diverzity management by mohl v řešení nedostatečné kvality a kapacity služeb, které podporují zaměstnanost. Firmy v odvětví, kde je vyšší nezaměstnanost z důvodu dlouhodobé nedostatečné kvalifikované pracovní síly by hledala takové zaměstnance, aby využila různorodosti svých zaměstnanců k růstu konkurenceschopnosti firmy. Firmy, které se zapojí do diverzity managementu, budou lépe spolupracovat s ostatními na trhu práce. (Dušek, 2017, s. 17)

Někdy se dívka na základě svých zájmů rozhodne pro povolání, v němž převažují muži, ale později zjistí, že jsou určitá omezení, která ji ve výkonu daného povolání brání.

Přínosem je i vliv diverzity managementu, který má za úkol:

- Genderová diverzita - řeší podíl žen a mužů na zaměstnanosti.
- Věková diverzita – zabývá se různými životními postoji pracovní síly a také odchody do důchodu.
- Rasové a etnické diverzita – je zaměřena na zaměstnávání cizinců a vliv migrace.
- Diverzita postižených – jedná se o zaměstnávání pracovníků z různým zdravotním postižením. (Dušek, 2017, s. 19).

U diverzity postižených mohou být formy motivace zaměstnavatele například chráněné dílny nebo dotace od úřadu práce.

Diverzity management – vytváří podmínky pro využití zaměstnanců, kteří jsou jako jednotlivci odlišní. Tito zaměstnanci budou rozvíjet svůj potenciál, který bude ovlivňovat jejich pracovní výkon. Díky tomu, může být dosaženo zvýšení konkurenceschopnosti podniků prostřednictvím rozdílných pracovníků. Diverzity management může v řešení nedostatečné kvality a kapacity služeb rozvíjet podporu zaměstnanosti. Firmy v odvětví, kde je vyšší nezaměstnanost z důvodu dlouhodobého nedostatku kvalifikované pracovní síly, by hledaly takové zaměstnance, aby využily jejich různorodosti k růstu jejich konkurenceschopnosti. Firmy, které se zapojí do diverzity managementu, budou lépe spolupracovat s potenciálními zaměstnanci na trhu práce. V diverzity managementu je

problematickou oblastí pojetí rovnosti jako stejného zacházení se všemi skupinami lidí s různými dovednostmi tak, aby bylo u všech dosaženo stejných výsledků. (Dušek, 2017, s. 21).

U výše uvedené věkové diverzity, která se zabývá skupinou zaměstnanců, mající za cíl uplatnit jak zkušenosti starších, tak i hledání vnitřní dynamiky mladších. Důležitá je podpora tvořivosti a mezigenerační výměna znalostí a dovedností. Starší zaměstnanci očekávají vstřícnost, naopak mladší podporu. Součástí věkové diverzity je i flexibilní zaměstnání, které slouží i jako nástroj pro udržení starších zaměstnanců nebo využití částečných úvazků.

Česká republika, která je součástí Evropské unie, ve které je volný pohyb pracovních sil, má všechna svoje opatření v souladu se strategií EU, tímto se dosáhne bezproblémového začlenění pracovních sil ve všech státech EU, tak aby byla plně uspokojena poptávka a nabídka na pracovním trhu. Vzhledem ke stárnutí populace a možných výkyvů v hospodářském cyklu je cílem trvalé zvyšování zaměstnanosti. (Dušek, 2017, s. 22 – 23)

Přímé zahraniční investice ovlivňují zaměstnanost v ekonomice. Pozitivní přínosy plynoucí z přílivu přímých zahraničních investic do podoby nadnárodních společností vedou k rozšiřování firem a ke zvýšení poptávky po pracovní síle a zvyšování pracovních příležitostí. Na druhou stranu negativní dopady vedou ke snížení poptávky po pracovní síle a ke zvýšení nezaměstnanosti. Jedním z hlavních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plného, produktivního a svobodně zvoleného zaměstnání. Tohoto cíle se snaží dosáhnout politikou zaměstnanosti, kterou vytváří stát a zaměstnavatelé s přínosem odborových organizací. Hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti je udržení vysoké úrovně zaměstnanosti. (Maitah, 2014, s. 97)

4.0 Vlastní práce

V praktické části popíši zaměstnavatele jednotlivých odvětví, kteří mají sídlo v Šumperku. Čím se jednotlivé firmy zabývají a jaká nabízí aktuální volná pracovní místa a jaké mají požadavky na vzdělání pracovníků. Jak se projevuje struktura vzdělání a zaměstnanost v odvětvích národního hospodářství. Formou rozhovorů s předem připravenými otázkami budu zjišťovat situaci zaměstnanců v jednotlivých firmách.

Dále se zaměřím na popis oborů všech středních škol v Šumperku a možnosti uplatnění jejich absolventů po vystudování ať již v dalším studiu nebo přímo v zaměstnání. Pomocí dotazníkového šetření, které budou vyplňovat studenti posledního ročníku vybraných studijních oborů na středních školách, zjistím o jaké studijní obory je větší zájem a naopak, o které obory je zájem nižší. Dále jaká je uplatnitelnost vystudovaného oboru v Šumperku a z toho vyplývající ohrožení nezaměstnaností jejich absolventů.

K dokreslení situace na trhu práce využiji statistických údajů z materiálů dostupných z úřadu práce.

4.1 Šumperk

Počet obyvatel k 01. 01. 2019: 26 063

Kraj: Olomoucký

Je hlavním městem okresu Šumperk. Jedná se o obec s rozšířenou působností. V minulosti byl Šumperk významný těžbou drahých kovů. Velkou tradici ve městě měla textilní výroba. Na Šumpersku se vyráběl samet, manšestr, hedvábné nitě a látky a výroba kravát. V druhé polovině minulého století se využívalo domácí suroviny (lnu) v kombinaci s umělými vlákny ve výrobě praktické látky tesilen. Textilní výroba měla v Šumperku velké zastoupení a tradici. Textilní průmysl byl považován za centrum pracovních příležitostí převážně ženy. Látky, které se zde vyráběly, byly hlavně z vlny a lnu. Postupem času se sem dostávaly i jiné materiály. Jednalo se o bavlnu a hedvábí.

Firmy, které se zabývaly textilní výrobou:

Hedva, a. s. (Hedva Nitě s. r. o. – odštěpný závod Šumperk)

Věnovala se výrobě šicích a vyšivacích nití a přírodního hedvábí.

Moravolen Holding, a. s. (moravolen.cz)

Výroba nití – hedvábných, lněných, vlněných a bavlněných na textilní využití. Umělohmotná vlákna, která se používala hlavně na ručníky, ubrusy, stolní a ložní prádlo, utěrky, polštáře, povlečení, povlaky, záclony oděvy pánské, dámské, dětské apod.

V dnešní době je textilní výroba ve stagnaci. S postupným zánikem textilního průmyslu se stalo Šumpersko výrazně strojírenskou oblastí, kde nacházejí uplatnění především muži.

Ze zvláštností je třeba uvést tradiční ruční výrobu papíru ve Velkých Losinách.

4.2 Zaměstnavatelé se sídlem v Šumperku

Kovoprůmysl a strojírenství

- **TDK Electronics, s. r. o.** (pracevtdk.cz) – výroba elektronických součástek a jejich komponentů. Výrobní závod v Šumperku se zabývá výrobou feritových jader. **Aktuální nabídka volných pracovních míst:** procesní technik lisování (SŠ nebo VŠ technického směru), aplikační inženýr vývoje pasivních elektrosoučástek (VŠ elektro směru), průmyslový inženýr (VŠ průmyslové inženýrství nebo SŠ min. 5 let praxe), technik kvality příslušenství (VŠ technického směru), marketing inženýr (VŠ elektrotechnického směru), vedoucí technologie – senior (VŠ technologického směru), výrobní technik (SŠ, VŠ technologického směru), operátor (základní), seřizovač (výuční list technického směru), programátor (VŠ IT nebo technického směru)
- **Dormer Pramet, s. r. o.** (dormerpramet.com) – výroba řezných nástrojů a nářadí. **Aktuální nabídka volných pracovních míst:** konstruktér (VŠ strojního zaměření), informatik (VŠ nebo VOŠ technického, informačního popřípadě ekonomického zaměření), vývojový inženýr (VŠ technického zaměření), seřizovač – obsluha strojů (SŠ vzdělání nebo strojírenské vyučení), skladník (vyučení ve strojírenském oboru) a nástrojář (vyučení ve strojírenském oboru)
- **Urdiamant, s. r. o.** (urdiamant.cz) – výroba diamantových nástrojů pro opracování skla, pro stavebnictví a kamenoprůmysl a vrtací nástroje. **Nabídka volných pracovních míst:** soustružník (vyučení v oboru), frézař (vyučení v oboru), obchodní poradce (SŠ/VŠ se zaměřením na obchod nebo marketing)
- **Pars nova, a. s.** (parsnova.cz) - zabývá se výrobou, modernizací a oprav kolejoých vozidel. Modernizace je zde jako alternativa nového nákupu vozidel. **Nabídka volných pracovních míst:** elektronik (SŠ nebo vyučen v oboru elektro),

svářečí inženýr (SŠ nebo VŠ vzdělání v oblasti strojírenské technologie), mechanik opravář kolejových vozidel – nabídka je určena a vhodná pro absolventy, vyučení v oboru mechanik-opravář, zámečník.

Textilní výroba

- **SUMTEX CZ, s. r. o.** (sumtex.cz) – výroba tkanin na míru a jejich zpracování dle technologie výroby. **Aktuální volná pracovní místa:** obsluha tkacích strojů (vyučení v oboru)
- **PRO LEN, s. r. o.** – výroba konfekce. Bělení, barvení a úpravy konferenčních výrobků. Šicí práce a žehlení.
- **TILAK, a. s.** – výroba konfekce – outdoorové oblečení a obuv a sportovní oblečení.

Zemědělství

- **AGRITEC, s. r. o.** – semenářství a odrůda luskovin a plodin. Výroba a prodej osiv. Prodej přípravků pro ochranu rostlin a odborné poradenství.

Potravinářství

- **PENAM, s. r. o.** – patří k pekárenským a mlýnským výrobcům sladkého a slaneého pečiva.
- **NUGET, s. r. o.** (cbanuget.cz) – velkoobchod potravin. **Aktuální volná pracovní místa:** skladník/ce.

Stavební činnost

- **FORTEX AGS a. s.** (fortex.cz) – stavební výroba, kovovýroba a výroba čistíren odpadních vod. **Aktuální nabídka volných pracovních míst:** skladník (SŠ technicko zaměření), automechanik (vyučení), montážní dělník, zedník (vyučení v oboru).
- **SAN – JV, s. r. o.** (san-jv.cz) – je strojírenská firma zajišťující stavební výstavbu, dodávku a montáže technologií. Oprava a montáž ocelových konstrukcí.

Výroba stavebních hmot

- **DOLS, a. s.** (dols.cz) – výroba dveří, oken, listovních schránek a dalších produktů kovovýroby. **Aktuální volná pracovní místa:** obsluha děrovacího lisu a stroje (SŠ

strojírenského nebo technického směru), strojírenský dělník/ce a lakýrník (obojí vyučení v oboru).

- **CEMBRIT, a. s.** (cembrit.cz) – vláknocementová výroba s využitím hlavně ve stavebnictví. **Aktuální volná pracovní místa:** elektrikář (výuční list v oboru), zámečnick (SŠ v oboru strojírenství).
- **SUNWIN, s. r. o.** – výroba plastových oken. Cílem je zajistit zákazníkům co nejlepší plastová okna s ohledem na trh, poměr ceny a kvality.

Dřevo, plasty, sklo a papír

- **NOVATRONIC, s. r. o.** (novatronic.cz) – je český výrobce nábytku – školní a kancelářský nábytek. Vyrábí také nábytek na míru.
- **PLAST PRODUCT, s. r. o.** (plastprodukt.cz) – zaměření na plastovou výrobu jako jsou například plastové a zásobníkové nádrže, plastové bazény a jejich příslušenství, čistírny odpadních vod, podlahové rošty apod.

Poštovní a telekomunikační služby

- **Česká pošta, s. p.** – jedná se o státní podnik, který poskytuje poštovní služby
- **TELEFONICA O2** – kompletní ICT služby. Provozuje jak mobilní, tak i pevnou telefonní síť.
- **Maregs, spol. s. r. o.** – je elektromontážní firma. Zabývají se službami v oblasti elektroinstalací.

Energetika a vodní hospodářství

- **Šumperská provozní vodohospodářská společnost, a. s.** (spvs.cz) – zajišťuje služby, jako jsou provozování a čištění odpadní vod, provozování vodovodů apod. **Aktuální nabídka volných pracovních míst:** provozní montér (výuční list v oboru vodo instalatér)
- **ČEZ energetika, a. s.** (cez.cz) – na kontaktním pracovišti v Šumperku se dělají nové smlouvy, předpisy a zálohy plynu a elektřiny.
- **RWE Plynárenská, a. s.** (innogy.cz) – na kontaktním pracovišti v Šumperku se řeší vše, co se týká odběru zemního plynu a elektřiny. **Aktuální nabídka volných pracovních míst:** montér regulačních stanic (SOU/ SŠ technického oboru, nejlépe strojírenství)

V níže uvedené tabulce je přehled struktury obyvatel podle vzdělání, který byl v roce 2011.

Bez vzdělání	91 obyvatel	0,4 %
Základní, vč. neukončeného	3977 obyvatel	17,2 %
Střední bez maturity	7131 obyvatel	30,8 %
Úplně střední vzdělání	6891 obyvatel	29,7 %
Nástavbové studium	726 obyvatel	3,1 %
VOŠ	350 obyvatel	1,5 %
VŠ – Bc.	479 obyvatel	2,1 %
- Mgr.	2644 obyvatel	11,4 %

Tab. 3 Struktura obyvatel podle vzdělání 2011

SLDB (sčítání lidu, domů a bytů), které proběhlo v roce 2011. Další SLDB proběhne v roce 2021.

V roce 2011 bylo přibližně 60 % obyvatel v Šumperku se středním vzděláním. V této době mírně převažovalo střední vzdělání bez maturity nad středním vzděláním s maturitou. Vysokoškolské vzdělání tvořilo přibližně 14 %.

4.3 Seznam středních škol a Střední odborné učiliště a jejich obory v Šumperku

V níže uvedené tabulce jsou vypsané všechny střední školy a střední odborné učiliště, včetně oborů, které školy nabízí.

Gymnázium	Čtyřleté nebo osmileté studium
Vyšší odborná škola a Střední průmyslová škola	Elektrotechnika Informační technologie Grafický design Průmyslový design Strojírenství Technické lyceum
Střední odborná škola	Agro podnikání Cestovní ruch Cestovní ruch – hotelový provoz Ekologie a životní prostředí
Střední škola železniční, technická a služeb	Nabízí široký okruh tříletých učebních oborů. Čtyřleté obory: Mechanik strojů a zařízení Nábytkářská a dřevařská výroba Obchodník Stavebnictví Strojírenství
Obchodní akademie	Obchodní akademie Ekonomické lyceum
Střední zdravotnická škola	Zdravotnický asistent

Tab. 4 Střední školy a střední odborné učiliště včetně jejich oborů v Šumperku

Zdroj: vlastní

4.3.1 Gymnázium Šumperk (gymspk.cz)

Nabízí čtyřleté nebo osmileté studium gymnázium. Je zde předpoklad v pokračování ve studiu. V roce 2017 byla úspěšnost absolventů v přijetí k dalšímu studiu 92 %. Studijní

obory, které si studenti nejčastěji vybírají na vysokých školách, jsou chemie, ekonomie a všeobecné lékařství.

4.3.2 VOŠ a SPŠ Šumperk (Vyšší odborná škola a Střední průmyslová škola) (vsps-su.cz)

Střední průmyslová škola nabízí obory ke studiu:

- **Elektrotechnika** – dochází zde k propojení elektrotechnického vzdělání se základy samotného strojírenství. Na základě propojení oborů se rozšiřuje u studenta možnost uplatnění na trhu práce. Jejich uplatnění je hlavně v oblasti elektrotechniky, strojírenství a ve firmách, které jsou zaměřeny na informační technologie, ale i v jiných oborech.
- **Informační technologie** – studenti získají přehled o informačních technologiích a přírodovědných vědomostí. Uplatnění oboru absolventi naleznou v oblasti informačních systémů, správce počítačových sítí, internetový specialista apod.
- **Grafický design** – studenti získají odborné znalosti v oblasti uměleckých grafických technik a moderních tiskových technik. Své uplatnění absolventi nacházejí jako designéři v grafických studiích.
- **Průmyslový design** – absolvent je připravený na uplatnění v oblasti průmyslového, tvořivého a grafického designu. Jedná se o pracovní činnosti, jako jsou například multimediální tvorba a design, animovaná a audiovizuální tvorba apod.
- **Strojírenství** – výuka je zaměřena na rozšířené využití výpočetní techniky ve strojírenství. Absolventi se uplatní v technicko - hospodářských funkcích nebo výkonu v dělnických profesích zejména v oblasti strojírenské.
- **Technické lyceum** – studium má absolventům pomoci v pokračování ve studiu na VŠ nebo VOŠ hlavně technického, přírodovědného a ekonomického zaměření. Výuka klade důraz na matematiku, fyziku, informační a komunikační technologie, přírodovědné předměty a dva cizí jazyky.

Možné uplatnění absolventů v Šumperku

Grafický a průmyslový design

- GRAFOTYP, s. r. o.
- TRIFOX, s. r. o.
- PRINTIMA promotion, s. r. o.
- SCARON production, s. r. o.

Elektrotechnika

- TDK Electronics, s. r. o.
- Elzaco spol. s. r. o.
- ELTES spol. s. r. o.

Informační technologie

- GUBI computer systems, s. r. o.
- FORTEX – AGS, a. s.
- Dormer Pramet, s. r. o.
- CeramTec Czech Republic, s. r. o.

Technické lyceum

- CeramTec Czech Republic, s. r. o.
- Dormer Pramet, s. r. o.
- APATOR METRA, s. r. o.

Strojírenství

- Dormer Pramet, s. r. o.
- TDK Electronics, s. r. o.
- Pars Nova, a. s.
- Urdiamant, s. r. o.

4.3.3 Střední odborná škola Šumperk (edusum.cz)

Studijní obory:

Agro podnikání – absolvent může nalézt uplatnění v zemědělské výrobě, v podnikatelské činnosti, v zemědělských službách, ve zpracování a odbytu zemědělské produkce, ve tvorbě a ochraně životního prostředí, v nákupních a obchodních podnicích.

Cestovní ruch – absolventi budou mít všeobecné a odborné vzdělání. Uplatnění mají v hotelových, pojišťovacích, dopravních, směnářských, průvodcovských, lázeňských a volnočasových službách. Dále také ve veřejné správě v oblasti cestovního ruchu.

Cestovní ruch – hotelový provoz – absolventi mohou pracovat například v hotelových, pojišťovacích, dopravních, ubytovacích a stravovacích službách.

Ekologie a životní prostředí – absolvent nalezne uplatnění jako pracovník veřejné správy v oblasti životního prostředí, lesnictví a zemědělství. Pozice absolventa mohou být ekolog, meteorolog, pracovník státní správy a v oblasti inspekční činnosti.

Možné uplatnění v Šumperku po absolvování studia

Ekologie a životní prostředí, Agro podnikání

- AGRITEC, s. r. o
- PRO-BIO – svaz ekologických zemědělců
- Agentura pro zemědělství a venkov Šumperk

Cestovní ruch, Hotelový provoz

- Hotel Grand Šumperk
- Hotel Elegance
- Hotel pod radnicí
- Zdravotní pojišťovna ministerstva vnitra
- Všeobecná zdravotní pojišťovna
- Česká pojišťovna, a. s.
- ČSOB pojišťovna
- Invia Šumperk
- Cestovní kancelář ISTRIA s. r. o. apod.

4.3.4 Střední škola železniční, technická a služeb Šumperk (sszts.cz)

Tříleté obory zakončené výučním listem

- Elektrikář
- Elektromechanik
- Instalatér
- Kadeřník
- Klempíř
- Opravář motorových vozidel
- Obráběč kovů
- Operátor skladování
- Prodavač
- Strojní mechanik

- Tesař
- Truhlář
- Zedník

Čtyřleté obory zakončené maturitní zkouškou

- Mechanik strojů a zařízení
- Nábytkářská a dřevařská výroba
- Obchodník
- Stavebnictví
- Strojírenství – obsluha strojů

Tříleté obory elektrikář a elektromechanik zakončené výučním listem jsou vhodné do strojírenského a kovoprůmyslu. Obor prodavač najdou uplatnění v jakémkoliv obchodě.

Obor kadeřník je typický spíše pro ženy a jejich uplatnění je nejčastěji práce v salónech, později případně v založení vlastního kadeřnictví.

Z tříletých oborů chybí obor kuchař – číšník, který je v dnešní době žádaný a absolventi by měli téměř jisté uplatnění hned po škole. Obor se dá studovat nejbliže v Zábřehu na Moravě nebo v Jeseníku.

Čtyřleté obory, které jsou zakončeny maturitní zkouškou, jsou náročnější ve studiu, ale mají lepší možnosti uplatnění.

Možné uplatnění absolventů:

Elektrikář a elektromechanik

- TDK Electronics, s. r. o.
- Dormer Pramet, s. r. o.
- Urdiamant, s. r. o.
- Pars nova, a. s.
- CeramTec Czech Republic, s. r. o. apod.

Kadeřník

- Hair Salon Angel
- Kadeřnictví Elegance
- Salon krásy Freestyle apod.

Prodavač

- Prodavači potravinářského zboží, elektrotechniky, smíšené zboží, sportovních potřeb, textilu, obuvi, drogerie, kožené galanterie apod.

4.3.5 Obchodní akademie Šumperk (oa-sumperk.cz)

Studijní obory:

Obchodní akademie – jedná se o obchodně podnikatelské zaměření. Přípravuje absolventy na uplatnění v ekonomických, obchodně podnikatelských a administrativních činnostech v různých organizacích a také pro další vzdělání na VŠ a VOŠ.

Ekonomické lyceum – připravuje studenty na další studium ekonomických popřípadě právnických směrů na VŠ nebo VOŠ.

Studijní obory připravují absolventy především k pokračování ve studiu na VŠ nebo VOŠ. Jejich znalosti uplatní v různých oborech jako je například administrativa, ekonomika nebo právo.

Možné uplatnění v oborech na pozicích:

- Všeobecná účetní
- Mzdová účetní
- Personalista
- Administrativní pracovník
- Advokátní kanceláře
- Obchodní zástupce apod.

4.3.6 Střední zdravotnická škola Šumperk (szssumperk.cz)

Nabízený studijní obor ve škole:

Zdravotnický asistent – absolvent získá odborné znalosti, které budou důležité pro pokračování v dalším studiu a uplatnění se na trhu práce. Absolventi budou umět základní péči o seniory, asistence lékařům, obsluha jednoduchých lékařských strojů, rehabilitační činnosti apod. Zdravotnický asistent nalezne uplatnění v nemocnicích, poliklinikách, v ordinacích praktických a odborných lékařů, jako zdravotnický pracovník v zařízeních sociální péče a služeb.

Možné uplatnění absolventů:

- PONTIS Šumperk, o. p. s.
- Sociální služby pro seniory Šumperk, p. o.
- Sociální služby Šumperk
- Pečovatelská služba
- Nemocnice Šumperk, a. s.
- V ordinacích lékařů apod.

5.0 Výsledky

V praktické části jsem použila rozhovory s vybranými zaměstnavateli v jednotlivých oborech, kteří mají sídlo nebo pobočku v Šumperku. Zaměřila jsem se na činnosti ve firmách a zařízeních, jaká nabízejí aktuálně volná pracovní místa a jaké mají požadavky na vzdělání a praxi u potenciálního zaměstnance.

K tomu je použita v mé diplomové práci forma individuálních rozhovorů s pověřenými zaměstnanci firem a zařízení. Rozhovory jsou zaměřeny na poměr zaměstnaných mužů žen, vhodnost práce, platové podmínky a benefity, pracovní dobu a možnost její úpravy a kontakt firem a zařízení se školami.

V dalším oddílu jsem se zaměřila na studenty vybraných středních škol v Šumperku, jejich představy a možnosti uplatnění po vystudování střední školy s maturitou nebo ukončení studia s výučním listem.

V práci je použit kvalitativní výzkum. V mém případě se jednalo o rozhovory s firmami a zařízeními v Šumperku. Jako forma kvantitativního výzkumu byly použity dotazníky.

Cílem rozhovoru bylo zjištění poměru zaměstnanosti mužů a žen ve vybraných firmách a zařízeních v Šumperku, případně projevy genderu.

V rámci výzkumu jsem se zaměřila na individuální rozhovory s pověřeným zaměstnancem. V dotazníku byly použity uzavřené a polootevřené otázky, které odpověděli studenti posledních ročníků vybraných studijních a učebních oborů.

Vzorek je údaj, od koho budou data shromažďována. (Punch, 2015, s. 78). V mém případě se jedná o standardizovaný otevřený rozhovor s předem připravenými otázkami. Odpovědi na otázky mají otevřený charakter.

Rozhovory jsem vedla se zaměstnanci personálního oddělení. Velikost vzorku je 6 výrobních firem a 2 zařízení. Všechny rozhovory proběhly v osobním kontaktu s pověřeným zaměstnancem.

5.1 Rozhovory s firmami a zařízeními v Šumperku

Rozhovory proběhly s následujícími firmami a zařízeními v Šumperku:

SUMTEX CZ, s. r. o.	Textilní výroba
TDK Electronics, s. r. o.	Kovoprůmysl a strojírenství
DOLS, a. s.	Výroba stavebních hmot – dveře, okna a listovní schránky
Cembrit, a. s.	Výroba stavebních hmot. Vláknocementová výroba
Pars nova, a. s.	Rekonstrukce kolejových vozidel

Zařízení v Šumperku, jejich činností není výroba

Nemocnice Šumperk, a. s.
Městský úřad Šumperk

Tab. 5 Rozhovory vybraných firem a zařízení v Šumperku

Zdroj: vlastní

V níže uvedené tabulce jsou značeny stručné odpovědi na všechny otázky, které jsem v rozhovoru použila.

	Cembrit, a. s.	DOLS, a. s.	MÚ Šumperk	Nemocnice Šumperk, a. s	Pars nova, a.s.	SUMTEX CZ, s.r.o.	TDK Electronics, s. r. o.
Zaměstnanci	Více muži	Více muži	Více ženy	Více ženy	Více muži	Více ženy	Více ženy
Vhodnost práce	Muži většinou výroba Ženy THP, uklízečky, nejméně výroba.	Ženy většinou administrativní. Muži hlavně ve výrobě.	Muži i ženy ve všech pozicích	Ano, hlavně ženy	Ano, ale jen na některé pozice	Ano u mužů i žen	Ano, u mužů i žen
Kariérní růst	Omezeně Muži ve výrobě možný. Ženy hlavně přidělena THP pozice.	Ano. Nejdříve dochází k posunu u stávajících zaměstnanců. Více u mužů.	Omezeně Na pozici jakou nastoupí, stále pracuje.	Ano, u mužů i žen. Záleží na pozici. Dochází ke zvyšování kvalifikace.	Ano, u mužů i žen	Ano, ale omezeně	Ano, u mužů i žen
Platové podmínky a benefity	Ve výrobě mzda na hodinu. THP – praxe a domluva. Benefity ano.	100 – 130 Kč na hodinu. THP 20 000 Kč hrubého Benefity ano.	Zařazení do platové třídy. Benefity ano.	Na základě legislativy a interních předpisů Benefity ano.	Průměrná mzda v kraji Benefity ano.	Výroba 20 000 – 22 000 hrubého. THP 19 000 – 29000 hrubého.	Od 80 Kč na hodinu. THP 25 000 hrubého. Benefity ano.
Kontakt se školami	Ne	Ano	Ano	Ano	Ano	Ne	Ano
Přijetí absolventa	Ano, možný	Ano, možný	Ano, možný	Ano, možný	Ano, možný	Ano, možný	Ano, možný
Úprava pracovní doby, zkrácený úvazek	Ano, omezeně	Ano, omezeně	Ano, omezeně	Ano, omezeně.	Ano, omezeně.	Ano, omezeně.	Ano, omezeně

Tab. 6 Souhrnný přehled odpovědí s vybranými firmami a zařízeními v Šumperku

Zdroj: vlastní

1. Máte zde více zaměstnanců mužů nebo žen?

Cembrit, a. s. – 195 zaměstnanců	Muži – 167 Ženy – 28
DOLS, a. s. – 132 zaměstnanců	Muži – 93 Ženy – 39
MÚ Šumperk – 230 zaměstnanců	Muži – 73 Ženy – 157
Nemocnice Šumperk, a. s. – 1034 zaměstnanců	Muži – 296 Ženy – 738
Pars nova, a. s. – 584 zaměstnanců	Muži – 472 Ženy – 112
SUMTEX CZ, s. r. o. – 111 zaměstnanců	Muži – 51 Ženy – 60
TDK Electronics, s. r. o. – 1272 zaměstnanců	Muži – 618 Ženy – 654

Tab. 7 Zastoupení mužů a žen v jednotlivých firmách a zařízení v Šumperku

Zdroj: vlastní

Z výše uvedené tabulky je zřejmé, že i nadále jsou firmy a zařízení, kde je převaha mužů nebo žen.

Nejvíce zaměstnaných žen je v Nemocnici Šumperk, a. s. Největší výrobní firmou v Šumperku je TDK Electronics, s. r. o. s největším počtem zaměstnanců s mírnou převahou žen. Výroba se zaměřuje na feritová jádra. Výrazné zastoupení mužů je také ve výrobní firmě Pars nova, a. s., která se zabývá výrobou a opravou kolejových vozidel. Výrobní firma s podobným poměrem zaměstnaných mužů a žen je SUMTEX CZ, s. r. o., zabývající se textilní výrobou, která je v dnešní době již na ústupu a i proto je zde celkový počet zaměstnanců nízký oproti ostatním firmám a zařízením v Šumperku.

2. Je zde vhodná práce i pro ženy?

Cembrit, a. s. – ženy zde pracují na pozicích technologické kontroly (5 žen), výrobních linkách (7 žen), uklízečky (2 ženy) a THP (14 žen). Ve výrobních linkách v méně fyzicky náročných pozicích, například vykladači zmetků.

DOLS, a. s. – větší počet zaměstnaných žen v administrativních pozicích. Například referentka prodeje, účetní. Mají své zastoupení i ve výrobě na pozici obsluhy lisů.

MÚ Šumperk – ženy zde pracují jako referentky, vedoucí odborů a vedoucích oddělení. Na vedoucích pozicích jsou častěji ženy.

Nemocnice Šumperk, a. s. – ženy jsou hlavně v nelékařských zdravotnických povoláních a na dělnických pozicích.

Pars nova, a. s. – ženy pracují jako účetní, nákupčí, asistentky na personálním úseku a v dělnických profesích, například čalounice.

SUMTEX CZ, s. r. o. – v tkalcovnách pracují pouze ženy. Dále na typických pozicích pro ženy jako je snovačka, kontrola výrobků a čištění tkanin. V administrativě pracuje nyní 13 žen.

TDK Electronics, s. r. o. – ženy pracují v oddělení optické kontroly, kde jsou pouze ženy. Ve výrobě i na jiných pozicích pouze v menším zastoupení. Ženy jsou také v administrativě – personalistika, účetní apod.

Z uvedených firem je nabídka vhodné práce pro ženy zastoupena hlavně v administrativních pozicích, což nabízel všichni zaměstnavatelé. V podnicích, které mají převahu dělnických profesí, je nabídka vhodné práce pro ženy také zastoupena, ale samozřejmě jen v profesích s menší fyzickou námahou nebo na pozicích kontroly výrobků. Výjimku tvoří Nemocnice Šumperk, a. s., kde je vhodná práce pro ženy hlavně v nelékařských a dělnických profesích. Nemocnice a zdravotní zařízení jsou všeobecně vhodné k nabídce práce pro ženy a početně jsou zde ženy ve velké převaze.

3. Jaká je možnost kariérního růstu u mužů a žen?

Cembrit, a. s. – ano, ve výrobě. U THP přidělená pozice. Ve výrobě např. začíná na pozici vykladače zmetků, dodělá si kurz, který ho posune na vyšší pozici např. na pozici technologické kontroly.

DOLS, a. s. – ano, ve výrobě. U THP opět přidělená pozice. Příklad kariérního posunu: Dělnická pozice – kovovýroba – obsluha strojů – technicko administrativní pracovník kovovýroby.

MÚ Šumperk – zaměstnanec nastoupí na pozici, ve které nadále zůstává. Kariérní posun může nastat, pokud dojde k uvolnění místa na vyšší pozici. Například nastoupí na pozici jako referent a uvolněním místa se může dostat na pozici vedoucího referenta.

Nemocnice Šumperk, a. s. – je možný jak u mužů, tak u žen na základě zkušeností i zvyšováním kvalifikace v různých kategoriích.

Pars nova, a. s. – častější posun je u mužů než u žen, ale může dojít k posunu u obou. Ideální posun je například z mistra, který dělal dříve v dělnické pozici, posun dělá výrobního technologa nebo dispečera.

SUMTEX CZ, s. r. o. – vzhledem k činnosti firmy není kariérový posun příliš patrný. Firma má nedostatek pracovníků. Příklad posunu – pracovník, vykonávající pomocné práce – seřizovač – vedoucí. Když má někdo středoškolské vzdělání a je na dělnické pozici, tak se mu nabízí postupně technický obor.

TDK Electronics, s. r. o. – ano, ve výrobě i v administrativě u mužů i žen. Příklad kariérového posunu ve výrobě: operátor – seřizovač – údržbář nebo technik – vedoucí oddělení. Příklad kariérového posunu u THP: člověk je součástí nějakého oddělení – střední management (střední vedoucí) – přímý management.

Kariéerní růst u mužů a žen je možný ve všech podnicích, které jsou výše uvedeny. Je to samozřejmě také podmíněno získáním praxe, zvyšováním kvalifikace a také případným uvolněním pracovního místa na vyšší pozici. U menších firem, s malými počty pracovníků v THP pozicích, není kariérový růst tak patrný jako ve velkých firmách, kde dochází k častější obměně středního managementu. Ženy i muži mají v těchto firmách stejné podmínky pro kariéerní růst a záleží tak na jejich iniciativě se o lepší pracovní pozici ucházet.

4. Jaké platové podmínky a benefity nabízíte?

Cembrit, a. s. – ve výrobě 85 Kč na hodinu + příplatky. U nepřetržitého provozu 20 – 21 000 hrubého. U THP po domluvě a započítané praxe.

Benefity – závodní stravování, příspěvek na stravenky, životní připojištění, jazykové kurzy, nápoje zdarma a zvýhodněné mobilní tarify

DOLS, a. s. – ve výrobě od 100 Kč na hodinu. U vyšší pozic například svářeč minimálně 130 Kč na hodinu. THP pracovník má základ 20 000 Kč hrubého.

Benefity – příspěvek na penzijní a životní připojištění, dotované stravování, vzdělávací kurzy apod.

MÚ Šumperk – platové podmínky na základě platového tarifu, který se skládá z platové třídy a platového stupně. Je zde i nenároková složka – variabilní osobní příplatek.

Benefity – příspěvek na důchodové pojištění a příspěvek na stravenky.

Nemocnice Šumperk, a. s. – mzda na základě interních předpisů a legislativy.

Benefity – penzijní připojištění, služební telefon, příspěvek na stravné, bezúročná půjčka, dodatková dovolená, společenské akce, příspěvek na životní jubilea, vstupenky do divadla, mimořádně odměny. Benefity jsou zaměřené na antistresový program.

Pars nova, a. s. – průměrné mzdy v rámci Olomouckého kraje. Pravidelné zvyšování mezd.

Benefity – příspěvek na penzijní připojištění, dotované stravování, kulturní a sportovní akce pro zaměstnance a rodinu, zaměstnanecké půjčky, zvýhodněné volání, příspěvky na životní a pracovní jubilea

SUMTEX CZ, s. r. o. – ve výrobě na typicky ženských pozicích př. tkalcovna 20 -22 000 hrubého a mužů ve výrobě př. seřizovač je mzda 22 – 29 000 Kč hrubého. U THP se plat pohybuje od 19 – 29 000 Kč hrubého.

Benefity – dotované stravování. V případě většího dojíždění za prací je k dispozici firemní auto na dojíždění do práce.

TDK Electronics, s. r. o. – ve výrobě od 80 Kč na hodinu + příplatky a prémie. U THP je základ 25 000 Kč hrubého.

Benefity - výhodné tarifní volání, dotované stravování, multifunkční sport karta, penzijní připojištění, odměna za darování krve, zaměstnanecké půjčky, odměny za doporučení nového pracovníka, očkování proti chřipce, vzdělávací kurzy, pracovní jubilea, volnočasové a sportovní aktivity.

Platové podmínky ve sledovaných firmách závisí na pracovních pozicích, které zaměstnanci zastávají. Ve výrobních pozicích začínají na výši 80 Kč na hodinu + příplatky na hodinu. U nepřetržitého provozu začínají na 20 000 Kč hrubého platu za měsíc. Velikost firmy nemá vliv na výši platu a například malá firma SUMTEX, s. r. o. nabízí vyšší mzdu než oproti ní velká firma TDK Electronics, s. r. o. Platové podmínky zaměstnanců kopírují úspěšnost firmy na trhu. Ostatní nevýrobní firmy a zaměstnavatelé jako je například Nemocnice Šumperk, a. s. a MÚ Šumperk mají jiné podmínky pro hodnocení svých zaměstnanců a řídí se platnou legislativou a interními předpisy.

U benefitů je situace podobná, zaměstnavatelé v rámci svých možností nabízejí především příspěvek na penzijní připojištění a také na stravování. Nejvíce benefitů mají výrobní podniky Pars nova, a. s. a TDK Electronics, s. r. o. V uvedené tabulce je patrný počet a druh benefitů v jednotlivých firmách. I malý podnik SUMTEX CZ, s. r. o., nabízí zajímavý benefit pro dělnické profese a tou je použití služebního auta pro pracovníky z míst se špatnou dopravní dostupností.

Nejčastější benefity pro zaměstnance firem a zařízení

	TDK Electronics, a. s.	SUMTEX CZ, s. r. o.	DOLS, a. s.	Pars nova, a. s.	Cembrit, a. s.	MÚ Šumperk	Nemocnice Šumperk, a. s.
Dotované stravování							
Vzdělávací kurzy							
Penzijní připojištění							
Zvýhodněné volání							
Sportovní a kulturní akce							
Výhodné půjčky							

Tab. 8 Benefity pro zaměstnance firem a zařízení

Zdroj: vlastní

Z výše uvedené tabulky je zřejmé, že TDK Electronics, a. s., Pars nova, a. s. a Nemocnice Šumperk, a. s. mají všechny nejčastější benefity pro své zaměstnance. Z benefitů mají všechny firmy a zařízení společné dotované stravování.

Za mimořádné benefity neuvedené v tabulce považují například dopravu pracovníků na pracoviště nebo odměnu za získání nového pracovníka.

5. Existuje u Vás kontakt se školami se zajištěním absolventů?

Cembrit, a. s. – zatím bez kontaktu. Do budoucna možné zapojení se školami v oborech zámečnicků a elektrikářů do výroby. Studenti na praxi zde zatím nechodí.

DOLS, a. s. – ano. V areálu firmy je středisko praktického vyučování se SŠ železniční, technická a služeb, Šumperk. V průměru 4 studenti na praxi za rok, v rámci studia.

MÚ Šumperk – umožněna praxe studentů. Za rok je zde na praxi přibližně 30 studentů.

Nemocnice Šumperk, a. s. – ano. Jedná se o školící zařízení i akreditované pracoviště pro studenty.

Pars nova, a. s. – úzká spolupráce se SŠ železniční, technická a služeb, která má zde pracoviště učňů a VOŠ a SOŠ Šumperk. Spolupráce i s okolními školami mimo Šumperk.

SUMTEX CZ, s. r. o. – zatím bez kontaktu. Vzhledem k činnosti firmy je absolventů v oboru málo. Dříve zde byl kontakt se zámečníky.

TDK Electronics, s. r. o. – spolupráce se SŠ a VŠ. Spolupráce se školami i mimo Šumperk. Zaměření na technické obory. Trainee program pro SŠ – seřizovač na zkoušku. Studenti VŠ zapojení do různých projektů

Kontakty firem se školami jsou na různé úrovni. Dá se předpokládat, že větší firmy budou mít o tuto spolupráci větší zájem, ale není tomu tak, příkladem mohou být dvě větší firmy, přibližně stejné velikosti, které jsou uvedeny v přehledu. Firma Cembrit, a. s. je stále bez kontaktu, i když tato firma působí ve městě více než 50 let. Naopak firma DOLS, a. s., má podstatně kratší historii, ale v areálu firmy se nachází školící středisko praktického vyučování pro SŠ železniční, technikou a služeb. Podobná školící střediska mají i Nemocnice Šumperk, a. s. a Pars nova, a. s. Největší firmou je TDK Electronics s. r. o., která nabízí již pokročilejší spolupráci jak se středními tak i s vysokými školami. Studenti jsou zde zapojováni do trainee programů a jiných projektů. Tato firma prezentuje tímto zájem o pracovníky na vyšších odborných pozicích ve vývoji a také v managementu firmy.

6. Trváte u budoucích pracovníků na tom, aby měli praxi, nebo přijmete absolventa?

Cembrit, a. s. – ano i absolventa. Většinou studenti učňovského oboru. Několik absolventů zde i nadále zůstalo. Poslední přijetí bylo na pozici elektrikáře. V roce 2018 přijato 5 absolventů do výroby.

DOLS, a. s. – ano i absolventa. Nejčastěji do výroby. Na mužské pozice – skladník, technik apod. U ženy jako THP například referentka prodeje.

MÚ Šumperk – ano i absolventa. Většina absolventů z VŠ nebo VOŠ. Přijetí na různé pozice. Například přestupkové řízení (absolvent právnické školy), odbor výstavby na územní plán (absolvent VOŠ) apod.

Nemocnice Šumperk, a. s. – ano i absolventa. Má dlouhodobý stipendijní program s budoucím příslibem zaměstnání pro studenty, budoucí absolventy.

Pars nova, a. s. – ano i absolventa. Nabídka stipendijního programu.

SUMTEX CZ, s. r. o. – bylo přijato několik absolventů. Jedná se převážně o absolventy učňovských oborů. Absolvent ve výrobě – pomocní seřizovači, zámečníci. Absolvent THP – asistent obchodu.

TDK Electronics, s. r. o. – ano, i absolventa. Nejčastěji do výroby na pozicích operátora, seřizovače, mechanik, elektronik apod. Absolventi VŠ na pozicích v administrativě.

Všechny oslovené firmy jsou v současné době schopny přijmout absolventy škol i bez praxe. Zaměstnavatelé si dokáží své nové pracovníky zapracovat tak, aby se absolventi škol co nejdříve zapracovali na svých pracovních pozicích. Zaměstnavatelé také nabízejí různé stipendijní programy pro studenty škol, kteří se po jejich dokončení škol mohou stát jejich zaměstnanci. Toto nabízí například firma Pars nova, a. s. nebo Nemocnice Šumperk, a. s. Takové spolupráce jsou nejefektivnější z pohledu zaměstnavatele i studenta. Oba subjekty se mohou seznamovat, jeden druhého prověřit a zjistit tak, jestli tato spolupráce může pokračovat i po ukončení školy.

Všechny firmy uvádějí, že přijímají čerstvé absolventy, ale realita je patrně jiná. Je obecně známo, že vždy dají přednost uchazeči z praxí i před kvalitním a dobře připraveným čerstvým absolventem.

7. Poskytujete možnost úpravy pracovní doby, pokud máte pracovníky na rodičovské dovolené?

Cembrit, a. s. – u nepřetržitého provozu nelze. Nyní pouze jedna zaměstnankyně na zkrácený pracovní úvazek. V minulém roce dvě.

DOLS, a. s. – u nepřetržitého provozu nelze. Může dojít na zkrácený pracovní úvazek. Během posledních 5 let zde byly 4 zaměstnankyně po rodičovské dovolené na zkrácený pracovní úvazek.

MÚ Šumperk – ano, zkrácený pracovní úvazek i změna pracovní doby je možná. Nezáleží na počtu odpracovaných hodin za ten, ale za týden je třeba mít 40 hodin. Nyní jsou zde na zkrácený pracovní úvazek 4 zaměstnankyně.

Nemocnice Šumperk, a. s. – ano zkrácený pracovní úvazek i změna pracovní doby je možná.

Pars nova, a. s. – u nepřetržitého provozu nelze. Nyní je zde jedna zaměstnankyně na zkrácený pracovní úvazek na 4 hodiny denně na pracovní pozici technického pracovníka v kooperaci. THP pracovníci mají pružnou pracovní dobu. Nutné dodržování týdenního fondu 37,5 hodin.

SUMTEX CZ, s. r. o. – u nepřetržitého provozu nelze. Nyní 4 zaměstnankyně na zkrácený pracovní úvazek. Možný i posun pracovní doby jak ve výrobě, tak v THP.

TDK Electronics, s. r. o. – u nepřetržitého provozu nelze. Nyní jedna zaměstnankyně na zkrácený pracovní úvazek. THP pracovníci mají pružnou pracovní dobu, nutnost být v práci od 8:30 do 14:30.

Možnost úpravy pracovní doby pro pracovníky na rodičovské dovolené je možná, ale ve výrobních firmách se využívá minimálně. Důvodem je nepřetržitý provoz, kde tato úprava pracovní doby není možná. Tato úprava je možná pouze na jiných pracovních pozicích. Jiná situace je na MÚ Šumperk, kde tato úprava pracovní doby nemá zásadní vliv na chod tohoto úřadu. Také Nemocnice Šumperk, a. s. tuto úpravu pracovní doby umožňuje a využívají ji zde pracovníci velmi často. Jak MÚ, tak Nemocnice Šumperk a. s. jsou těmto změnám otevřené a dokáží svými organizačními opatřeními tuto možnost svým pracovníkům nabídnout.

Při uplatnění genderového hlediska nám z daného rozboru vyplyne:

Vhodná pracovní místa pro ženy

Ve výrobních firmách na pozicích:

- Tkadleny, snovačky a kontrola tkanin – SUMTEX CZ, s. r. o.
- Čalounice – Pars nova, a. s.
- Optická kontrola – TDK Electronics, s. r. o.
- Obsluha lisů – DOLS, a. s.
- Technologická kontrola a výrobní linky - Cembrit, a. s.

V nevýrobních zařízeních:

- Nelékařské zdravotní pozice – Nemocnice Šumperk, a. s.
- Referenti, pracovníci oddělení a odborů – MÚ Šumperk

Vhodné pozice také jako THP pracovnice například:

- Účetní
- Referentka prodeje
- Nákupčí
- Asistentka na personálním úseku
- Personalistika apod.

Vhodná pracovní místa pro muže

Ve výrobě vykonávají muži hlavně fyzicky náročnější práce.

Ve výrobních firmách na pozicích:

- Seřizovač, zámečnický a elektrikář – TDK Electronics, s. r. o.
- Obsluha tkacích strojů – SUMTEX CZ, s. r. o.
- Obsluha strojů, strojírenský dělník – DOLS, a. s.
- Elektrikář, zámečnický – Cembrit, a. s.
- Mechanik, obráběč kovů, elektrikář a truhlář – Pars nova, a. s.

V nevýrobních zařízeních:

- Lékařské a nelékařské pozice – Nemocnice Šumperk, a. s.
- Vedoucí oddělení, referenti, obchodní úsek – MÚ Šumperk

Vhodné THP pozice:

- Referenti
- Vedoucí oddělení
- Technolog
- V IT oblasti apod.

Z daného rozboru vyplývá, že zaměstnávání žen a mužů je ovlivněno čistě zaměřením jednotlivých firem a zařízení a nabídkou pracovních míst v nich. Genderová nerovnost zaměstnávání mužů a žen se ve sledovaných firmách a zařízeních neprojevuje.

5.2 Dotazníkové šetření u studentů středních škol v Šumperku

Dotazníkové šetření bylo provedeno u níže uvedených škol a vybraných studijních a učebních oborů:

Škola	Studijní obor
Střední odborná škola Šumperk	Cestovní ruch
Obchodní akademie	Ekonomické lyceum
Gymnázium Šumperk	Čtyřleté studium
Střední zdravotnická škola Šumperk	Zdravotnický asistent
Střední škola železniční, technická a služeb	Maturitní obor: Stavebnictví Učňovský obor: Elektrikář - silnoproud

Tab. 9 Vybrané střední školy a obory

Zdroj: vlastní

V níže uvedené tabulce jsou zaznamenány počty mužů a žen v jednotlivých studijních oborech

Studijní obor	Muži	Ženy
Cestovní ruch	8	24
Ekonomické lyceum	8	22
Gymnázium	23	37
Zdravotnický asistent	5	44
Maturitní obor: Stavebnictví	4	5
Učňovský obor: Elektrikář – silnoproud	13	0
Celkem	61 (32 %)	132 (68 %)

Tab. 10 Počty studentů v jednotlivých studijních oborech

Zdroj: vlastní

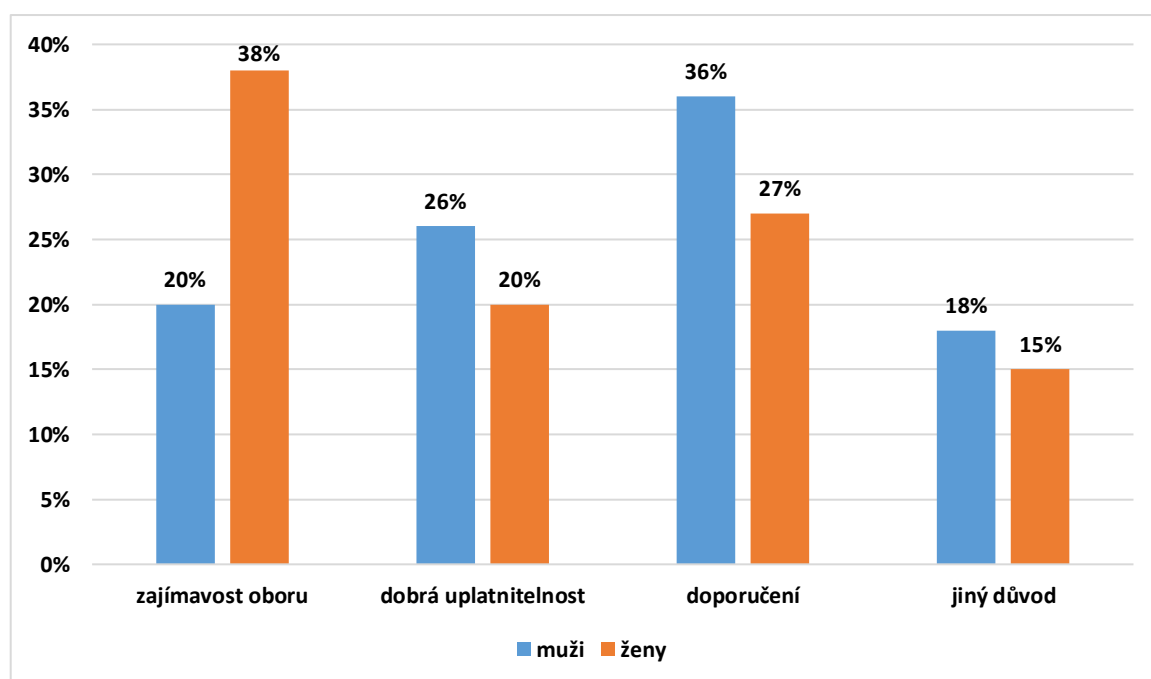
Celkový počet vyplněných dotazníků byl 193 od studentů posledních ročníků. Z toho je přibližně $\frac{1}{3}$ mužů a $\frac{2}{3}$ žen. Z dané tabulky vyplývá, že jsou stále učební a studijní obory, kde je převaha mužů nebo žen. Nejvíce mužů je na gymnáziu a učebním oboru elektrikář.

V oboru elektrikář se ani zastoupení žen neočekává. V maturitním oboru stavebnictví je zastoupení mužů a žen téměř vyrovnané. Největší počet studentů má gymnázium. Největší rozdíl v zastoupení mužů a žen je v oboru zdravotnický asistent. V tomto oboru se předpokládá převaha žen, muži jsou zde v zastoupení pouze na doplnění kvalifikace a jsou starší 20 let. Převaha žen je ve všech oborech jednoznačná, výjimku tvoří jen učební obor elektrikář – silnoproud.

1. Proč jste si vybrali studijní obor, který studujete?

Odpovědi	Muži	Ženy
Zajímavost oboru	12 = 20 %	51 = 38 %
Dobrá uplatnitelnost	16 = 26 %	26 = 20 %
Doporučení	22 = 36 %	35 = 27 %
Jiný důvod	11 = 18 %	20 = 15 %

Graf č. 3 - Důvod výběru studijního oboru



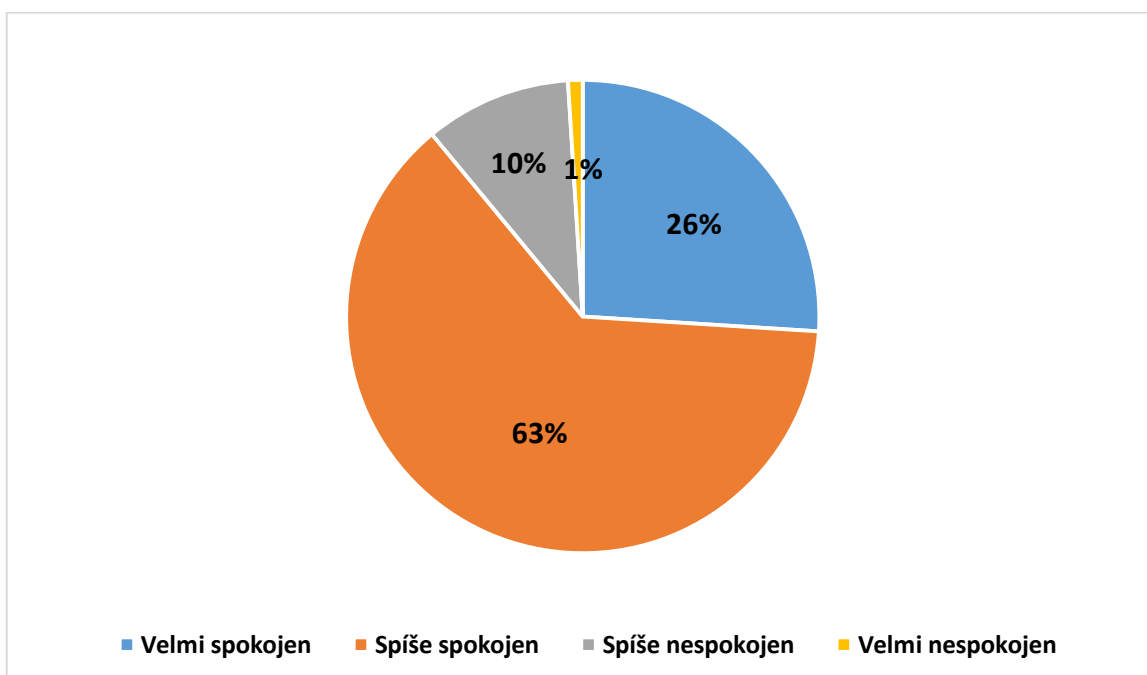
V první otázce byla nejčastější odpověď u mužů a žen rozdílná. U žen byl nejčastější důvod výběru studijního oboru jeho zajímavost. U mužů naopak rozhodnutí výběru školy bylo nejčastěji na základě doporučení. Z grafu vyplývá, že možnost dobré uplatnitelnosti po

vystudování oboru a uvádění jiného důvodu je nejvíce vyrovnaný. U poslední možné odpovědi uvedení jiného důvodu, byla uváděna odpověď u mužů i u žen, že nebyli ještě rozhodnuti pro výběr střední školy. Je zřejmé, že muži dají více na doporučení druhých než ženy. Může to být způsobeno jejich nevyzrálostí. Ženy naopak mají jasnější představy o svém budoucím povolání, a proto si vybírají pro sebe zajímavý studijní obor.

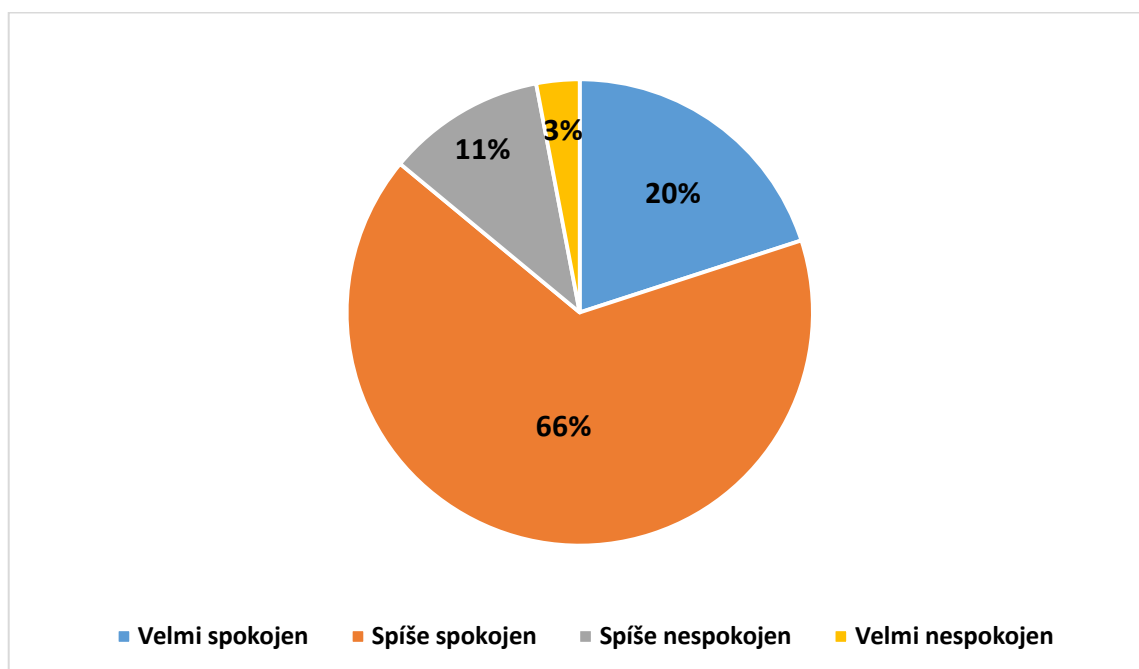
2. Jste spokojeni s výběrem studijního oboru?

Odpovědi	Muži	Ženy
Velmi spokojen	16 = 26 %	27 = 20 %
Spíše spokojen	38 = 63 %	87 = 66 %
Spíše nespokojen	6 = 10 %	14 = 11 %
Velmi nespokojen	1 = 1 %	4 = 3 %

Graf č. 4 - Spokojenost s oborem – muži



Graf č. 5 - Spokojenost s oborem – ženy



U druhé otázky byla u mužů i u žen nejčastější odpověď stejná. S výběrem jejich studijního oboru jsou spíše spokojeni. Z daného vyplývá, že jejich volba oboru byla správná. Dá se očekávat, že v daném oboru budou chtít také dále pokračovat nebo budou ve vystudovaném oboru hledat také uplatnění na trhu práce. U této otázky z odpovědí vyplývá, že názory žen a mužů jsou téměř shodné.

3. Při absolvování praxe, která je součástí výuky jste se přesvědčili, do jaké míry vás škola připravila v následujících oblastech

Oblasti	Muži	Ženy
Odborné teoretické znalosti	29 – dobře (48 %)	58 – průměrně (44 %)
Všeobecné znalosti	30 – dobře (49 %)	48 – dobře (36 %)
Praktické dovednosti v praxi	21 – průměrně (34 %)	64 – průměrně (48 %)
Jazykové znalosti	25 – dobře (41 %)	64 – průměrně (48 %)
Komunikativnost	22 – průměrně (36 %)	58 – dobře (44 %)
Týmová práce	27 – průměrně (44 %)	54 – průměrně (41 %)

V této otázce byla možnost výběru odpovědi dobře, průměrně a špatně u každé z výše uvedených oblastí.

Nejčastější stejné odpovědi byly v oblastech:

- Všeobecné znalosti
- Praktické dovednosti v praxi
- Týmová práce

Odpověď špatně nebyla u žádné otázky nejčastější.

Nejlépe hodnocené oblasti u mužů:

- Získání všeobecných a odborných znalostí

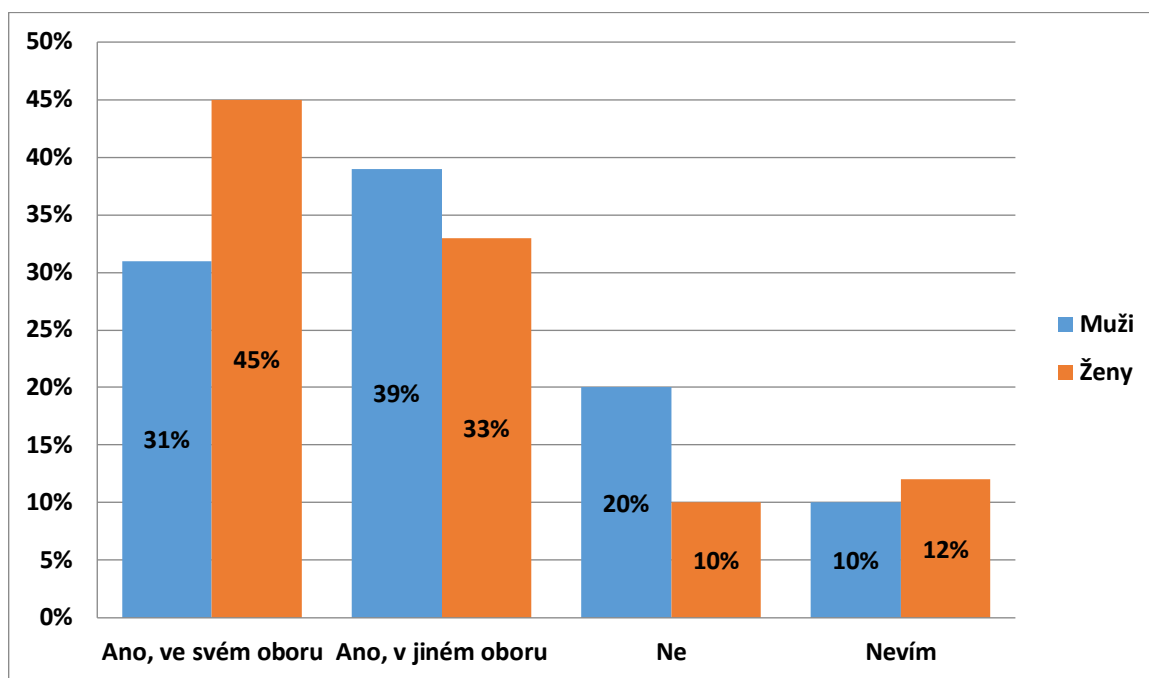
Nejlépe hodnocené oblasti u žen:

- Praktické dovednosti a jazykové znalosti

4. Plánujete pokračovat ve studiu?

Odpovědi	Muži	Ženy
Ano, ve svém oboru	19 = 31 %	59 = 45 %
Ano, v jiném oboru	24 = 39 %	43 = 33 %
Ne	12 = 20 %	13 = 10 %
Nevím	6 = 10 %	17 = 12 %

Graf č. 6 - Pokračování ve studiu



U druhé otázky byla nejčastější odpověď shodná u mužů i žen, kdy s výběrem oboru byli spíše spokojeni. V pokračování ve studiu již odpovědi stejné nejsou. Nejčastější odpovědi u mužů bylo pokračování ve studiu, ale v jiném oboru, což opět ukazuje, že nebyli ve svém věku schopni se správně rozhodnout pro budoucí povolání.

Pokračování ve studiu bylo hlavně na učňovském oboru, kde sice pokračování ve studiu, většinou již není potřebné, ale z důvodu špatného výběru oboru se někteří rozhodli pro další obor. Ten mohou absolvovat na maturitním studiu a tím mají možnost mít dva podobné vystudované obory.

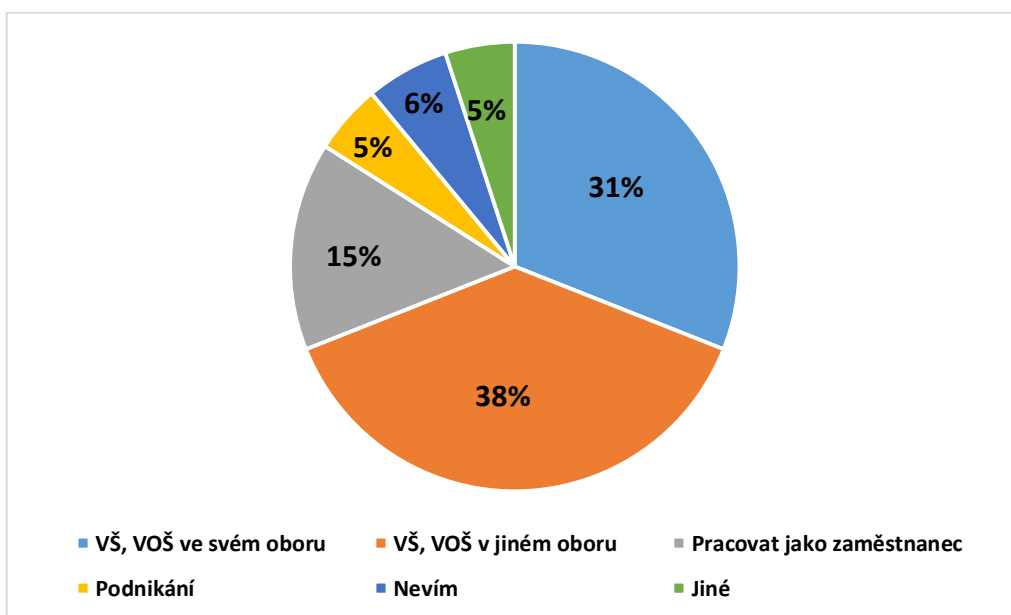
U žen byla převaha odpovědí pokračování ve studiu ve svém oboru. Z daných odpovědí vyplývá, že ženy jsou s výběrem vystudovaného oboru spokojenější než muži. Je zřejmé, že ženy se správně rozhodly již při prvním výběru oboru.

5. Jaké jsou Vaše plány po absolvování daného studijního oboru?

Odpovědi	Muži	Ženy
Pokračovat ve studiu na VŠ nebo VOŠ ve stejném oboru	19 = 31 %	59 = 45 %
Pokračovat ve studiu na VŠ nebo VOŠ v jiném oboru	23 = 38 %	37 = 28 %
Pracovat jako zaměstnanec	9 = 15 %	12 = 9 %
Začít podnikat	3 = 5 %	5 = 4 %
Nevím	4 = 6 %	13 = 10 %
Jiné, uveďte	3 = 5 %	5 = 4 %

V této otázce se téměř potvrdily odpovědi z otázky číslo čtyři.

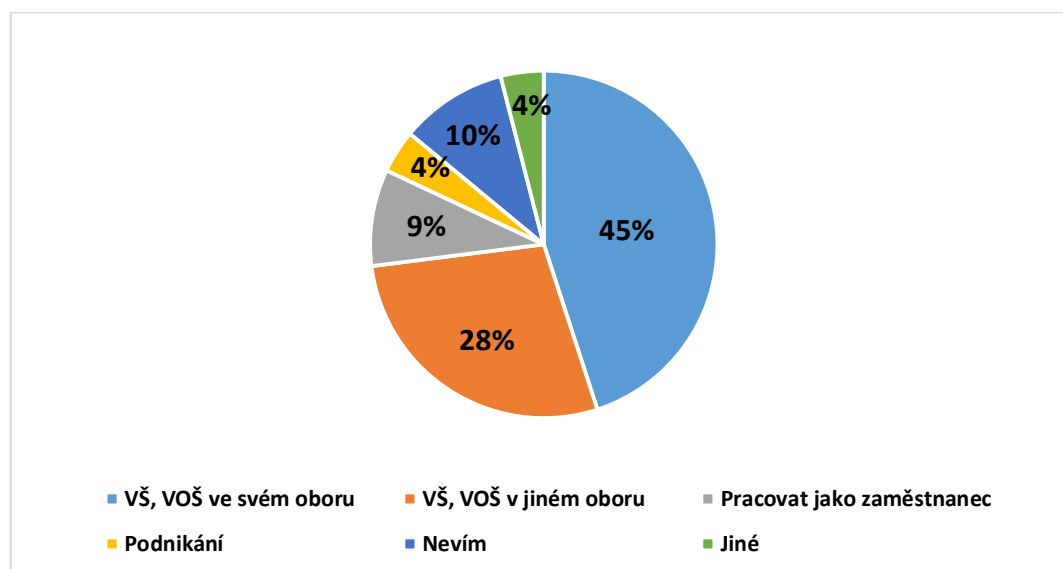
Graf č. 7 - Plány po absolvování SŠ studia – muži



Nejčastější výběr u mužů bylo pokračování ve studiu ve stejném nebo v jiném oboru. Procentní zastoupení je v obou možnostech přes 30 %. O něco více je pokračování ve studiu v jiném oboru. Tato možnost souvisí s nespokojeností s dosavadním oborem nebo snahou vystudovat další obor a mít tak větší možnost uplatnitelnosti na trhu práce. V učňovských oborech není nutné pokračování ve studiu, tříleté studium je natolik odborné, že uplatnění

po ukončení je pravděpodobnější. Předpoklad pokračování ve studiu je u studentů gymnázia, kde po vystudování získají absolventi pouze všeobecné znalosti a svoji specializaci teprve výběrem studia na VŠ nebo VOŠ, tedy později než absolventi středních odborných škol.

Graf č. 8 - Plány po absolvování SŠ studia – ženy



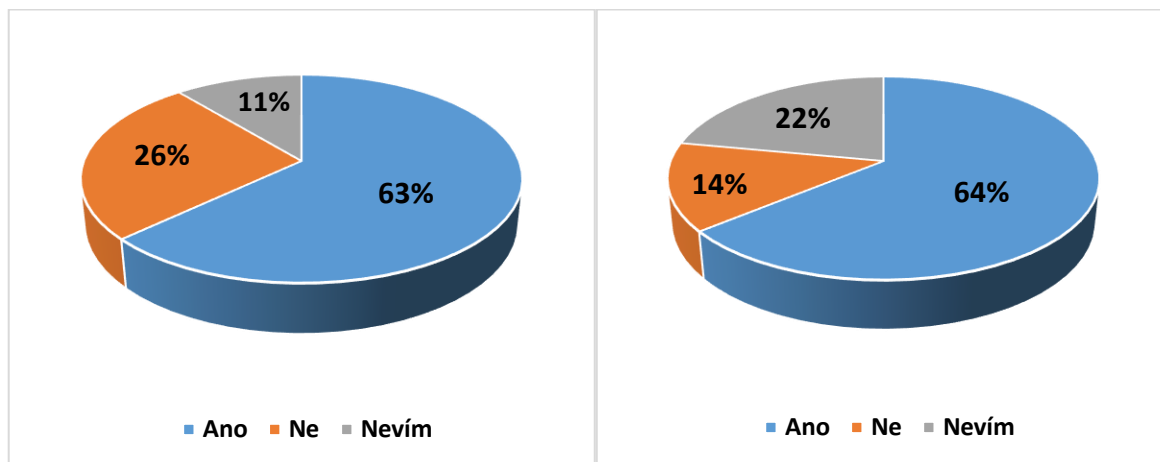
Stejný počet žen jako v předchozí otázce plánuje pokračovat ve studiu ve stejném oboru. Úspěšnost výběru správného oboru u žen je vyšší než u mužů. Nejvíce žen jsi vybralo obor, který studovaly na střední škole jako správný a chtějí v něm i nadále pokračovat a rozšiřovat si tak znalosti. Větší procentní rozdíl oproti mužům je v pokračování studiu v jiném oboru.

6. Předpokládáte po ukončení studia uplatnění ve svém oboru?

Odpovědi	Muži	Ženy
Ano	38 = 63 %	85 = 64 %
Ne	16 = 26 %	19 = 14 %
Nevím	7 = 11 %	28 = 22 %

Graf č. 9 - Uplatnění v oboru muži

Graf č. 10 - Uplatnění v oboru ženy

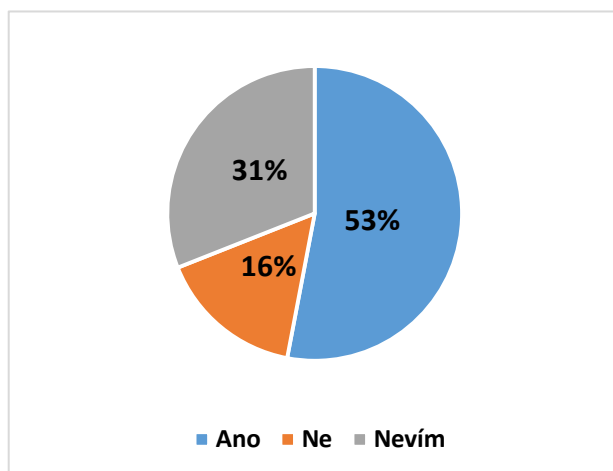


V této otázce byly nejčastější odpovědi u mužů i žen stejné. V obou případech přes 60 % mužů a žen očekává uplatnění po vystudování oboru ať již na středoškolské, učňovské nebo vysokoškolské úrovni. Bude zde záležet na aktuální nabídce pracovních míst všeobecně a také na situaci v regionu, ve kterém se budou o práci ucházet. Obecně platí, že čím vyšší vzdělání tím větší šance najít zaměstnání.

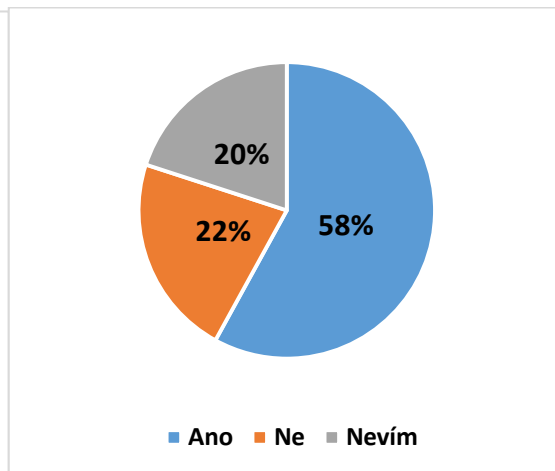
7. Myslíte si, že najdete uplatnění ve Vašem regionu nebo nejbližším okolí?

Odpovědi	Muži	Ženy
Ano	32 = 53 %	76 = 58 %
Ne	10 = 16 %	30 = 22 %
Nevím	19 = 31 %	26 = 20 %

Graf č. 11 - Uplatnění v regionu muži



Graf č. 12- Uplatnění v regionu ženy

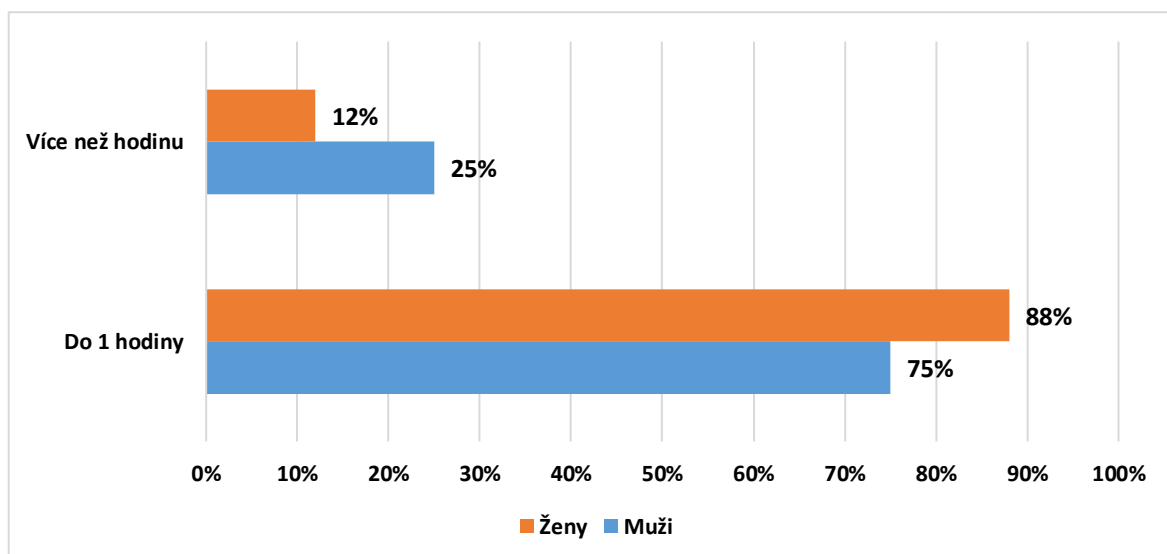


Více než polovina mužů i žen předpokládá uplatnění oboru ve svém regionu. Některé obory jsou v regionu žádané více a některé méně. Bude tedy záležet na aktuální pracovní nabídce, rychlosti reakce na nabízenou pracovní pozici a na úspěšném přijímacím řízení. U této otázky měli muži i ženy nejčastější odpověď stejnou.

8. Jak dlouhou cestu byste byli ochotni cestovat (dojíždět) do zaměstnání?

Odpovědi	Muži	Ženy
Do 1 hodiny	46 = 75 %	116 = 88 %
Více než hodinu	15 = 25 %	16 = 12 %

Graf č. 13 - Dojíždění do zaměstnání

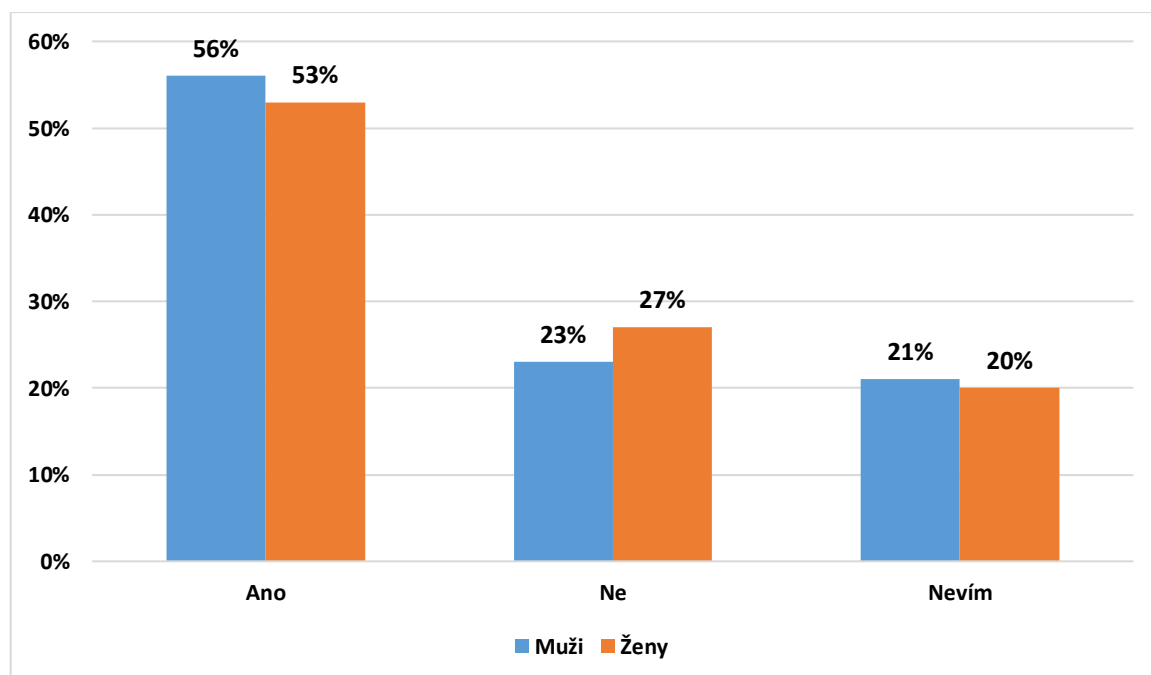


Z celkového počtu 61 mužů je výrazná převaha ochoty dojíždět do zaměstnání maximálně hodinu. U žen je tato převaha ještě výraznější. U mužů ve srovnání s ženami je i přes to 25 % ochotno dojíždět do zaměstnání déle než hodinu. U žen je to pouze 12 %. Je zřejmé, že větší ochota dojíždění do zaměstnání déle než hodinu je u mužů. Může to být způsobeno tím, že mužům méně záleží na čase, který stráví dojížděním do zaměstnání a také jim může více záležet na lepším finančním ohodnocení a kariéře.

9. Domníváte se, že máte dostatek informací o možnostech svého uplatnění?

Odpovědi	Muži	Ženy
Ano	34 = 56 %	70 = 53 %
Ne	14 = 23 %	36 = 27 %
Nevím	13 = 21 %	26 = 20 %

Graf č. 14 - Informace o uplatnění

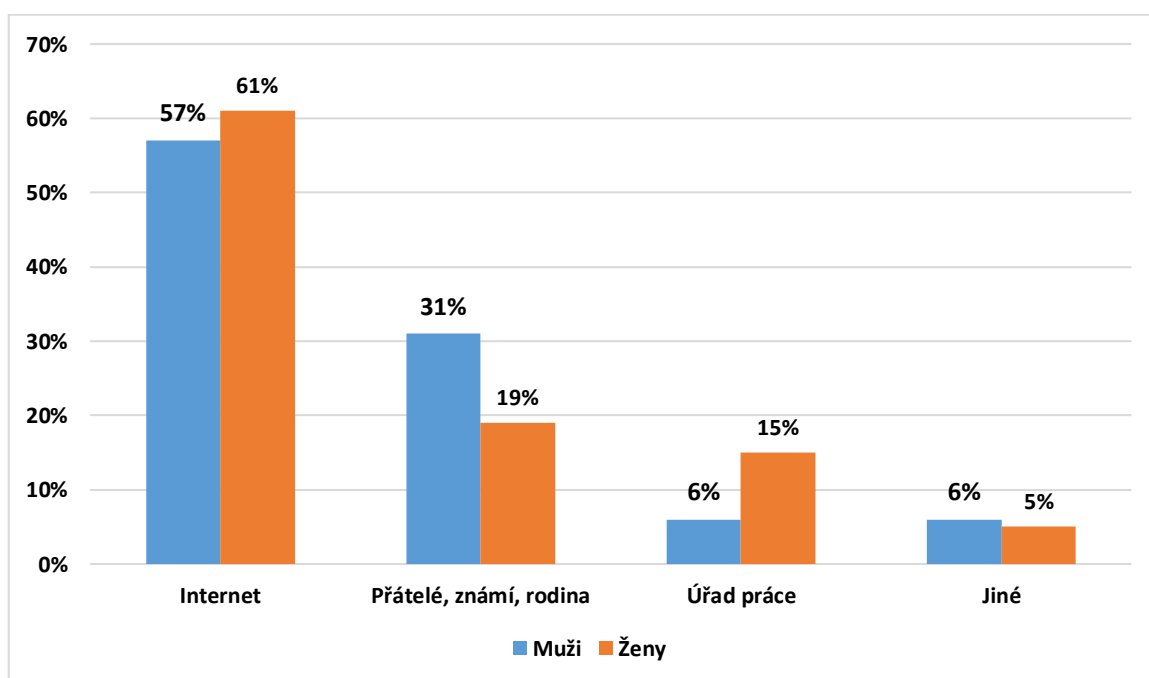


Muži i ženy jsou většinou stejného názoru o dostatečném množství informací o svém uplatnění. Tyto informace mohou dostat ve škole, na úřadu práce apod. Záleží zde na vystudovaném oboru a aktuálních volných pracovních místech a nezaměstnanosti. Odpovědi na danou otázku byly jak u mužů, tak i u žen téměř shodné.

10. Jak budete postupovat při hledání zaměstnání?

Odpovědi	Muži	Ženy
Internet	35 = 57 %	80 = 61 %
Přátelé, známí, rodina	18 = 31 %	25 = 19 %
Úřad práce	4 = 6 %	20 = 15 %
Jiné	4 = 6 %	7 = 5 %

Graf č. 15 – Zdroje hledání zaměstnání



Muži i ženy zvolili nejčastěji jako zdroj hledání zaměstnání internet. V dnešní době je tento zdroj nejrozsáhlejší a mohou si zde také najít nabídky práce, o kterých by se dozvěděli přímo na úřadě práce. Internet nabídne širokou nabídku volných pracovních míst ve všech regionech. Záleží tak na člověku, o kterou nabídku bude mít největší zájem.

V možnosti odpovědi uvést jinou odpověď byly odpovědi, že ještě neví, kde budou informace hledat nebo zde byla častější odpověď, že donesou životopis přímo do firmy. Možnost navštívit přímo firmu, o kterou mám zájem, je rychlá a i osobní kontakt může udělat lepší dojem než životopis poslaný e-mailem. Člověk už si vybral konkrétní firmu, ve které by chtěl pracovat na určité pozici a má tak možnost se seznámit se svým možným budoucím zaměstnavatelem.

Přehled nejčastějších odpovědí na otázky uvedené v dotazníku

	Muži	Ženy
Důvod výběru oboru	Doporučení	Zajímavost oboru
Spokojenost s oborem	Spíše spokojen	Spíše spokojen
Připravenost v oblastech		
Odborné teoretické znalosti	Dobře	Průměrně
Všeobecné znalosti	Dobře	Dobře
Praktické dovednosti v praxi	Průměrně	Průměrně
Jazykové znalosti	Dobře	Průměrně
Komunikativnost	Průměrně	Dobře
Týmová práce	Průměrně	Průměrně
Plány v pokračování studia	Ano, v jiném oboru	Ano, ve svém oboru
Konkrétní plány	Ano, v jiném oboru na VŠ nebo VOŠ	Ano, ve svém oboru na VŠ nebo VOŠ
Uplatnění v oboru	Ano	Ano
Uplatnění v regionu	Ano	Ano
Dojíždění do zaměstnání	Do 1 hodiny	Do 1 hodiny
Informace o uplatnění	Ano	Ano
Zdroje hledání zaměstnání	Internet	Internet

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že rozdílné odpovědi mužů a žen jsou v prvních pěti položených otázkách, které se zabývaly výběrem vhodného oboru, a také jak je škola připravila na budoucí povolání. Ostatní odpovědi na další otázky byly již shodné.

5.3 Statistiky z Úřadu práce v Šumperku

Ve statistikách z Úřadu práce ČR jsem se zaměřila na situaci přehled zaměstnanosti a nezaměstnanosti v regionu Šumperk.

Zaměstnanost obyvatel Šumperka podle oborů

Průmysl	27,37 % (3034 lidí)
Velkoobchod, maloobchod a opravy motorových vozidel	10,33 % (1145 lidí)
Zdravotní a sociální péče	9,31 % (1032 lidí)

Tab. 12 Zaměstnanost obyvatel Šumperka podle oborů

Zdroj: czso.cz

Obyvatelé města, jak ukazuje přehled, nacházejí uplatnění zejména v oblasti průmyslu a strojírenství, velkoobchodu, maloobchodu a služeb, zdravotní a sociální péče. Přípravou budoucích zaměstnanců se v Šumperku zabývají střední školy a odborné učiliště, které si mohou žáci základních škol vybrat pro pokračování ve svém studiu. Každá střední škola má své obory a zaměření, které nabízí všem zájemcům o studiu.

Absolventi škol v evidenci ÚP v Šumperku k 30. 09. 2018 podle dosaženého vzdělání

Muži	Ženy	Muži déle než 5 měsíců	Ženy déle než 5 měsíců	Dosažené vzdělání
2	4	1	2	Gymnázium
6	4	4	1	Výuční list
10	11	0	2	SŠ s maturitou
1	1	0	0	VOŠ
3	4	0	0	Bc.
4	5	2	0	Ing., Mgr.

Tab. 13 Absolventi škol v evidenci ÚP v Šumperku

Zdroj: mpsv.cz

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že čím vyšší vzdělání, tím rychlejší zapojení do pracovního poměru. Žen je v evidenci ÚP u všech kategorií dosaženého vzdělání, s výjimkou absolvování učebního oboru, více než mužů. Nejvíce absolventů v evidenci na ÚP je u středních škol s maturitou, které v tomto městě převažují.

Nezaměstnaní absolventi středních škol podle oborů za 2. pololetí 2018 v Šumperku

Obor	V evidenci ÚP	Umístění do zaměstnání
Informatika	6	2
Strojírenství	4	1
Elektrotechnika	3	3
Stavebnictví	1	0
Zemědělství	1	1
Zdravotnictví	4	1
Ekonomika	9	5
Gastronomie	9	2
Pedagogika, sociální péče	5	2

Tab. 14 Nezaměstnaní absolventi středních škol podle oborů
Zdroj: mpsv.cz

Vzhledem k nízké nezaměstnanosti je počet absolventů středních škol na úřadu práce celkově menší. Výjimku tvoří obory informatika, ekonomika a gastronomie, u kterých je také umístění do zaměstnání obtížnější než v jiných oborech. Je to dáno také tím, že těchto absolventů je v Šumperku nejvíce.

Nezaměstnaní absolventi s výučním listem podle oborů za 2. pololetí 2018 v Šumperku

Obor	V evidenci ÚP	Umístění do zaměstnání
Strojírenství	7	7
Elektrotechnika	3	0
Zpracování dřeva	3	1
Stavebnictví	6	1
Zemědělství	3	1
Gastronomie	6	2
Obchod	4	1

Tab. 15 Nezaměstnaní absolventi s výučním listem

Zdroj: mpsv.cz

V oboru strojírenství byl největší zájem o absolventy s výučním listem. Nejmenší zájem byl o absolventy oboru stavebnictví a gastronomie. V dalších oborech je nezaměstnanost absolventů s výučním listem nízká.

6.0 Závěr

V závěru mé práce musím konstatovat, že výchozí hypotéza o větší nezaměstnanosti žen než mužů se nepotvrdila. Jako důvody vidím celkově nízké procento nezaměstnanosti, která je v celé České republice v tomto období nejnižší od roku 1997. To se samozřejmě projevilo i v Šumperku, přestože zde byla nezaměstnanost vždy vyšší, než byl celostátní průměr. Nízká nezaměstnanost s sebou nese i dobré hospodářské výsledky podniků a s tím souvisí i zvyšování průměrné mzdy a kupní síly obyvatel.

Muži i ženy, ale převážně ženy nacházejí uplatnění v oblasti služeb a tím jsou nahrazena místa ze zrušených textilních podniků. Z těchto služeb bych uvedla sociální služby, služby jako jsou například masáže, kadeřnictví, kosmetika, fit centra apod. Rozvíjí se také oblast zájmové činnosti, jako jsou například tělovýchovné skupiny, jóga apod.

Význam své práce vidím v tom, že jsem se seznámila se situací zaměstnanců v jednotlivých podnicích a zjistila jsem při rozhovorech s pověřenými pracovníky, jaké nároky kladou na své zaměstnance, jaké jim vytváří pracovní podmínky základní i nadstandardní jako jsou benefity. A naopak, jaké mají na zaměstnance (i budoucí) požadavky.

Nesetkala jsem se s projevy genderu u žádné firmy a pozitivní bylo, že v uvedených podnicích nacházejí uplatnění i čerství absolventi a podniky přistupují vstřícně i k řešení problémů s rodičovskou dovolenou.

Pohled z opačné strany od budoucích zaměstnanců mi přinesl dotazníkový průzkum v posledních ročnících šumperských středních škol. Zjistila jsem, jaké mají studenti představy o svém budoucím povolání, nakolik se cítí být na toto povolání připraveni a co jsou ochotni pro úspěšné zapojení do pracovního procesu udělat.

Výsledky odpovědí na jednotlivé otázky byly celkově vyrovnané. Pozitivním zjištěním je, že poměrně vysoké procento absolventů počítá s dalším prohlubováním znalostí oboru na vyšších stupních škol. Studenti zřejmě pochopili, že vyšší vzdělání přináší lepší uplatnění na trhu práce.

V průběhu studia absolvují studenti odborných škol povinnou školní praxi v podnicích, úřadech a jiných zařízeních. Bylo by určitě vhodné, aby k tomu přihlížely podniky při přijímacím řízení a braly v úvahu, že ani čerstvý absolvent není zcela bez praktických zkušeností. Některé podniky naopak již spolupracují se školami a mají pro praktické vyučování už zřízené pracoviště ve své firmě. Jedná se firmy, jako jsou DOLS, a.s., Nemocnice Šumperk a.s., Pars nova a.s. a TDK Electronics, s.r.o.

Celé situaci by jistě napomohla užší spolupráce škol s úřadem práce, který průběžně přináší nové informace o pracovních místech v Šumperku.

Výsledkem mé práce tedy je pohled na situaci v zaměstnanosti jak ze strany firem, tak ze strany jejich budoucích zaměstnanců. Spolupráce mezi těmito dvěma subjekty existuje, ale mohla by být z obou stran s případným zapojením úřadu práce výraznější a tím, by jistě přinesla ještě pozitivnější výsledky.

Seznam použitých zdrojů

- ADAMUSOVÁ, Marcela a Eva HEJZLAROVÁ. *Rovné příležitosti žen a mužů ve městech a obcích - jak začít?: sborník z konference*. 2. Praha: Fórum 50 %, 2015. ISBN 978-80-904447-5-1.
- BIČÁKOVÁ, Alena a Klára KALÍŠKOVÁ. *Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. Praha: Národohospodářský ústav, 2015. ISBN 978-80-7344-354-2.
- BOERI, Tito a Jan van OURS. *The Economics of Imperfect Labor Markets*. Second Edition. the United Kingdom: Princeton University Press, 2013. ISBN 978-0-691-15893-8.
- BOURDIEU, Pierre. *Nadvláda mužů*. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-7184-775-5.
- DUŠEK, Jiří. *Nezaměstnanost a determinanty trhu práce v podmínkách moderních evropských ekonomik*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií z.ú.,2017. ISBN 978-80-7556-023-0.
- CHMURA, Milan. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém - edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. ISBN 978-80-7464-858-8.
- JARKOVSKÁ, Lucie, ed. *Rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělání*. Druhé. Brno: NESEHNUTÍ Brno, 2005. ISBN 80-903228-6-7.
- JARKOVSKÁ, Lucie, Kateřina LIŠKOVÁ a Iva ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-030-8.
- KARSTEN, Hartmut. *Ženy - muži: genderové role, jejich původ a vývoj*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X.
- KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo*. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-343-1.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1.

- KUCHAŘ, Pavel a Ladislav VASKA, ed. *Regional aspects of unemployment in the Czech Republic and Slovakia*. Issue 1st. Ústí nad Labem: Jan Evangelista Purkyně University, 2013. ISBN 978-80-7414-674-9.
- MAITAH, Mansoor. *Unemployment and Foreign Direct Investments in the Czech Republic*. Praha: Central Bohemia University, 2014. ISBN 978-80-905536-7-5.
- MATĚJŮ, Petr, Jana STRAKOVÁ a Arnošt VESELÝ. *Nerovnosti ve vzdělávání*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. ISBN 978-80-7419-032-2.
- PATTON, Wendy a Mary McMAHON. *Kariérový rozvoj a systémová teorie*. Praha: Centrum Euroguidance, 2015. ISBN 978-80-88153-04-7.
- POCZATKOVÁ, Blanka a Martina BRŇOVJÁKOVÁ. *Podnikání a ženy*. Havířov: in-PRESS CZ, 2015. ISBN 978-80-905178-4-4.
- POŠTA, Vít, Libuše MACÁKOVÁ a Tomáš PAVELKA. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-296-3.
- PUNCH, Keith. *Úspěšný návrh výzkumu*. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0980-5.
- RAŠTICOVÁ, Martina. *Česká žena mezi rodinou a profesí: leadership a management diverzitních týmů z genderové perspektivy*. Brno: CERM, 2011. ISBN 978-80-7204-776-5.
- SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita Brno, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
- VÍZNEROVÁ, Hana. *Genderová rovnost ve vaší výzkumné instituci: Jak na to*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017. ISBN 978-80-7330-304-4.
- VNOUČKOVÁ, Lucie a Hana URBANCOVÁ. *Rozvoj lidských zdrojů*. Druhé. Praha: Copyright, 2015. ISBN 978-80-87839-55-3.
- WALTEROVÁ, Eliška. *Úloha školy v rozvoji vzdělanosti*. Brno: Paido, 2004. ISBN 80-7315-083-2.

Absolventi středních, vyšších a vysokých škol podle pohlaví. In: Český statistický úřad [online]. Praha: MŠMT ČR, 2017 [cit. 2018-07-10]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/45709986/30000417k3.pdf/87faa8c9-b436-4e9a-aa9e-00f6ab1a228a?version=1.0>

Mediány mezd podle úrovně vzdělávání v roce 2016. In: Český statistický úřad [online]. Praha: MPSV ČR, 2017 [cit. 2018-07-10]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/45709986/30000417k4.pdf/1beccd20-9c55-42c2-bba1-cedb2c960f90?version=1.1>

Měsíční statistika struktury uchazečů. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha:

MPSV, 2018 [cit. 2018-08-15]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

Nezaměstnaní absolventi škol podle stupně vzdělání – střední odborné (vyučen) [online].

Praha: MPSV, 2018 [cit. 2019-03-03]. Dostupné z:

<https://portal.mpsv.cz/portalssz/statistiky/xml/2000000000030-Q-2018-1000-cs.xml>

Nezaměstnaní absolventi škol podle stupně vzdělání - úplné střední odborné s maturitou [online]. Praha: MPSV, 2018 [cit. 2019-03-03]. Dostupné z:

<https://portal.mpsv.cz/portalssz/statistiky/xml/2000000000033-Q-2018-163000-cs.xml>

Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP [online]. Praha: MPSV, 2018

[cit. 2019-03-03]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>

Statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: MPSV, 2018 [cit. 2018-08-15]. Dostupné z:

<https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>

Přílohy

Příloha A – Dotazník

Příloha B – Rozhovorové otázky

Příloha A

DOTAZNÍK

Průvodní dopis

Jsem studentkou navazujícího studia oboru Veřejná správa a regionální rozvoj na České zemědělské univerzitě v Praze. Tématem mé diplomové práce je Genderová analýza nezaměstnanosti z pohledu mužů a žen. Cílem je zjistit, jaké možnosti uplatnění máte po ukončení středoškolského studia ať již v dalším studiu nebo přímo v zaměstnání. V rámci získání dostatečného množství informací se obracím se svým dotazníkem na vybrané třídy jednotlivých studijních oborů. Prosím o vyplnění dotazníku, který je anonymní. Výsledky dotazníku budou použity pouze pro zpracování diplomové práce.

Instrukce pro respondenta

V dotazníku naleznete většinu otázek uzavřených, kde Vaši zvolenou odpověď označíte křížkem. V každé otázce zvolte pouze jednu odpověď, kterou označte křížkem.

Příklad:

Pohlaví

muž

žena

Pohlaví:

muž

žena

Váš věk:

do 20 let

starší 20 let

1. Proč jste si vybrali studijní obor, který studujete?

- zajímavost oboru
- dobrá uplatnitelnost
- doporučení – rodiče, příbuzní, přátelé
- jiný důvod, vypište:

2. Jste spokojený/ná s výběrem studijního oboru?

- velmi spokojen
- spíše spokojen
- spíše nespokojen
- velmi nespokojen

3. Při absolvování praxe, která je součástí výuky, jste se přesvědčili, do jaké míry vás škola připravila v následujících oblastech:

- odborné teoretické znalosti dobře – průměrně - špatně
- všeobecné znalosti dobře – průměrně - špatně
- praktické dovednosti využitelné v praxi dobře – průměrně - špatně
- jazykové znalosti dobře – průměrně - špatně
- komunikativnost dobře – průměrně - špatně
- týmová práce dobře – průměrně - špatně

4. Plánujete pokračovat ve studiu?

- ano, ve svém oboru
- ano, v jiném oboru
- ne
- nevím

5. Jaké jsou Vaše plány po absolvování daného studijního oboru?

- pokračovat ve studiu na VŠ nebo VOŠ ve stejném nebo podobném oboru
- pokračovat ve studiu na VŠ nebo VOŠ v jiném studijním oboru
- pracovat jako zaměstnanec ve firmě nebo státní instituci
- začít podnikat
- nevím

jiné, uveďte:

6. Domníváte se, že budete mít po ukončení studia uplatnění ve svém oboru?

- ano
- ne
- nevím

7. Myslíte si, že najdete uplatnění ve Vašem regionu nebo nejbližším okolí?

- ano
- ne
- nevím

8. Jak dlouhou cestu byste byli ochotni cestovat (dojíždět) do zaměstnání?

- do 1 hodiny
- více než hodinu

9. Domníváte se, že máte dostatek informací o možnostech svého uplatnění?

- ano
- ne
- nevím

10. Jak budete postupovat při hledání zaměstnání?

- internet
- přátelé, známí, rodina
- úřad práce
- jiné, uveďte:

Příloha B

Informace o zaměstnanosti mužů a žen v některých podnicích a pracovištích

ROZHOVOR

1. Máte zde více zaměstnanců mužů nebo žen?
2. Je zde vhodná práce i pro ženy?
3. Jaká je možnost kariérního růstu u žen a mužů?
4. Jaké platové podmínky a benefity nabízíte?
5. Existuje u vás kontakt se školami se zajištěním absolventů?
6. Trváte u budoucích pracovníků na tom, aby měli praxi, nebo přijmete absolventa?
7. Poskytujete možnost úpravy pracovní doby, pokud máte pracovníky na rodičovské dovolené?