UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Pedagogická fakulta

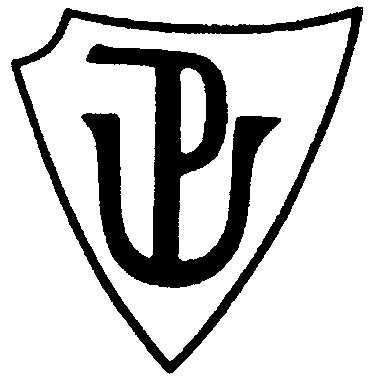
DIPLOMOVÁ PRÁCE

2012 Věra Mikolášová, DiS.

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Pedagogická fakulta

Ústav pedagogiky a sociálních studií



Obor: Pedagogika – sociální práce

Věra Mikolášová, DiS.

ZÁJEM NEZAMĚSTNANÝCH ŽEN Z OKRESU FRÝDEK-MÍSTEK O DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Diplomová práce

Vedoucí práce: Mgr. Pitnerová Dagmar, Ph.D.

OLOMOUC 2012

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a veškeré použité prameny jsem označila způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Olomouci dne 5. 4. 2012 .......................................................

Ráda bych poděkovala Mgr. Dagmar Pitnerové, Ph.D. za odborné vedení diplomové práce, cenné podněty a zejména její vstřícný přístup.

ANOTACE

|  |  |
| --- | --- |
| Jméno a příjmení: | Věra Mikolášová, DiS. |
| Katedra: | Ústav pedagogiky a sociálních studií |
| Vedoucí práce: | Mgr. Dagmar Pitnerová, Ph.D. |
| Rok obhajoby: | 2012 |
|  |  |
| Název práce: | Zájem nezaměstnaných žen z okresu Frýdek-Místek o další vzdělávání |
| Název v angličtině: | Interest unemployed women from the district Frydek-Mistek further education |
| Anotace práce: | V diplomové práci se věnuji problematice vzdělávání dospělých, jako nástroji zvyšování zaměstnanosti. Prostřednictvím evropských strategických dokumentů zachycuji vývoj evropské politiky zaměstnanosti, ze které vychází politika národní. Specifikuji postavení žen na českém trhu práce a informuji o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti, zaměřených na zvýšení šancí k uplatnění žen na trhu práce v okrese Frýdek-Místek. Prostřednictvím výzkumné části mapuji aktuální míru zájmu nezaměstnaných žen z okresu Frýdek-Místek o další vzdělávání. Zjišťuji, co je k dalšímu vzdělávání motivuje, a které faktory působí jako bariéra ve vzdělávání. Ověřuji také, nakolik se v nabídce vzdělávacích aktivit v regionu cítí být orientovány. |
| Klíčová slova: | vzdělávání dospělých, zaměstnanost, ženy na trhu práce, aktivní politika zaměstnanosti, rekvalifikace |
| Anotace v angličtině: | In my diploma thesis I deal with adult education issue as a tool of increasing employment. By a European strategic documents I show developing European employment policy, which our national politics come from. I specify the position of women into the Czech labor market and inform about the tools of active employment policy, which are focused on increasing chance for women to enforce into labor market in the district of Frydek-Mistek. In my research part of diploma thesis I map current interest of unemployed women about further education at Frydek-Mistek. I try to determine what is their motivation and which factors influence their education barriers. I also verify how much they orientate in the regional education activities. |
| Klíčová slova v angličtině: | adult education, employment, women in the labor market, active employment policy, retraining |
| Přílohy vázané v práci: | Příloha č. 1 Úřad práce ČR, krajská pobočka v Ostravě, kontaktní pracoviště Frýdek-Místek. Harmonogram rekvalifikací pro 1. pololetí roku 2012  Příloha č. 2 Úřad práce ČR, krajská pobočka v Ostravě, kontaktní pracoviště Frýdek-Místek. Harmonogram poradenských programů pro 1. pololetí roku 2012  Příloha č. 3 Dotazník  Příloha č. 4 Anketa  Příloha č. 5 Leták: Zdokonalte své počítačové dovednosti  Příloha č. 6 Leták: Co je „zvolená“ rekvalifikace?  Příloha č. 7 Leták: Rekvalifikace 1. pololetí 2012 |
| Rozsah práce: | 102 |
| Jazyk práce: | český |

OBSAH

ÚVOD…………………………………………………………………………8

1. VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH……………………………………………..10
   1. [Pojem celoživotní učení a lidský kapitál……………………………………..1](#_Toc317870085)0

1.2 [Klíčové kompetence………………………………………………………….14](#_Toc317870086)

1.3 [Význam vzdělávání dospělých a andragogika………………………………..16](#_Toc317870087)

2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH JAKO NÁSTROJ ZVYŠOVÁNÍ ZAMĚSTNANOSTI V EU…………………………………………………19

[2.1 Bílá kniha „Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost – výzvy a cesty vpřed pro 21. století“ 19](#_Toc317870089)

[2.2 Evropská strategie zaměstnanosti 20](#_Toc317870090)

[2.3 Memorandum celoživotního učení a navazující strategické dokumenty EU 25](#_Toc317870091)

3 POSTAVENÍ ŽEN NA ČESKÉM TRHU PRÁCE………………………..31

[3.1 Ženy a nerovný přístup k ekonomické aktivitě 31](#_Toc317870093)

[3.2 Slaďování rodinného a profesního života 35](#_Toc317870094)

[3.3 Institucionální a legislativní zajištění politiky rovného přístupu v ČR 41](#_Toc317870095)

4 NÁRODNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI……………………………...48

[4.1 Národní akční plány 48](#_Toc317870097)

[4.2 Aktivní politika zaměstnanosti 52](#_Toc317870098)

[4.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti využívané na podporu zaměstnanosti žen v okrese Frýdek -Místek 55](#_Toc317870099)

[5 VÝZKUMNÁ ČÁST 62](#_Toc317870100)

[5.1 Cíle výzkumu 63](#_Toc317870101)

[5.2 Výzkumné předpoklady 63](#_Toc317870102)

[5.3 Druh a metody výzkumu 64](#_Toc317870103)

[5.4 Výzkumný vzorek 65](#_Toc317870104)

[5.5 Vlastní výzkum 66](#_Toc317870105)

[5.6 Závěry výzkumu 90](#_Toc317870107)

ZÁVĚR…………………………………………………………………….....94

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ………………………………………...95

SEZNAM TABULEK

SEZNAM GRAFŮ

SEZNAM SCHÉMAT

SEZNAM PŘÍLOH

ÚVOD

Život v dnešní přetechnizované době klade na jedince stále větší nároky. Když sleduji svou dvouletou neteř, jak bez sebemenších potíží vyhledává fotografie na dotykovém mobilním telefonu, s nostalgií si vzpomenu na svůj první počítačový kurz, kdy jsem poprvé pohnula myší, kurzor na monitoru zareagoval, a já nadšením nahlas vypískla. Můžeme vůbec v konkurenci mladých lidí, kteří budou neustále přicházet na trh práce obstát? Je bezesporu, že pokud s nimi chceme udržet krok, není možné ustrnout a spoléhat se jen na znalosti získané prostřednictvím formálního učení. Celoživotní vzdělávání je v současnosti nutností. Odborná i politická veřejnost je v tomto směru jednotná.

Pracuji na Úřadu práce ČR, kontaktním pracovišti ve Frýdku-Místku jako poradce pro zprostředkování zaměstnání od roku 2002. V rámci své pracovní činnosti se přesvědčuji, že potřebu neustálého osobního rozvoje zatím nepřijali všichni zcela za svou. Zájem o vzdělávání mezi nezaměstnanými však rozhodně není malý. Co je však jejich skutečnou motivací? Uvědomují si nutnost na sobě neustále pracovat? Znamená pro ně další vzdělávání zvýšení šancí k uplatnění na trhu práce? Zvláště pro některé skupiny obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání představuje vzdělávání, zejména pak rekvalifikační, naději na řešení jejich nezaměstnanosti. Situace žen na trhu práce není stále jednoduchá. Nejkomplikovanější postavení mají uchazečky s výrazným zdravotním omezením, ženy starší 50 let a pečující o děti ve věku do 15 let. Velká část žen v české společnosti nese převážnou míru zodpovědnosti za péči o děti a domácnost. Jsou proto nuceny přijímat zaměstnání s omezenou směnností, také ve zkrácených úvazcích. Takových míst je však v okrese Frýdek-Místek trvalý nedostatek. Evidence nezaměstnaných žen se tak stávají dlouhodobými a to samotné je pro ně velkým handicapem. Návrat na trh práce je pak velmi komplikovaný. Poradenské aktivity a rekvalifikace mohou být nástrojem, který zvýší šance na jejich umístění. Ve své diplomové práci bych chtěla ověřit, nakolik se nezaměstnané v okrese Frýdek-Místek s touto myšlenkou ztotožňují.

Hlavním cílem diplomové práce je seznámit se systémem vzdělávání dospělých, jako nástrojem zvyšování zaměstnanosti a prostřednictvím výzkumného šetření zmapovat aktuální stav poptávky nezaměstnaných žen z okresu Frýdek-Místek po dalším vzdělávání.

Dílčí cíle:

* formulovat význam vzdělávání dospělých jako prostředku ke zvýšení šancí k uplatnění na trhu práce;
* prostřednictvím evropských strategických dokumentů zachytit vývoj politiky zaměstnanosti EU;
* specifikovat postavení žen na českém trhu práce;
* informovat o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti, zaměřených na zvýšení šancí k uplatnění žen na trhu práce v okrese Frýdek-Místek;
* zjistit, co motivuje nezaměstnané ženy žijící v okrese Frýdek-Místek k dalšímu vzdělávání, a které faktory působí v jejich dalším vzdělávání jako bariéra;
* zmapovat míru zájmu nezaměstnaných žen v okrese Frýdek- Místek o další vzdělávání;
* ověřit, zda mají ženy v regionu Frýdek-Místek přehled o nabídce vzdělávacích aktivit a považují ji za dostatečnou.

K dosažení cílů zrealizuji kvantitativní výzkum s využitím dotazníků, anket a interview. Jeho výsledky shrnu v tabulkách, znázorním graficky a v závěru uvedu případná doporučení pro další praxi.

Problematika vzdělávání dospělých a zvyšování pracovního potenciálu je vzhledem k současné situaci na trhu práce aktuálním a velmi diskutovaným tématem. U nás se jím zabývá například Jaroslav Veteška, Milan Beneš, Michaela Tureckiová, Jaroslav Mužík, Jan Barták, Zdeněk Palán, v zahraničí pak například Anna Tokárová, Ján Perhács, ze Slovenska, či Peter Jarvis z Velké Británie.

1. VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Celoživotní vzdělávání se v současném neustále rychleji měnícím se světě stává nezbytností. Ať v roli občana, rodiče či zaměstnance je jedinec nucen reagovat na ekonomické, politické změny, rozvoj informačních technologií a s tím spojené změny na trhu práce. Jen s úsměvem vzpomínáme na dobu, kdy se žák vyučil řemeslu pro konkrétní podnik a v něm pak pracoval téměř celý profesní život. Udržet své postavení na trhu práce bude pro každého z nás stále náročnější. Přitom je nezbytné zdokonalovat nejen své odborné znalosti, dovednosti, ale také schopnost obstát v konkurenci a tyto předpoklady pro výkon konkrétní profese zaměstnavateli *“prodat“.*

## Pojem celoživotní učení a lidský kapitál

*„Myšlenka celoživotního vzdělávání a učení není nová, v současnosti ovšem existuje politická snaha ji realizovat. Jedná se o reakci na kompetence vyžadované ve znalostní společnosti a na nemožnost tyto kompetence zprostředkovávat jen v rámci stávající školské soustavy. Celoživotní vzdělávání a učení je cílem a koncepcí dnešní vzdělávací politiky na národní i mezinárodní úrovni. (OECD, EU atd.) a politiky rozvoje lidských zdrojů.“ [[1]](#footnote-1)*

TOMEŠ vidí vzdělání jako hlavní předpoklad uplatnění se na trhu práce a uvádí, že právě na dosaženém vzdělání, kvalifikaci, ochotě se dále učit a rekvalifikovat, bude záviset stále více.[[2]](#footnote-2)

V říjnu 2000 Evropská komise vypracovala a zveřejnila dokument „*Memorandum celoživotního učení“* (dále jen Memorandum). Budu se mu podrobně věnovat v jedné z dalších kapitol. Memorandum definuje pojem celoživotní učení jako *“…veškeré účelné formalizované i neformální činnosti související s učením, které se průběžně realizují s cílem dosáhnout zdokonalení znalostí, dovedností a odborných předpokladů.“[[3]](#footnote-3)*

Podle Memoranda je nezbytné, aby měl každý Evropan stejnou příležitost vyrovnat se se společenskými změnami a garantován rovný přístup ke vzdělávání. Hovoří o učení „v celé šíři života“ a definuje tři kategorie učební činnosti: formální,neformální a informální učení.Formální učení, jak již název napovídá, je realizováno formálním vzdělávacím systémem a výsledkem je získání státem uznaného certifikátu, osvědčení, kvalifikace. Takto získané vzdělávání může mít přesah do finančního ohodnocení zaměstnance. Neformální učení probíhá mimo školský systém. Jak Memorandum uznává, bohužel je stále nedoceňováno. Jde o vzdělávání firemní, zájmové, realizované občanskými sdruženími, odbory, politickými organizacemi, či vzdělávacími organizacemi, které doplňují formální vzdělávací systém. Informální učení je realizováno v rodinách, v kontaktu a komunikaci s ostatními, ve volném čase, při sledování televize, rozhlasu, práci s internetem, při kulturních akcích, v rámci své každodenní činnosti. Nemusí jít o vzdělávání uvědomované a záměrné. [[4]](#footnote-4)

VETEŠKA, TURECKIOVÁ hovoří o dvou etapách celoživotního učení*.* Počáteční vzdělávání je realizováno prostřednictvím školské vzdělávací soustavy, spadá zde tedy primární, sekundární a terciární vzdělávání.Poté dochází ke vstupu na trh práce, případně k přechodu meziekonomicky neaktivní.Následuje etapa dalšího vzdělávání, které člení na občanské a zájmové vzdělávání a dále na profesní vzdělávání, realizované formou kvalifikačního vzdělávání, periodických vzdělávacích akcí a rekvalifikací.[[5]](#footnote-5)

Schéma č. 1 Členění etap celoživotního učení podle VETEŠKY a TURECKIOVÉ

V rámci procesu celoživotního vzdělávání si jedinec osvojuje, upevňuje a neustále obohacuje určité penzum dovedností, schopností, znalostí, postojů a hodnot. Hovoříme o tzv. lidském kapitálu.

*„Teorie lidského kapitálu vzniká v ekonomii v šedesátých letech minulého století. Její vznik je spojen s ekonomy převážně americkými, jako je Schulz, Becker, Mincer, Griliches, Denison a další. Uvedená teorie považuje vzdělání za základnu lidského kapitálu. Jaká základna je, to ovlivňuje zejména vzdělávací systém v té které zemi.… Člověk k této základně (školnímu vzdělání) musí trvale přidávat „vlastní přidanou hodnotu“, tj. další vědomosti, dovednosti, zkušenosti a hlavně schopnost obstarat si důležité (hlavně odborné) informace, zpracovat je v praxi a efektivně využít.“ [[6]](#footnote-6)*

Hlavní složkou lidského kapitálu jsou podle MUŽÍKA teoretické znalosti získané studiem v rámci vzdělávacího systému. Dosažený stupeň vzdělání však může být zavádějící. Samozřejmě hraje roli např. doba, která od absolutoria školy uplynula. Vzhledem ke stále rychleji se rozvíjejícím výrobním a informačním technologiím je nezbytné, aby profil absolventa školy takovým změnám odpovídal. Mužík upozorňuje na skutečnost, že školství na ně musí být připraveno reagovat.[[7]](#footnote-7)

K tomuto názoru se musím připojit. Zároveň však musím říci, vycházejíce ze svých několikaletých zkušeností poradce pro zprostředkování práce, že v praxi tomu tak bohužel nebývá vždy. V rámci své pracovní činnosti se zúčastňuji výběrových řízení na různé pracovní pozice. Situace, kdy jsou zaměstnavatelé zaskočeni velmi špatnou připraveností absolventů pro výkon profese, nejsou zdaleka výjimkami. Nutno však říci, že většina českých škol by bezesporu velmi ráda připravovala pro trh práce mladé odborníky v souladu s nejmodernějšími technologiemi, ale pracují s takovými finančními rozpočty, že to zkrátka není možné.

Jako o další složce lidského kapitálu MUŽÍK hovoří o praktických zkušenostech, osvojovaných a upevňovaných při výkonu pracovní činnosti.Ve formalizovaných kurzech pak probíhá další (profesní) vzdělávání, kam dále patří i sebevzdělávání. Dosáhnout motivace a schopnosti jedince se dále celoživotně vzdělávat by mělo být výstupem formálního vzdělávání.[[8]](#footnote-8)

MAZOUCH, FISCHER uvádějí, že Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (dále jen OECD) každoročně zpracovává studii o stavu a rozvoji lidského kapitálu. OECD definuje pojem lidský kapitál jako soubor vlastností, schopností, dovedností a znalostíjedince, které přispívají k dosažení osobní, sociálnía ekonomické prosperity.Schopnosti a vlastnosti osobnosti jsou zejména biologicky předurčeny. Dalším působením prostředí a vzděláváním pak mohou být dále rozvíjeny. Výsledkem tohoto procesu jsou navíc dovednosti a znalosti. Jednotlivé složky lidského kapitálu se navzájem ovlivňují, schopnosti a vlastnosti jedince mají vliv na osvojování a rozvíjení dovedností a znalostí a to jak v pozitivním, tak v negativním smyslu. [[9]](#footnote-9)

## Klíčové kompetence

V současné době se v oblasti vzdělávací politiky i managementu stále více hovoří o osvojování a rozvoji tzv. klíčových kompetencí. Tyto se stávají ústředním pojmem vzdělávacích politik, strategických a kurikulárních dokumentů. O jejich významu hovoří i „*Národní program rozvoje vzdělávání v České republice.“*

*„Klíčové kompetence zahrnují schopnosti, dovednosti, postoje, hodnoty a osobnostní rysy a vlastnosti osobnosti, umožňují člověku jednat adekvátně v různých pracovních a životních situacích. K podpoře jejich rozvoje by měla přispět mj. změna ve stylu výuky ve školách, neboť kompetence jsou založeny především na aktivitách a zkušenostech, nikoli pouze na vědomostech.“ [[10]](#footnote-10)*

Přístup ke vzdělávání, založený na osvojování a rozvoji kompetencí (competency-based approach) se začal rozvíjet v USA v 70. letech předchozího století. Tento přístup pracuje se vzdělávacími programy, tzv. kurikuly, která jsou vytvářena spíše, než s cílem naplnit stanovený obsah určitého předmětu, se záměrem rozvinout konkrétní kompetence jedinců. Vzdělavatel zde pak má roli facilitátora v procesu osvojování a rozvoje klíčových kompetencí.[[11]](#footnote-11)

*„Pojem Klíčové kompetence zavedli do pedagogiky Siegrist a Belz. Chápou je jako obecnější schopnosti člověka překračující hranice profese a hrající důležitou úlohu pro jeho uplatnění na trhu práce.“ [[12]](#footnote-12)*

Existuje mnoho odlišných klasifikací klíčových kompetencí. BENEŠ hovoří o shodě jednotlivých teorií v členění na kompetence odborné, metodické a sociální. Do odborných kompetencí patří například vzdělání, kompetence získané v rámci pracovní činnosti, pracovní techniky a obecné odborné kompetence, jako je znalost obsluhy PC, znalost cizích jazyků apod. Metodické kompetence umožňují zpracovávat, vyhledávat informace, řešit problémy. Patří zde například schopnost logického, abstraktivního a deduktivního myšlení, schopnost úsudku, řízení projektů. Sociální kompetence se ověřují v interakci s okolím. Jde o schopnost kooperace, zvládání konfliktů, komunikační schopnosti, zvládání interakce v multikulturním prostředí atd. [[13]](#footnote-13)

V roce 2006 Evropský parlament a Rada vypracovali na pomoc realizátorům vzdělávacích politik jednotlivých členských států referenční nástroj, kde v příloze s názvem *„Klíčové schopnosti - Evropský referenční rámec“,* definuje a detailně popisuje těchto osm klíčových kompetencí: komunikace v mateřském jazyce, komunikace v cizích jazycích, matematická schopnost a základní schopnosti v oblasti vědy a technologií, schopnost práce s digitálními technologiemi, schopnost učit se, sociální a občanské schopnosti, smysl pro iniciativu a podnikavost a kulturní povědomí a vyjádření.[[14]](#footnote-14)

*„Klíčové kompetence představují orientaci na trh práce a osobnostní předpoklady (orientace na tvořivý rozvoj osobnosti). Jsou důležitým faktorem, který hraje významnou roli na trhu práce. Souvisí nejen s uplatněním na trhu práce (zaměstnaností), ale i s problematikou nezaměstnanosti (rekvalifikace) a problematikou krizí v lidském životě*, *tedy možností pomoci dospělému pomocí andragogicky vzdělaných „poradců“.[[15]](#footnote-15)*

## Význam vzdělávání dospělých a andragogika

Všichni bez rozdílu by měli mít garantovánu stejnou možnost vlastními silami se vyrovnávat se změnami, které přináší každodenní život. V souvislosti se zvyšováním věkové hranice pro odchody do starobních důchodů a zrychlujícím se rozvojem technologií, bude stále náročnější udržet krok s nově příchozími na trh práce. Prostředkem je vzdělávání dospělých.

*„Propojuje zájmy jedince se zájmy společnosti – primárně v ekonomické oblasti. Hospodářská prosperita v období prohlubující se globalizace je přímo závislá na tom, zda se její členové chtějí, umějí a mohou vzdělávat. Nejde již zdaleka jen o rozvoj gramotnosti v klasickém slova smyslu (vyjádřený znalostí čtení, psaní a počítání), ale o modifikovaný obsah tohoto pojmu – rozšířený zejména o občanskou, informační, jazykovou a ekonomickou gramotnost, resp. gramotnost trvale udržitelného rozvoje.“[[16]](#footnote-16)*

BENEŠ upozorňuje na skutečnost, že pohled jednotlivých aktérů vzdělávání (státu, realizátora, vzdělávaného) na význam a účel vzdělávání dospělých se může lišit. Vzdělávání dospělých může znamenat druhou vzdělávací šanci pro ty, kteří z různých důvodů nemohli nebo nechtěli získat vzdělání podle současných potřeb, zvyšování kvalifikace, rozvíjení kompetencí, odborné vzdělávání, rozvoj schopností naplňovat různé sociální role*,* sociální péči týkající se zdravotní výchovy*,* individuální rozvoj spojený s kulturním životem, schopností smysluplně trávit volný čas, může být spojen se snahou o rozvoj sociálního cítění, výchově k občanství a solidaritě. V průběhu vývoje vzdělávání dospělých se měnil i význam jeho jednotlivých funkcí. Aktuálně jsou podle BENEŠE zdůrazňovány funkce sociálně-integrativní, demokratizační, funkce emancipační a kvalifikační. Vzdělávání dospělých umožňuje zapojení jedince do společnosti, je přínosem pro rozvoj demokratizace a občanství, rozvíjí identitu vzdělávaných. Souvisí s odborným vzděláváním, rovností šancí, zvyšováním konkurenceschopnosti, sociální mobilitou.[[17]](#footnote-17)

BARTÁK hovoří o celé řadě navzájem se prolínajících funkcí, které se vzájemně umocňují, při dominanci některé z nich. Uvádí funkci humanizační, integrační, kvalifikační, komunikační, sociálně-adaptační, esteticko-formativní a rekreativní.[[18]](#footnote-18)

BEDNAŘÍKOVÁ uvádí, že až do konce 18. století se vzdělávání dospělých vyvíjelo v rámci pedagogiky a odborníci se jím zabývající byli přesvědčeni, že dospělí se učí stejně jako děti. V 19. století začaly vznikat dělnické vzdělávací spolky, střediska a lidové akademie. Vzdělávání dospělých se stalo nástrojem emancipace dělnictva. Došlo k velkému rozmachu vzdělávání dospělých a prvním snahám odlišit ho metodologicky i terminologií od vzdělávání dětí. Pojem andragogika se poprvé objevil v roce 1833 ve spise „Andragogika neboli vzdělávání v dospělém věku.“ Použil ho německý pedagog Alexander Kapp. Na počátku 20. století vzniká nová vědecká disciplína Adult Education. Na univerzitách nejprve v Columbii, později i v Evropě vznikají oddělení pro vzdělávání dospělých. V šedesátých letech minulého století je v Anglii otevřena Open University, vznikají programy otevřené všem se zájmem o vzdělávání, vznikají večerní školy a rozvíjí se podnikové vzdělávání, rodí se andragogika.*[[19]](#footnote-19)*

*„Andragogika je věda o výchově dospělých, vzdělávání dospělých a péči o dospělé, respektující všestranně zvláštnosti dospělé populace a zabývající se její personalizací, socializací a enkulturací.“[[20]](#footnote-20)*

MALACH, ZAPLETALhovoří o užším pojetí andragogiky, kdy je středem jejího zájmu oblast vzdělávání dospělých a o andragogice v širším pojetí. Zde jde o veškeré působení na dospělého jedince, včetně resocializace a sociální péče.[[21]](#footnote-21)

Podle BENEŠE se andragogika zabývá učícím se dospělým ve čtyřech rovinách. V rovině makrosociální se zabývá funkcemi vzdělávání dospělých, vzděláváním jako nástrojem řešení společenských problémů a krizí, např. nezaměstnanosti. V rovině institucionálního a organizačního zajištění řeší např. problémy organizační struktury, privátního, veřejného, komerčního vzdělávání. Dále hovoří o rovině didaktiky a metodiky a rovině individuální, v rámci které se andragogika zabývá plánováním vlastní vzdělávací cesty, způsobem řešení životních krizí atd.[[22]](#footnote-22)

SHRNUTÍ

Celoživotní vzdělávání je cílem současné vzdělávací politiky na národní i mezinárodní úrovni. Probíhá ve dvou etapách, jako počáteční a další vzdělávání. Memorandum celoživotního učení, vypracované Evropskou komisí v roce 2000 hovoří o formálním, neformálním a informálním učení. Prostřednictvím celoživotního učení získáváme schopnosti, dovednosti, znalosti, postoje a hodnoty, kterými v pracovním i osobním životě disponujeme. Hovoříme o lidském kapitálu. V 70. letech minulého století začíná v USA vznikat přístup ke vzdělávání založený na osvojování a rozvoji klíčových kompetencí. Úroveň osvojení těchto kompetencí je významným faktorem uplatnění se na trhu práce. Vzdělávání dospělých může znamenat druhou vzdělávací šanci, zvyšování odbornosti, rozvoj schopností naplňovat různé sociální role, osvětu týkající se zdravotní výchovy, individuální rozvoj. V současnosti má zejména funkci sociálně-integrativní, demokratizační, emancipační a kvalifikační. Věda zabývající se učícím se dospělým se nazývá andragogika.

1. VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH JAKO NÁSTROJ ZVYŠOVÁNÍ ZAMĚSTNANOSTI V EU

Počátky 90 let minulého století byly poznamenány zvyšováním nezaměstnanosti a jejím prodlužováním. Tento problém byl společný všem členským státům Evropské unie. Bylo nezbytné ho řešit a zvolit společnou strategii ve zvyšování zaměstnanosti. Na trhu práce se objevovaly skupiny, které byly dlouhodobou nezaměstnaností ohroženy více a bylo jim nutné v rámci politiky zaměstnanosti věnovat zvýšenou pozornost tak, aby se předešlo jejich sociálnímu vyloučení. Šlo zejména o mladé lidi bez praxe, osoby se zdravotním postižením, uchazeči o zaměstnání v předdůchodovém věku, příslušníci etnických menšin, ženy. V této kapitole se budu zabývat strategickými dokumenty, které se staly nástrojem zvyšování zaměstnanosti v členských státech Evropské unie.



## Bílá kniha „Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost – výzvy a cesty vpřed pro 21. století“

V osmdesátých letech minulého století, jak uvádí TOMEŠ, začalo být zřejmé, že k vyřešení strukturálních problémů evropského trhu práce nepostačí jen samotný růst ekonomiky. V devadesátých letech se začal klást důraz na podporu zaměstnanosti a společenství se zaměřila na formulaci strategií dalšího vývoje.[[23]](#footnote-23)

V roce 1993 vypracovala Evropská komise střednědobou strategii v oblasti růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti s názvem „*Bílá kniha „Růst,* *konkurenceschopnost, zaměstnanost – výzvy a cesty vpřed pro 21. století.“* (dále jen Bílá kniha)

V úvodu cituji přímo z uvedeného dokumentu: „*Proč byla sepsána tato Bílá kniha? Důvod je jediný: nezaměstnanost. Jsme si vědomi jejího rozsahu i jejích důsledků. Jak nás naučila zkušenost, obtíž spočívá v tom, jak se s ní vypořádat.“[[24]](#footnote-24)*

Strategie obsažená v Bílé knize je postavena na zdravé ekonomice a vyšší intenzitě zaměstnanosti. Upozorňuje na nutnost přijmout strukturální opatření, která povedou ke zvýšení pružnosti trhu práce, zároveň klade důraz na vytváření volných míst podporou výrobních sektorů, které vážou větší objem práce. Bílá kniha klade důraz na rozvoj lidských zdrojů, jako na nástroj zpřístupnění zaměstnání co nejvíce jedincům. Doporučuje vytvořit systém celoživotního vzdělávání, zkvalitnit systém vzdělávání a zabezpečit k němu rovný přístup, zajistit, aby výstupy vzdělávání odpovídaly požadavkům a potřebám trhu práce. Jako nezbytné vidí autoři Bílé knihy zaměřit se na optimalizaci práce s lidskými zdroji v podnicích a prostřednictvím například úpravy pracovní doby a zkracováním úvazků slaďovat zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů. Hovoří o nutnosti snížení nemzdových nákladů nízkokvalifikované pracovní síly, jako prostředku k zajištění lepšího přístupu této skupiny k zaměstnání. Důraz je zde kladen na investice do lidských zdrojů prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti, zejména pak na podporu dlouhodobě nezaměstnaných, tedy uchazečů o zaměstnání s delší, než dvanáctiměsíční nezaměstnaností. Bílá kniha vybízí úřady práce k úzké spolupráci se zaměstnavateli, soukromými zprostředkovatelnami, místními organizacemi a institucemi. Doporučuje zaměřit se na mládež bez kvalifikace, rozvíjet formy přípravy na budoucí povolání ve výcvikových střediscích s prakticky zaměřeným učením. Bílá kniha přišla s konceptem tzv. aktivní solidarity. Tedy solidarity zaměstnaných s nezaměstnanými, solidarity s jedinci, kteří jsou v přístupu k zaměstnání jakkoli znevýhodněni. Hovoříme-li o solidaritě, není zde realizována přerozdělováním příjmů, nýbrž přerozdělováním příležitostí ke vstupu na trh práce.[[25]](#footnote-25)

Jakkoli se může zdát tento dokument neaktuální, Bílá kniha „Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost – výzvy a cesty vpřed pro 21. století“ se stala podnětem ke vzájemné spolupráci členských států Evropské unie v boji proti společnému problému – nezaměstnanosti a vytvoření Evropské strategie zaměstnanosti.

## Evropská strategie zaměstnanosti

V roce 1997 došlo v Amsterodamu k podepsání „*Smlouvy o založení* *Evropského společenství“,* tzv. „*Amsterodamské smlouvy“*, která se stala pro evropskou politiku zaměstnanosti klíčovou. Pozměňovala předchozí smlouvy o založení evropských společenství a nově do ní byla zařazena hlava VIII, věnující se  problematice zaměstnanosti.

TOMEŠ uvádí, že strategie zaměstnanosti jednotlivých států byly zcela v jejich suverenitě, proto vznikla potřeba koordinačního nástroje. K dosažení cílů strategie zaměstnanosti byla použita Otevřená metoda koordinace. Její podstatou je, že se státy společně dohodnou na cílech a termínech, ve kterých je naplní, ale učiní tak cestou a metodami, které si samy zvolí. [[26]](#footnote-26)

Zde se členské státy zavázaly spolupracovat na rozvoji společné strategie zaměstnanosti, přičemž je opět kladen důraz na podporu zvyšování kvalifikace a zvyšování připravenosti pracovníků, přizpůsobit se neustálým hospodářským změnám. Politiky zaměstnanosti jednotlivých členských států by měly být v souladu s hlavními cíli hospodářských politik Společenství, přičemž jsou respektovány kompetence členských států. Evropská rada se pak zavázala každým rokem přezkoumávat, na základě výroční zprávy Rady a Komise, situaci v oblasti zaměstnanosti a přijímat tomu odpovídají závěry. Na jejich základě Rada na návrh Komise schvaluje kvalifikovanou většinou orientační směry politiky zaměstnanosti, které konzultuje Evropský parlament, hospodářský a sociální výbor, Výbor regionů a Výbor zaměstnanosti. Každým rokem jsou pak zavázány vypracovat  a předložit Radě a Komisi zprávu o svých opatřeních v oblasti zaměstnanosti. Rada dodržování orientačních směrů politiky zaměstnanosti prověřuje a může, uzná-li to za potřebné, kvalifikovanou většinou adresovat členským státům doporučení. Výstupy těchto prověrek slouží Radě a Komisi jako podklady pro vypracování zprávy o situaci zaměstnanosti ve Společenství pro Evropskou radu.[[27]](#footnote-27)

Na základě Amsterodamské smlouvy byla v listopadu 1997 v Lucemburku vypracována „*Evropská strategie zaměstnanosti“*, v rámci které se členské státy dohodly na společných principech, cílech a vzájemné spolupráci.

TOMEŠ ji popisuje jako *„…koordinovanou strategii zaměstnanosti, spojenou s každoročním hodnocením situace na trhu práce v jednotlivých členských zemích na základě Národních akčních plánů pro zaměstnanost.“[[28]](#footnote-28)*

Cíle jsou v tomto dokumentu rozpracovány do čtyř pilířů. První pilíř „Schopnost k zaměstnání“ se zaměřuje na prevenci nezaměstnanosti, zvyšování zaměstnatelnosti jedinců a podporu jejich aktivace. Hlavními prostředky k dosažení tohoto cíle je kvalitní příprava na povolání a celoživotní vzdělávání. Pilíř „Podnikatelství“ je zaměřen na podporu růstu malých a středních podniků a zaměřuje se zejména na zjednodušení pravidel pro jejich zřizování. Třetí pilíř „Adaptabilita“ je zaměřen na schopnost zaměstnanců i zaměstnavatelů pružně reagovat na strukturální změny na trhu práce. Čtvrtý pilíř „Rovné příležitosti“ se zabývá zlepšením podmínek pro slaďování rodinného a profesního života a zajištěním rovných šancí mužů a žen k přístupu k zaměstnání. V Lucemburku 1997 tak vznikla první směrnice zaměstnanosti, která nebyla pro členské státy právně závazným dokumentem, ale v souladu s ní byly v roce 1998 vypracovány první, již zmíněné, „*Národní akční plány zaměstnanosti“*. Ty byly následně každoročně aktualizovány a předkládány Evropské komisi.[[29]](#footnote-29)

Schéma č. 2 Čtyři pilíře Evropské strategie zaměstnanosti

TOMEŠ uvádí, že přestože se prostřednictvím společné strategie podařilo nezaměstnanost mírně snížit, situace nebyla uspokojivá a na přelomu tisíciletí bylo v Evropě stále 13,5 milionů nezaměstnaných. Potřeba vytvoření komplexnější hospodářské strategie byla zřejmá.[[30]](#footnote-30)

V březnu 2000 byla na zasedání Evropské rady v Lisabonu přijata „*Strategie rozvoje Evropské unie v období 2001-2010“*, známá jako „*Lisabonská strategie“*. V oblasti zaměstnanosti byl zde pro toto období stanoven cíl zvýšit celkovou míru zaměstnanosti na 70 %, přičemž v roce 2010 měla míra zaměstnanosti žen dosahovat 60% a míra zaměstnanosti starších pracovníků (55-64 let) 50%.  Ta měla v roce 2010 činit minimálně 12,5%.[[31]](#footnote-31)

*„Základním cílem bylo stát se do roku 2010 nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností.“[[32]](#footnote-32)*

V souladu s tímto cílem Evropská rada vyzvala členské státy, aby se zaměřily na každoroční zvyšování investice do lidských zdrojů, na snížení počtu osob s pouze nižším středoškolským vzděláním ve věku 18-24 let, které se dále nevzdělávají o polovinu, na zajištění napojení všech škol a středisek odborné přípravy k internetu a otevření spolupráce vzdělávacích zařízení s firmami a výzkumnými zařízeními. Stanovila dále jako nutnost definovat evropský rámec základních dovedností, které budou poskytovány formou celoživotního vzdělávání, zavést evropský diplom v oblasti základních dovedností v informačních technologiích, platný v celé Evropské unii, definovat nástroje k rozšiřování mobility studentů, učitelů a výzkumných pracovníků a odstranit překážky v uznávání kvalifikace. Doporučila vypracovat společný evropský formulář pro sestavování curriculum vitae.[[33]](#footnote-33)

TOMEŠ uvádí, že výsledky, kterých bylo dosaženo v období 2001- 2004 se staly zklamáním a vedly k revizi strategie. V březnu 2005 Evropská komise zveřejnila dokument *„Společně k růstu a zaměstnanosti.“* Důraz je zde kladen na znalosti a inovace, na vytváření nových, lepších pracovních míst.[[34]](#footnote-34)

Dnes již můžeme posoudit, jak se podařilo cíle Lisabonské strategie naplnit. V pracovním dokumentu „*Hodnocení Lisabonské strategie“* z  2. 2. 2010 se uvádí, že v roce 2008 zaměstnanost v Evropské unii dosáhla míry 66%, poté však došlo v důsledku ekonomické krize k jejímu postupnému poklesu. Stanoveného cíle 70% se nepodařilo dosáhnout. Přesto však hodnotitelé nevidí dopad strategie bez pozitiv. Před propuknutím krize byl její vliv na zaměstnanost a zvyšování počtu míst zřejmý. Zpráva však připouští, že nárůst pracovních příležitostí se nejchudších občanů dotkl jen minimálně. Ani nalezení zaměstnání je mnohdy nevymanilo z chudoby, v některých členských zemích mají nízkokvalifikovaní stále velmi špatný přístup ke vzdělávání, přetrvává segmentace na trhu práce a dětská chudoba. Negativně zpráva hodnotí tempo, kterým reformy probíhaly.[[35]](#footnote-35)

Pro nadcházející desetiletí byla vypracována strategie „*Evropa 2020“* s pěti základními cíli: Zaměstnanost; Výzkum, vývoj a inovace; Změna klimatu  a energetika; Vzdělávání; Chudoba a sociální vyloučení. V rámci těchto záměrů bylo stanoveno do roku 2020 dosáhnout 75%ní zaměstnanosti osob ve věku 20 - 64 let. **Do výzkumu a vývoje by se mělo** investovat 3 % HDP Evropské unie **a míru neukončení přípravy na budoucí povolání snížit pod 10 %. Dále dosáhnout vysokoškolského vzdělání u minimálně 40% jedinců ve věku od 30 do 34 let asnížit počet osob žijících v chudobě a sociálně vyloučených, či osob tímto ohrožených o alespoň 20 miliónů.**[[36]](#footnote-36)

Schéma č. 3 Základní cíle strategie Evropa 2020

**TOMEŠ uvádí, že v rámci tzv. lisabonského procesu byl zaveden tříletý cyklus sledování a hodnocení dosaženého pokroku.** Jednotlivé členské státy, vycházejíce z Lisabonského programu Společenství, vytvářejí národní akční programy,  tzv. *„Národní programy reforem“* a následně *„Zprávy o plnění Národních lisabonských programů.“.* Evropská komise každoročně vyhodnocuje dosažený pokrok v implementaci reforem a vydává návrh doporučení jednotlivým členským zemím.[[37]](#footnote-37)

## Memorandum celoživotního učení a navazující strategické dokumenty EU

V rámci lisabonského jednání bylo jednoznačně potvrzeno, že přechod ke společnosti a ekonomice založené na znalostech není možné bez zpřístupnění celoživotní učení všem bez rozdílů. V listopadu 2000 Evropská komise vypracovala pracovní materiál „*Memorandum celoživotního učení“* (dále jen Memorandum), který byl výzvou k odborné debatě k zavádění celoživotního učení do praxe.

*„Evropa může – a musí – ukázat, že je možné dosáhnout dynamického hospodářského růstu a zároveň posílit sociální soudržnost. Při zdůraznění toho, že lidé jsou hlavním bohatstvím Evropy a měli by být centrem politiky Evropské unie, se dospívá k závěru, že především systémy vzdělávání se musí přizpůsobit nové realitě 21. století a že celoživotní učení je základním nástrojem rozvoje občanství, sociální soudržnosti a zaměstnanosti". [[38]](#footnote-38)*

Ve 4. oddíle Memorandum vyslovuje šest klíčových myšlenek, s otázkami pro otevření diskuse odborné veřejnosti. Je nezbytné zajistit rovný a neustálý přístup k osvojování a rozvíjení znalostí a dovedností, nezbytných pro aktivní účast v pracovním, rodinném i občanském životě. Dalším cílem je zvýšit míru investování do lidských zdrojů a zajistit větší transparentnost těchto investic. Účinné metody učení by měly být přizpůsobeny potřebám, zájmům a jednotlivců i zájmových skupin. Změní se role učitele, který se stane prostředníkem, rádcem, tutorem. Diplomy, certifikáty a osvědčení jsou významným výstupem vzdělávání nejen pro zaměstnavatele, ale i pro vzdělávané. Je nezbytné rozvíjet systémy uznávání dovedností a poznatků získaných praxí, informálním či neformálním způsobem. Do procesu vytváření systému uznávání takových dovedností musí být zapojení odborníci, kteří se zabývají vydáváním a potvrzováním těchto dokladů a mají jasnou představu o tom, jak jsou pracovníky i zaměstnavateli využívány v pracovním životě.

V současné době je pravděpodobné, že většina lidí bude nucena několikrát v životě zvažovat změnu profese. Je tedy nutné, aby každému v rámci celé Evropy bylo přístupné odborné poradenství. Poradci by měli mít roli „zprostředkovatelů“ a musí být schopni kdykoli poskytnou jednotlivci dostatek informací pro jeho rozhodování o  změně kvalifikace či dalším vzdělávání. Cílem je poskytnou občanům přístup k celoživotnímu učení co nejblíže jejich domovům, nejlépe v obcích, kde žijí. Známé prostředí poskytuje sociální sítě a zvyšuje sebedůvěru vzdělávaných, tyto prvky pak působí motivačně a zvyšují úspěšnost vzdělávacího procesu. Značný potenciál v tomto směru nabízí stále rychleji se rozvíjející informační technologie. [[39]](#footnote-39)

Jak jsem uvedla výše, součástí Memoranda je výzva k zahájení konzultací nad položenými otázkami a problémy. Výstupy byly zveřejněny v dokumentu „*Making a* *European area of lifelong learning a reality“*. Tento dokument navazuje na šest v Memorandu definovaných myšlenek a stanoví tyto priority: vzájemné uznávání diplomů a certifikátů, uznávání neformálního a informálního vzdělávání, výměna zkušeností, nové nástroje na evropské úrovni pro podporu uznávání všech forem vzdělávání, informace a poradenství, investice do vzdělávání, jejich zvyšování a zajištění transparentnosti, poskytování investičních pobídek, zajištění vysokých výnosů investic, podpora vzdělávání společenství, měst a regionů, zakládání školících center, podpora vzdělávání na pracovišti, stanovení balíčku klíčových dovedností, umožnění rozvoje klíčových dovedností všem, zejména těm, kteří předčasně opustili školní docházku a učícím se dospělým, zavádění inovativní pedagogiky, zavádění nových vzdělávacích metod a změna role vzdělavatele, využívání informačních a komunikačních technologií k podpoře celoživotního učení.[[40]](#footnote-40)

V červnu roku 2002 byla vyhlášena Evropským parlamentem „*Rezoluce o celoživotním učení*“ a v roce 2003 Evropská komise zaslala členským státům dotazník, ve kterém se měli za úkol vyjádřit k pokrokům v oblasti celoživotního vzdělávání. Jak se uvádí v Strategii celoživotního učení ČR, z výsledné zprávy vyplynulo, že přestože členské státy přijaly princip celoživotního vzdělávání za svůj, implementace v praxi není všude stejně úspěšná. Problémem je zejména rozčlenění kompetencí mezi více ministerstev a orgánů státní správy.[[41]](#footnote-41)

V říjnu 2006 Evropská komise vypracovala sdělení „*Vzdělávání dospělých: na* *vzdělávání není nikdy pozdě“.* Komise zde mimo jiné vybízí členské státy k využívání evropských strukturálních fondů, zejména pak Evropského sociálního fondu k rozšíření nabídky vzdělávacích příležitostí pro dospělé.[[42]](#footnote-42)

Evropský sociální fond *„…je jedním ze čtyř strukturálních fondů. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Jeho hlavním posláním je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. ESF je řízen na základě sedmiletých programovacích cyklů.“[[43]](#footnote-43)*

V souvislosti se zvyšováním zaměstnatelnosti prostřednictvím celoživotního učení byl pro období 2004-2006 klíčovým „*Operační program Rozvoj lidských zdrojů“*. V následujícím období 2007-2013 pak „*Operační program* *Výzkum a vývoj pro inovace*“, *„Operační* *program Vzdělávání pro konkurenceschopnost“ a „Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost“.*

V září 2007 Komise přichází s „*Akčním plánem vzdělávání dospělých – k učení je vždy vhodná doba“.* Vyzvala členské státy k účasti na plnění plánu s cílem zanalyzovat dosavadní účinky reforem v oblasti vzdělávání dospělých, v roce 2009 na základě vnitrostátních zpráv se zavázala vypracovat zprávu o situaci ve Společenství, v roce 2010 a následně každé dva roky pak předkládat zprávu o pokroku. Doporučuje zlepšit kvalitu opatření v odvětví vzdělávání dospělých a určit metody, které se osvědčily v členských státech, formulovat doporučení, následně výstupy dobré praxe zveřejnit v pracovním materiálu *„Vzdělávání a odborná* *příprava 2010“.* Všichni dospělí by měli mít možnost zvýšit si kvalifikaci alespoň o úroveň vyšší. V roce 2008 měly členské státy vypracovat přehled projektů a postupů, které se osvědčily při oslovování cílové skupiny, přičemž bylo doporučeno klást důraz zejména na výstupy programu *„Grundtvig“.* V roce 2009 měla být zveřejněna výzva k předkládání pilotních projektů s realizací v roce 2010. Akční plán dále vzýval k urychlení procesu uznávání výsledků neformálního a informálního vzdělávání a sestavení slovníku společně přijaté terminologie.[[44]](#footnote-44)

Výše jsem zmínila program *„Grundtvig“,* který je jednou ze součástí „*Programu celoživotního učení“.* Ten byl zaveden Rozhodnutím Evropského parlamentu a Rady č. 1720/2006/ES pro období od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2013. Zapojilo se do něj 27 členských zemí unie. Součástí programu jsou tyto čtyři odvětvové programy: „*Comenius“-* zaměřený na předškolní, školní a střední vzdělání, „*Erasmus“* – zaměřený na vysokoškolské a odborné vzdělávání na této úrovni, „*Leonardo da Vinci“* – zaměřený na odborné vzdělávání a odbornou přípravu a právě nás se nejvíce týkající program „*Grundtvig“* se zaměřením na vzdělávání dospělých. V rámci programu jsou přidělovány finanční prostředky projektům, které jsou hodnoceny a vybírány Výkonnou agenturou Evropské komise. Národní agentury každé zapojené země pak zabezpečují kurzy, stáže a semináře týkající se vzdělávání a profesní rozvoj odborníků ve vzdělávání dospělých, workshopy, dobrovolnické projekty na podporu spolupráce dobrovolnických organizací, semináře nebo pracovní setkání s partnery projektu.[[45]](#footnote-45)

SHRNUTÍ

Členské státy Evropské unie byly na začátku 90. let nuceny reagovat na neustále se zvyšující nezaměstnanost a předejít sociálnímu vyloučení skupin, které jsou jí ohroženy nejvíce. Začaly pracovat na společné strategii zaměstnanosti. Prvním významnějším krokem bylo vypracování dokumentu Bílá kniha „Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost – výzvy a cesty vpřed pro 21. století. V roce 1997 pak byla sepsána Amsterodamská smlouva, na jejím základě následně Evropská strategie zaměstnanosti, ve které jsou společné cíle rozpracovány do čtyř pilířů: schopnost k zaměstnání, podnikatelství, adaptabilita, rovné příležitosti. V březnu 2000 byla přijata Strategie rozvoje Evropské unie v období 2001-2010, tzv. Lisabonská strategie s cílem zvýšit investice do lidských zdrojů, definovat evropský rámec klíčových kompetencí, zajistit napojení všech škol na internet, snížit na polovinu počet občanů s nižším než středoškolským vzděláním. Pro nadcházející desetiletí byla přijata strategie Evropa 2020, v souladu s kterou předkládají členské státy své Národní programy reforem. Z Lisabonského jednání vzešel také pracovní materiál Memorandum celoživotního učení, které obsahovalo šest klíčových myšlenek s podněty pro zahájení odborné diskuze nad stanovenými tématy. Výsledky byly zveřejněny v dokumentu Making a European area of lifelong learning a reality. Ve sdělení Evropské komise z roku 2006 Vzdělávání dospělých: na vzdělávání není nikdy pozdě, Komise vybízí členské státy k využívání evropských strukturálních fondů, k rozšíření nabídky vzdělávacích příležitostí pro dospělé. V září 2007 vzniká Akční plán vzdělávání dospělých – k učení je vždy vhodná doba. Rozhodnutím Evropského parlamentu a Rady č. 1720/2006/ES byl pro období  od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2013 zaveden Program celoživotního učení, jehož odvětvový podprogram Grundtvig je zaměřen na všechny formy vzdělávání dospělých a na instituce a organizace, které se toto vzdělávání nabízejí.

1. POSTAVENÍ ŽEN NA ČESKÉM TRHU PRÁCE

Není náhodou, že jedním z cílů Evropské strategie zaměstnanosti bylo také zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k zaměstnání. Nejen v české společnosti přetrvávají v povědomí lidí genderové stereotypy, které mají vliv na výběr povolání děvčat, následně na jejich postavení na trhu práce, výši mzdy a šanci na nalezení zaměstnání i kariérní postup. I dnes se setkáváme s rozdíly v platovém ohodnocení mužů a žen na stejných pozicích a s diskriminací ve výběrových řízeních z důvodu pohlaví. Samozřejmě je dnes tato problematika institucionálně i legislativně řešena, z vlastní zkušenosti z oblasti náboru pracovníků však mohu říci, praxe se to příliš nedotýká.



## Ženy a nerovný přístup k ekonomické aktivitě

V současnosti si ženy na trhu práce vydobyly rovnoprávné místo vedle mužů, dosahují stále vyššího vzdělání, pracují na řídících pozicích a objevují se v politice. Na straně druhé, se setkáváme s nerovným přístupem, založeným na genderových stereotypech, které ztěžují jejich umísťování na pracovním trhu.

*„Genderové stereotypy lze definovat jako tradiční a často i diskriminační představy o typicky mužských a ženských vlastnostech a o rolích a pozicích mužů a žen ve společnosti.“[[46]](#footnote-46)*

Mnoho zaměstnavatelů automaticky vidí ženu jako hlavní nositelku péče o rodinu a děti. Pokud bude dítě nemocné, bude to tedy ona, kdo s ním zůstane doma, bude to matka, kdo bude odmítat přesčasovou práci, pokud dítě nemá, bude je zaručeně chtít. Tyto postoje získáváme socializací již od raného dětství. Co vyberete jako dárek pro tříletou holčičku? Panenku či dětské nářadí, kočárek nebo náklaďák? Velmi živé jsou mé vlastní vzpomínky na školní léta, kdy byla děvčata a chlapci rozděleni do odlišných vyučovacích předmětů. Zatímco jsme my dívky v rámci předmětu specifická příprava dívek, šily, vyšívaly, pletly, háčkovaly a vařily, hoši pracovali v dílnách, na zahradě a v závěru hodiny přišli ochutnat, co dobrého děvčata připravila.

VALENTOVÁ, ŠMÍDOVÁ a KATRŇÁK uvádějí, že muži a ženy jsou již od dětství vedeni k odlišné volbě povolání, což vede k podpoře genderové segregace trhu práce. Ženy jsou ve velké míře vzdělávány pro obory, v nichž není dosahováno tak vysokých mezd a kariérní růst je složitější. Výjimky z tohoto mechanismu pak míru segregace příliš neovlivní. Ta je vedle míry zaměstnanosti významným ukazatelem kvality zapojení žen do pracovního procesu.[[47]](#footnote-47)

RESKIN hovoří o segregaci vertikální a horizontální. Horizontálně segregovaný pracovní trh se vyznačuje existencí mnoha tzv. typicky ženských či mužských profesí. Vertikálně segregovaný trh je příznačný výrazně nerovnoměrným zastoupením žen či mužů na určitých hierarchicky odlišných pozicích. Navzdory výraznému nárůstu úrovně vzdělanosti žen, se míra segregace na trhu práce téměř nezměnila.[[48]](#footnote-48)

*„Obor vzdělání silně ovlivňuje pozdější postavení na trhu práce. Pokud se většina žen a mužů od dětství vzdělává v genderově typických oborech, je pravděpodobné, že skončí v typicky ženských či mužských zaměstnáních, která jsou pro ženy mimo jiné charakteristické nižšími odměnami.“[[49]](#footnote-49)*

VALENTOVÁ, ŠMÍDOVÁ a KATRŇÁK zveřejnili v roce 2008 výsledky výzkumu, zaměřeného na mezinárodní srovnání míry segregace na trhu práce. Průzkum potvrdil, že genderová segregace V Evropě existuje. Ženy převládají na pozicích nižších státních úřednic a politických činitelek, vzdělaných techniček, manažerek menších průmyslových podniků, nadřízených nemanuálně pracujících zaměstnanců a zaměstnankyň, nemanuálních pracovnic v administrativě a obchodu vyššího stupně, prodavaček, zaměstnankyň ve službách. Muži dominují na pozicích vysokých státních úředníků, politických činitelů, manažerů velkých průmyslových podniků, převládají jako drobní vlastníci a umělci se zaměstnanci, farmáři, malorolníci a ostatní samostatně výdělečně činní v privátním sektoru, jako polokvalifikovaní technici, dělničtí mistři a předáci, ale také jako kvalifikovaní manuální pracovníci, zemědělci. Výzkum prokázal, že Česká republika se od evropského průměru odlišuje výrazně vyšším zastoupením žen na pozicích drobných vlastnic a umělkyň bez zaměstnanců, rutinních nemanuálních zaměstnankyň a polokvalifikovaných a nekvalifikovaných pracovnic mimo primární sektor, zatímco čeští muži jsou ve srovnání s evropským průměrem výrazně častěji farmáři, malorolníky a OSVČ v primárním sektoru, odborníky, vysoce postavenými manažery, mistry a předáky.[[50]](#footnote-50) Výzkum srovnával také míry genderové vertikální a horizontální segregace ve vzdělání. Česká republika patřila k pěti zemím, kde byli ženy a muži nejrovnoměrněji zastoupeni ve všech vzdělávacích stupních a také ve vzdělávacích oborech.[[51]](#footnote-51)

Podle analýzy Českého statistického úřadu představovaly v roce 2008 zaměstnané ženy 42,8% všech zaměstnaných v České republice. Nejvíce jsou zastoupeny ve zdravotní, sociální péči a veterinární činnosti (80,8%) a v oblasti vzdělávání (75,7%). Muži převažovali v oblasti stavebnictví (91,4%), těžby nerostných surovin (87,0%). Rozdíl v zastoupení mužů a žen byl nejvyrovnanější v oblasti veřejné správy a obrany a sociálního zabezpečení.[[52]](#footnote-52)

*„Přetrvávající genderové nerovnosti na pracovním trhu jsou stále považovány za ústřední bariéry rovnosti žen a mužů ve společnosti. Od vzdělávacího systému se obecně očekává, že přispěje k vyrovnání šancí; výzkumy ale ukazují, že hypotéza o vzdělávacím systému jako výtahu neplatí, respektive že genderové rozdíly nezmenšuje, ale naopak konzervuje.“[[53]](#footnote-53)*

Dle výsledků výzkumů PISA 2000 došlo v posledních desetiletích k výraznému nárůstu vzdělanosti žen a vzdělanostní aspirace dívek jsou dokonce vyšší, než u chlapců. Na poli sekundárního a terciárního školství je jejich procentuální zastoupení vyšší. Ve skupině žen starších 65 let jich více než polovina dosáhla maximálně základního vzdělání, ve skupině žen ve věku od 25 do 39 let však již bylo procento žen maturantek výrazně vyšší, než zastoupení stejně starých mužů s maturitou. FISCHLOVÁ, BAŠTÝŘ však uvádějí, že vliv vzdělání na výši mzdy je výraznější u mužů a upozorňují na to, že s rostoucím vzděláním a prestiží povolání se zvyšuje rozdíl mezi průměrným platem mužů a žen. Platí, že ženy na trhu práce dosahují nižších mezd, mají menší podíl na rozhodování a jsou více ohroženy nezaměstnaností.[[54]](#footnote-54)

Statistika Českého statistického úřadu z roku 2009 uvádí, že poměr mezi průměrnými mzdami žen a mužů se dlouhodobě příliš nemění. V roce 2002 se průměrná mzda žen pohybovala na 74,6% mezd mužů, v roce 2009 na 74,8 %. Úroveň mezd je podle statistik ovlivňována nejen nerovnoměrným zastoupením v jednotlivých odvětvích, ale také menším počtem ženami odpracovaných hodin. Měsíčně odpracují v průměru o 1,8 placené hodiny méně než muži, častěji pracují ve zkrácených úvazcích a odpracují méně přesčasových hodin, které jsou výhodněji placeny. Výdělky žen jsou rovněž ovlivněny tím, že preferují zaměstnání ve státních organizacích a méně zastávají dobře placené manažerské pozice.[[55]](#footnote-55)

FISCHLOVÁ uvádí, že český trh práce je charakteristický vysokou ekonomickou aktivitou žen, zároveň však také jejich nerovným postavením na trhu práce. Kořeny tohoto problému vidí v poválečných letech, kdy ženy začaly ve velké míře vstupovat na pracovní trh, zejména však do nekvalifikovaných zaměstnání a na nejnižší pozice.[[56]](#footnote-56)

MOŽNÝ uvádí, že v té době byla pracovní mobilizace žen podávána jako cesta k jejich emancipaci. Byl zahájen rozsáhlý program, směřující k osvobození žen od handicapu mateřství. Začínaly fungovat sítě jeslí, mateřských škol, dokonce i s nabídkou celotýdenní péče, kam byly děti umísťovány již od 3 měsíců, kdy ženám končila mateřská dovolená. Pedagogové a psychologové systém podporovali výroky o odborné péči, která je pro rozvoj dítěte přínosnější než laický přístup vlastní matky. Mobilizace ženské pracovní síly se brzy ukázala býti neekonomickým řešením. Náklady na jedno dítě umístěné v jeslích byly příliš vysoké, ženy s malými dětmi vykazovaly vysokou absenci, stát začal prodělávat. Řešením bylo prodloužení mateřské dovolené, odborníci se vracejí k názoru, že pro rozvoj dítěte je největším přínosem péče jeho matky. [[57]](#footnote-57)

## Slaďování rodinného a profesního života

Mít rodinu a děti je pro většinu z nás tou největší hodnotou. Potvrzuje to i tisková zpráva Sociologického ústavu Akademie věd ČR o výsledcích výzkumu prováděného v roce 2009 na toto téma. Potřeba mít stálého partnera a děti se ukázala u dotazovaných jako nejpreferovanější, přičemž hned třetí místo v žebříčku životních cílů obsadil úspěch v zaměstnání. Analýza z hlediska pohlaví ukázala silnější preference žen u prvních dvou cílů, týkajících se partnerských a rodinných vztahů, muži vyjadřují silněji potřebu úspěchu v zaměstnání a možnost věnovat se zálibám.[[58]](#footnote-58)

Z výše uvedeného je zřejmé, že uspořádat každodenní život tak, aby se podařilo skloubit rodinný i profesní, je pro spokojenost a rovnováhu lidí nezbytností. Ze zkušeností, získaných při práci s nezaměstnanými mohu říci, že nutnost zabezpečit péči o rodinu a zejména děti předškolního a mladšího školního věku, výrazně ztěžuje návrat žen na trh práce. Většina práce spojená s péčí o domácnost a děti je vykonávána právě ženami. Jsou to většinou ony, kdo slevuje ze svých pracovních ambicí ve prospěch rodiny, čehož jsem, jako pracovník úřadu práce, svědkem každodenně. Ženy s malými dětmi jsou nuceny vyhledávat zaměstnání s omezenou směnností, mnohdy ve zkrácených úvazcích, nemohou zaměstnavateli nabídnout časovou flexibilitu. Musím však říci, že jsem přesvědčena, že některé z nich to dělají zcela dobrovolně a automaticky, aniž by se snažily muže do péče o děti a domácnost samy zapojit. U mužů, uvádějících, že mají v péči děti ve věku do 15 let, se s požadavkem na úpravu pracovních podmínek setkáváme výjimečně, spíše pouze v případech, kdy je muž na péči o potomka sám.

Výsledky výzkumu „Harmonizace rodiny a zaměstnání“ dokazují, že ženy obstarávají 75% prací v domácnosti, 68% nákupu a na péči o děti se každodenně podílejí 73%.[[59]](#footnote-59)

*„…podstatný díl práce je vykonáván mimo zaměstnání a většinu z ní vykonávají ženy. Podle odhadů Světové organizace práce připadají na ženy, které tvoří zhruba polovinu lidstva, dvě třetiny odpracovaných hodin, deset procent vyplacených mezd a  jedno procento vlastnictví majetku. Ten nepoměr mezi prací a příjmem i majetkem je dán právě povahou rozdílu mezi prací, tedy veškerou lidskou činností, jež produkuje statky a služby, a zaměstnáním, tedy vykonávanou za mzdu.“[[60]](#footnote-60)*

Centrum pro výzkum veřejného mínění v únoru 2010 zveřejnil tiskovou zprávu o výsledcích výzkumu „Role žen a mužů“. Podle nich si česká společnost myslí, že na většině činností by se měli muži i ženy v rodině podílet stejným dílem. Z analýzy odpovědí těch respondentů, kteří se přiklonili k jednomu z pohlaví, vyplývá, že muž by měl hrát rozhodující roli ve finančním zabezpečení rodiny, budování kariéry, zastávání společenských funkcí, vzdělávání se. Typicky ženskou činností pak je nakupování potravin, péče o děti, úklid a jednoznačně vaření. Častěji jsou to však muži, kdo se přiklání k názoru, že tyto práce by měla vykonávat žena. Ženy naopak se přiklánějí k myšlence, že by se na jejich výkonu měli oba partneři podílet přibližně stejným dílem. Opakujícím se výzkumem bylo prokázáno, že se za posledních 9 let postoje české společnosti příliš nezměnily. Navíc česká společnost odlišně vnímá měřítka úspěšnosti mužů a žen. U mužů hraje jednoznačně největší roli pro to, aby byli okolím vnímáni jako úspěšní, postavení v zaměstnání. U žen získala tato položka až poslední místo. Většina respondentů však považuje ženu za úspěšnou, pokud se jí daří sladit pracovní a rodinné povinnosti.[[61]](#footnote-61)

Zapojit muže do domácích prací a sdílet rodičovské povinnosti, pokud možno stejnou měrou, je jedna z cest ke zlepšení postavení žen na trhu práce a zamezení jejich diskriminace. Je to samozřejmě nejen otázka předávání vzorů v rodině.

*„Především ve skandinávských zemích se osvědčil model střídavé péče o potomky během rodičovské dovolené. Otec tak nejen, že si „užije“ svého ještě malého potomka, ale zapojí se i do péče o domácnost, zatímco matka zcela neztratí kontakt se svým zaměstnáním. [[62]](#footnote-62)*

Státem jsou zde stanoveny tzv. „otcovské kvóty“, kde je část rodičovské dovolené vyhrazena otcům, a pokud ji nevyužijí, rodina o tuto část dovolené přichází. Takové kvóty jsou využívány v Norsku, Švédsku a na Islandu. V ČR jen jedno procento osob pobírajících rodičovský příspěvek tvoří muži, přičemž pečují spíše o starší děti, ve věku od 2 do 3 let.[[63]](#footnote-63)

*„Na rozdíl od sociálních států skandinávských zemí je však český sociální stát, alespoň co se týče jeho rodinné politiky, silně nakloněn rodinnému modelu muže-živitele a ženy-pečovatelky.“[[64]](#footnote-64)*

RYDVALOVOVÁ, JUNOVÁ poukazují na výsledky výzkumu z roku 2005, které potvrdily, že nízký podíl mužů na rodičovských dovolených, není zapříčiněn pouze odmítavým postojem mužů. Pouhých 24 % žen by souhlasilo s tím, aby je jejich partner vystřídal v celodenní péči v rámci rodičovské dovolené.[[65]](#footnote-65)

Je tedy zřejmé, že většina žen samotných považují péči o rodinu za „svou“ doménu, do které muže jen tak nevpustí. Tato skutečnost je důkazem toho, jak silně zakořeněné jsou genderové stereotypy ve společnosti. Jejich oslabení je během na velmi dlouhou trať.

FIALOVÁ uvádí, že jednou z cest, jak pomoci sladit ženám rodinné a pracovních povinnosti je, kromě zapojení svých partnerů do péče o děti a domácnost, také využívání tzv. flexibilních pracovních úvazků. Mezi ně patří pružná pracovní doba, kdy zaměstnankyně sama volí začátek nebo konec pracovní doby, částečné pracovní úvazky s kratší pracovní dobou. U nás neobvyklé jsou zatím sdílené úvazky, kdy více osob pracuje na jedné pracovní pozici. Stlačené pracovní týdny se vyznačují kratším pracovním týdnem s delší pracovní dobou v jednotlivých dnech. Rozvoj informačních technologií v současnosti nahrává také vykonávání práce z domova.[[66]](#footnote-66)

SIROVÁTKA, BARTÁKOVÁ hovoří o výsledcích výzkumu, kdy bylo zjišťováno, jakou formu zapojení do pracovního procesu považují muži a ženy za ideální. Výstupem byla zřejmá preference plných úvazků u zatím bezdětných žen po uzavření sňatku a naopak, preference částečných úvazků u žen s dětmi předškolního věku. Tuto formu upřednostňovalo 60% dotázaných žen a 57% mužů. Výsledky dále potvrdily příklon českých rodin k modelu „déle přerušované kariéry žen“ až do tří let věku dítěte. Vysokoškolsky vzdělané ženy jsou pak více ochotny vracet se do zaměstnání ještě před dosažením třetího roku věku dítěte a také častěji volí plné úvazky. Dlouhodobé přerušování kariéry žen v důsledku péče o děti a následně návrat do pracovního poměru v plném úvazku je českým specifikem, které není ve většině vyspělých evropských zemí tak obvyklé. [[67]](#footnote-67)

Zásadní roli však hraje ochota zaměstnavatele takto pracovní podmínky upravovat. Dle zákoníku práce je zaměstnavatel *„… povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti…Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.*“[[68]](#footnote-68)

Otázkou zůstává, nakolik se podobné legislativní nástroje stávají jen dalším důvodem pro zaměstnavatele, proč ve výběrovém řízení odmítnout ženu s malým dítětem. Ze své praxe mohu říci, že kromě pružné pracovní doby, která je však nabízena spíše v oblasti administrativy, než ve výrobě, jsou zaměstnavateli nejvíce využívány zkrácené úvazky.

KUCHAŘOVÁ, HABERLOVÁ uvádějí, že přestože jsou u nás zkrácené úvazky nejčastější formou flexibilních pracovních vztahů, oproti jiným evropským zemí jsou využívány v mnohem menší míře. V částečném úvazku pracuje jen 2,3% mužů a jen 8,5% žen, většinou matek malých dětí.[[69]](#footnote-69)

Takové zaměstnání je u nás z velké části bohužel vykonáváno na základě dohod o provedení práce, které jsou sjednány krátkodobě, nezakládají účast na sociálním a zdravotním pojištění a neřeší nezaměstnanost, jen aktuální nepříznivou finanční situaci, do které se ztrátou zaměstnání nebo ukončením rodičovské dovolené ženy a jejich rodiny dostávají. Navíc v těchto případech jsou doslova odsouzeny čekat v pohotovosti a do práce nastupují „na zavolání“. Mnohdy je tak pro ně velmi náročné operativně zajistit péči o děti. Jiné formy flexibilních úvazků se v nabídce volných míst objevují sporadicky.

Zpravodaj Gender Studies uvádí, že flexibilní úvazky umožňují zaměstnavatelům co nejefektivněji využít potenciálu všech pracovních sil a nastavit oboustranně vyhovující pravidla, vytvářejí produktivnější a efektivnější pracovní prostředí a posilují osobní zodpovědnost zaměstnanců. Je však nezbytné, aby byly přístupné všem zaměstnancům bez rozdílů, nejen osobám pečujícím. Upozorňuje však také na riziko zneužívání flexibilních úvazků. Flexibilita nemůže být zaměstnavateli vnímána jako právo na veškerý čas svých zaměstnanců.[[70]](#footnote-70)

K usnadnění slaďování rodinných a pracovních povinností by přispělo řešení dalšího nemalého současného problému, a tím je nedostatek předškolních zařízení a jeslí. Veřejné mateřské školy jsou přeplněné. Nejen, že musí přednostně přijímat předškoláky, ale jsou nuceni zavádět další výběrová kritéria. Do předškolních zařízení tak mnohdy nejsou přijímány děti nezaměstnaných žen, přičemž žena práci hledající ani neví, zda se jí, v případě úspěchu, podaří dítě umístit.

Řešením mohou být alternativní služby péče o děti - firemní školky či miniškolky, vzájemná rodičovská výpomoc, péče o děti na základě živnostenského oprávnění, dětské skupiny. MŠMT se rozhodlo situaci řešit tím, že zřizovaným firemním školkám, pokud budou registrovány v školském rejstříku, nabízí stejné podmínky jako soukromým vzdělávacím zařízením. Mohou tedy získat nemalou finanční dotaci, v případě, že budou stejně jako všechna registrovaná školská zařízení dodržovat ustanovení školského zákona. Zejména bude-li zde péče zajištěna kvalifikovanými pedagogy, budou dodržovat platné hygienické normy, vzdělávat v souladu s Rámcovým vzdělávacím programem pro předškolní vzdělávání apod. [[71]](#footnote-71)

V návrhu zákona o službách péče o děti se předpokládá zavedení vzájemné rodičovské výpomoci, která je již v zahraničí s úspěchem realizována. Vzájemná rodičovská výpomoc by měla být realizována evidovaným poskytovatelem v jeho domácím prostředí, za úplatu. Může pečovat současně až o čtyři děti ve věku (včetně svých) do 7 let, přičemž by měl být osvobozen od placení daně z příjmu. Dalším připravovaným prorodinným opatřením je podpora poskytování služeb péče o děti na základě živnostenského oprávnění zjednodušením legislativních předpisů v oblasti hygieny a odborné způsobilosti pečujícího. V návrhu zákona se hovoří o zavedení tzv. dětských skupin. Jde o poskytování nepříležitostné a nekrátkodobé péče o dítě mimo domácí prostředí. Může být poskytována na nekomerčním základě, mimo režim živnostenského podnikání i na komerčním základě prostřednictvím živnostenského oprávnění. Pro vedení dětské skupiny bude nezbytné prokázat odbornou způsobilost.[[72]](#footnote-72)

JACHANOVÁ DOLEŽALOVÁ a VÍZNEROVÁ upozorňují na omezené kapacity miniškolek, což je nevyhovující zejména pro velké firmy, které potřebují zařízení pro více dětí a zřízení školky podle stávajících předpisů je pro ně nemyslitelné. Poukazují také na obavu, že ani tato opatření nebudou moci nahradit nedostatečnou nabídku předškolních zařízení. [[73]](#footnote-73)

Je zřejmé, že otázka harmonizace rodinného a profesního života je aktuálním problémem, který musí být tvůrci politik brán zcela vážně. Nebylo tomu tak vždy. V důsledku stárnutí obyvatelstva a neustálého snižování podílu ekonomicky aktivního obyvatelstva česká ekonomika potřebuje ženy v pracovním procesu a je nezbytné připravovat k tomu podmínky.

## Institucionální a legislativní zajištění politiky rovného přístupu v ČR

Situace v ČR v oblasti zajišťování rovných příležitostí mužů a žen nebyla před vstupem do Evropské unie uspokojující. Podle Stínové zprávy v oblasti rovných příležitostí z roku 2004 zde neexistovala v té době žádná ucelená koncepce politiky rovných příležitostí, na základě které by byly stanoveny hlavní cíle, dílčí úkoly a systém jejich hodnocení. Zpráva kritizuje nedostatečné personální a institucionální zajištění politiky, přičemž jako zásadní problém byla hodnocena absence vůle k řešení této problematiky ze strany odpovědných činitelů.[[74]](#footnote-74)

V roce 1998 vzniklo nařízením vlády č. 6/98 při Ministerstvu práce a sociálních věcí Oddělení pro rovné příležitosti mužů a žen.

Jak uvádí MOŽNÝ, na začátku činnosti bylo jeho hlavním úkolem jeho zaměstnanců pracovat na slaďování českých a evropských právních předpisů v oblasti politiky rovných příležitostí žen a mužů. V současnosti jsou pracovníci oddělení koordinátory vnitrostátní politiky prosazování rovnosti mužů a žen, zabývají se propagační a vzdělávací činností. Organizují školení a semináře, vydávají publikace, příručky, zadávají výzkumy veřejného mínění v oblasti genderové problematiky a v neposlední řadě oddělení působí jako sekretariát Rady vlády pro rovné příležitosti mužů a žen. Je oprávněno navrhovat jednotlivým resortům konkrétní opatření v oblasti problematiky rovných příležitostí, které však podléhají jejich schvalovacím procesům. [[75]](#footnote-75)

V roce 1998 byl MPSV vypracován první národní akční plán s názvem *„Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“* (dále jen Priority).Plán byl následně každoročně vyhodnocován a aktualizován. Zodpovědnost za plnění stanovených úkolů ležela na Ministerstvu práce a sociálních věcí až do roku 2007.[[76]](#footnote-76)

Usnesením vlády ČR č. 1033 ze dne 10. října 2001 vznikla Rada vlády pro rovné příležitosti mužů a žen sdružující pracovníky na nejvyšší úrovni státní správy. Tato instituce je dodnes stálým poradním orgánem vlády v oblasti genderové problematiky. Členové rady se scházejí nejméně 3xročně, mohou předkládat nezávazná doporučení. Nemají bohužel žádné výkonné ani kontrolní pravomoci.[[77]](#footnote-77)

Dalším poradním orgánem v oblasti lidských práv byla ustanovena usnesením vlády č. 809 Rada vlády pro lidská práva*.* Jejím úkolem je zejména sledovat dodržování Ústavy, Listiny základních práv a svobod a právních předpisů, týkajících se lidských práv. V oblasti genderové problematiky se zabývá především závazky vyplývajícími z Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen – CEDAW, o jejímž dodržování je povinna každé 4 roky vypracovávat hodnotící zprávu.[[78]](#footnote-78)

Ve Stínové zprávě v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů odborníci z neziskového sektoru a akademické půdy kritizují politiku rovných příležitostí realizovanou v ČR do roku 2005 s tím, že doposud neexistují žádné indikátory a kritéria k hodnocení úspěšnosti politiky. Ve zprávách za rok 2003 a 2004 jsou uvedená hodnocení příliš formální, nekonkrétní. Chybí v nich snaha o řešení mnoha problémových témat, např. institucionální a personální zajištění politiky rovných příležitostí, podpora samoživitelek, sexuální obtěžování a kriminalita, rovný přístup k homosexuálům a transgenderům. V neposlední řadě zprávy o naplňování priorit zkreslují skutečný stav politiky rovných příležitostí v ČR.[[79]](#footnote-79)

S přípravami ke vstupu ČR do Evropské unie a po jejím přistoupení, sílily snahy o harmonizaci českého a unijního antidiskriminačního práva. Prvními kroky byla novelizace zákona o zaměstnanosti a tzv. “Euronovela“ zákoníku práce, kdy byl do obou právních předpisů zapracován zákaz přímé a nepřímé diskriminace. Důraz byl kladen na naplňování metody gender mainstreamingu. [[80]](#footnote-80)

*„Gender mainstreaming představuje integraci perspektivy rovnosti pohlaví do každé etapy procesu politiky – do její formulace, realizace, sledování a vyhodnocování – s cílem podporovat rovnost žen a mužů. Gender mainstreaming není sám o sobě cílem, ale prostředkem k dosažení rovnosti.“[[81]](#footnote-81)*

V roce 2006 byl na zasedání Evropské rady přijat Evropský pakt pro rovnost žen a mužů. *„Evropský pakt deklaruje politickou vůli vrcholných představitelů členských států EU v souladu s cíli Lisabonské strategie účinnými nástroji zajistit: rovné postavení žen a mužů na trhu práce a potírání stereotypních předsudků o roli žen a mužů v zaměstnání; zlepšení podmínek pro sladění pracovního a rodinného života žen a mužů a posílení hlediska rovnosti žen a mužů ve všech plánovacích a rozhodovacích procesech.“[[82]](#footnote-82)*

Od roku 2007 nabývá platnosti nový zákoník práce – Zákon 262/2006 Sb., který odkazuje v záležitostech rovného zacházení a zákazu diskriminace na tzv. antidiskriminační zákon. Zákon 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), nabývá platnosti až v roce 2009. Zákoník práce tedy odkazoval po dobu dvou let na neexistující předpis. V roce 2008 vznikl při Úřadu vlády ČR post ministr/yně pro lidská práva. Jde o ministra tzv. bez portfeje a do jeho působnosti nově spadá také Oddělení sekretariátu Rady vlády pro rovné příležitosti mužů a žen. Od MPSV přebírá zodpovědnost za každoroční aktualizaci a naplňování národních akčních plánů. Do jeho pravomocí spadá problematika dodržování lidských práv, včetně genderové problematiky, záležitosti menšin, osob se zdravotním postižením. Od 30. 3. 2010 je však post ministra neobsazen. Významným krokem ke zlepšení postavení žen na trhu práce byla změna v poskytování rodičovského příspěvku a zavedení jeho třírychlostního čerpání. Problematické však bylo to, že ženy s nižšími výdělky nedosáhly na dvouletou variantu. Dvouletá varianta byla málo využívána i z jiného důvodu, a sice nedostatku zařízení poskytující služby péče o děti. Ministerstvo práce a sociálních věcí na tuto situaci zareagovalo balíčkem prorodinných opatření, který přišel s novými pojmy jako otcovské, firemní miniškolka či vzájemná rodičovská výpomoc. Od 1. 1. 2009 může muž - otec získat peněžitou pomoc v rodičovství za stejných podmínek jako žena a to od sedmého týdne věku dítěte. V roce 2008 rovněž MPSV zveřejnilo v rámci ESF výzvy na podporu rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce a harmonizace profesního a rodinného života. Zklamáním však bylo, že se do výzev přihlásilo nečekaně málo nestátních neziskových organizací.[[83]](#footnote-83)

V témže roce byla neziskovými organizacemi zpracování další, již třetí stínová zpráva o situaci v oblasti rovných příležitostí žen a mužů. Zpráva vyjadřuje zklamání nad tím, že do prosazování rovných příležitostí se stále nedostatečně zapojují kraje, místní samosprávy a úřady práce. Posun k lepšímu v institucionálním zajištění genderové problematiky vidí v podstatě jen ve zřízení postu ministr/yně pro lidská práva. [[84]](#footnote-84)

Ve Zprávě o rovnosti mužů a žen v ČR za rok 2010 vláda vyjadřuje potřebu další podpory rozvoje alternativních služeb péče o děti, firemních školek, alternativních předškolních zařízení, jako jsou mateřská a rodinná centra i institutu vzájemné rodičovské výpomoci. V neposlední řadě přislibuje vytváření podmínek pro usnadnění rychlejšího návratu pečujících osob na trh práce. Zpráva hodnotí činnost jednotlivých institucí za rok 2010. Negativně je zde hodnocena skutečnost, že od července 2010 nebyla obsazena pozice předsedy Rady vlády pro rovné příležitosti a orgány tedy nemohly od  tohoto období zasedat. Celkem tak učinila v roce 2010 třikrát. V rámci rady v současnosti fungují čtyři výbory: Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů, Výbor pro prevenci domácího násilí, Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života, Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice. Také činnost Oddělení rovnosti žen a mužů Sekce pro lidská práva Úřadu vlády roce 2010 bylo poznamenáno personálními změnami. Koncem roku zde pracovali místo původních pěti, již jen 3 zaměstnanci. [[85]](#footnote-85)

Vláda ČR v říjnu 2011 jako každoročně aktualizovala opatření *„Priorit* *postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže“.* Definovala pro následující období tyto úkoly v oblasti institucionálního zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů: každoročně vyhodnotit plán Priorit a postupů vlády při prosazování rovných opatření příležitostí pro ženy a muže a do 31. ledna následujícího roku předložit Zprávu o  plnění plánu; zpracovat přehled priorit resortu; pokračovat v činnosti jednotlivých pracovních skupin; prostřednictvím médií informovat o genderové problematice a o konkrétních opatřeních, vedoucích k zajištění rovného přístupu žen a mužů; přispívajících k jejímu, v rámci dotačních programů zohledňovat toto téma; vyhodnotit ukazatele pro implementaci Pekingské akční platformy v členských státech EU; připravit všechny dostupné statistické údaje o účasti žen a mužů na rozhodujících společenských aktivitách a o míře, kterou se podílejí na jejich výsledcích a publikovat takto zjištěné údaje na internetových stránkách ČSÚ. V oblasti rovných příležitosti žen a mužů v mocenských a rozhodovacích pozicích se členové vlády zavázali podporovat co nejvyrovnanější zastoupení žen a mužů ve vládních orgánech, na vedoucích pozicích v jednotlivých resortech i správních úřadech; sledovat zastoupení jednotlivých pohlaví ve vybraných státních podnicích a akciových společnostech. Pro podporu rovných příležitosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání bude mezi pracovnicemi a pracovníky ministerstva realizováno dotazníkové šetření s využitím standardizovaného formuláře, zaměřené na otázky týkající se slaďování pracovního, soukromého a rodinného života. Budou sledovány

anonymní statistiky výše platů pracovnic a pracovníků resortu v jednotlivých platových třídách dle pohlaví a bude zajištěna transparentnost platů zaměstnanců ministerstva. Nutné je podporovat vytváření nabídek vzdělávacích programů, které zvýší šance žen k uplatnění na trhu práce. Zvláštní pozornost pak bude věnována ženám ze znevýhodněných skupin, např. starším 55 let, samoživitelkám, ženám z minorit, venkovankám. Je nutné zabezpečit možnost rekvalifikace osobám, které se z důvodu péče o děti nebo jiné členy rodiny vrací po delší ekonomické neaktivitě na trh práce. Dalším úkolem je analyzovat a vyhodnotit ekonomické důsledky rozvodu pro oba manžele. V oblasti sladění pracovního, soukromého a rodinného života byl stanoven úkol, vypracovat informační brožuru pro zaměstnavatele o možnostech podpory o flexibilních formách zaměstnání a podpoře rodičů na rodičovské a mateřské dovolené. Je nezbytné podporovat aktivní otcovství a vypracovat k této informatice informační materiály; rozvíjet síť dostupných služeb péče o děti a síť sociálních služeb doplňujících či nahrazujících péči poskytovanou zaměstnanými občany; informovat zaměstnance a zaměstnankyň a uchazeče a uchazečky o práci o možnostech využívání flexibilních pracovních úvazků. Vláda si dala za úkol, zaměřit se na rozšíření možností péče o děti svých zaměstnanců, zejména pak o ty ve  věku do tří let. Na ochranu důstojnosti a integrity žen se vláda zaměří na konkrétní opatření namířená k posílení prevence a odstraňování násilí páchaného na ženách, domácího násilí a obchodování s lidmi; tato problematika bude medializována; sledovány a řešeny budou případy sexuálního obtěžování na pracovištích ministerstev. Dalším úkolem je zpracovat analýzu příčin poruch příjmu potravy a zvyšovat povědomí o prevenci těchto problémů. Vláda se bude zabývat problematikou nezákonných sterilizací, prozkoumá možnosti odškodnění; vyhodnotí stávající standardy porodní a poporodní péče z hlediska práv rodičky, včetně porodu mimo zdravotnická zařízení.[[86]](#footnote-86)

Každý úkol byl termínován a odpovědností za jeho naplnění byl pověřen ministr konkrétního resortu, příp. členové vlády. Nezbývá než počkat, nakolik se jim záměry podaří naplnit.

SHRNUTÍ

V české společnosti přetrvávají v povědomí lidí genderové stereotypy, které mají negativní vliv na výběr povolání děvčat, následně na jejich postavení na trhu práce, výši mzdy a šanci na nalezení zaměstnání i kariérní postup. Český pracovní trh je výrazně horizontálně i vertikálně segregovaný. Navíc podstatný díl práce v domácnosti je vykonáván ženami, je jim stereotypně přisuzována role „pečovatelky“. Otcové jsou málo začleňováni do péče o děti a domácnost. Jedním z řešení, jak sladit péči o rodinu se zaměstnáním, je využívání flexibilních pracovních úvazků. Problémem jsou také nedostatečné kapacity zařízení, poskytujících služby péče o děti předškolního věku, zejména dětí do tří let. Nabídku mohou částečně rozšířit alternativní formy služeb péče o děti.

Před vstupem ČR do Evropské unie neexistovala žádná ucelená koncepce politiky rovných příležitostí. V roce 1998 vzniklo nařízením vlády Oddělení pro rovné příležitosti mužů a žen, které vpracovalo první národní akční plán s názvem „*Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“.* V roce 1998 byly zřízeny také Rada vlády pro rovné příležitosti mužů a žen a Rada vlády pro lidská práva. S přípravami ke vstupu ČR do Evropské unie a po jejím přistoupení, sílily snahy o harmonizaci českého a unijního antidiskriminačního práva. V roce 2008 vznikl při Úřadu vlády ČR post ministr/yně pro lidská práva. Vláda ČR každoročně hodnotí a aktualizuje národní akční plán a definuje pro následující období konkrétní úkoly v oblasti institucionálního zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů.

1. NÁRODNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Právo získávat prostředky pro svou obživu prací je každému občanu garantováno Listinou základních práv a svobod, která stejně tak přislibuje pomoc státu těm, kdo nemohou bez své viny práci vykonávat.[[87]](#footnote-87)

Maximální zaměstnanost je zájmem celé společnosti. Česká republika se, stejně jako ostatní členské země Evropské unie, zavázala, vycházet při koncipování vlastních politik z Evropské strategie zaměstnanosti a národní cíle politik připravovat v souladu s hospodářskými cíli Společenství.



## Národní akční plány

V roce 1999 ČR vypracovala, vycházejíce z metodiky Evropské unie, první *„Národní plán zaměstnanosti“* a činila tak každoročně až do roku 2003. Od roku 2004 se plány aktualizovaly vždy pro tříleté období a o jejich plnění byly vypracovávány zprávy.[[88]](#footnote-88)

Později tento tříletý plán nese název *„Národní program reforem“* a byl vypracován pro období 2008 - 2010. Koordinací jeho přípravy byl pověřen místopředseda vlády pro evropské záležitosti, a vytvořena byla k tomu účelu také meziresortní „Horizontální pracovní skupina k Národnímu programu reforem.“ Na přípravě programu rovněž spolupracovali zástupci krajů, nevládních organizací  a sociální partneři. Reformy v oblasti zaměstnanosti zde byly soustředěny do osmi integrovaných hlavních směrů. Integrovaný směr „Provádět politiky zaměstnanosti“ obsahoval reformní kroky směřované k tomu, aby bylo v roce 2010 dosaženo 70 % celkové zaměstnanosti, 60 % zaměstnanosti žen a 50 % zaměstnanosti osob ve věku od 55 do  65 let. Jedním z  dílčích cílů politiky zaměstnanosti pro období 2008-2010 bylo obohacení dosavadního systému o motivační prvky, které zejména u osob ohrožených sociálním vyloučením, povedou k aktivnímu řešení jejich nepříznivé sociální situace nebo k rychlejšímu návratu na trh práce. Dále bylo naplánováno podporovat mobilní a pružný trh práce, zlepšovat podmínky pro sladění rodinného a pracovního života, zjednodušit přístup kvalifikované pracovní síly z tzv. třetích zemí na český trh práce. Jako nezbytné bylo považováno zavedení plánu realizace strategie celoživotního učení a zvýšení motivace zaměstnanců a zaměstnavatelů k účasti na dalším vzdělávání a kvality pracovní síly. Integrovaný směr „Podporovat celoživotní přístup k práci v souladu s potřebami“ kladl důraz na zlepšování možností sladění rodinného a pracovního života. Pozornost byla zaměřena místo dávkové pomoci na jiné flexibilní formy rodinné podpory. Snahou bylo motivovat zaměstnavatele ke zřizování firemních předškolních zařízení, dětských koutků přímo na pracovištích, k využívání flexibilních forem pracovních úvazků, ale také motivovat zřizovatele mateřských školek k úpravě provozní doby v souladu s potřebami rodičů. Integrovaný směr „Zajistit inkluzivní trhy práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit, aby se osobám hledajícím zaměstnání, včetně osob znevýhodněných, a neaktivním osobám vyplatilo pracovat“ připravoval s platností od roku 2009 změny v poskytování sociálních dávek, především dávek pomoci v hmotné nouzi a  příspěvku na živobytí. Cílem změn bylo zvýhodnit osoby, které se skutečně snaží zvýšit si příjem vlastní prací. Od 1. ledna 2009 bylo v plánu nabytí účinnosti novely zákona o zaměstnanosti, která zpřísnila podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti. Byl také připraven Program na podporu integrace romské komunity a Program na podporu romských žáků středních škol. Dalším opatřením, vedoucím k flexibilizaci trhu práce, bylo zavedení motivačních stimulů pro zaměstnavatele k využívání zkrácených pracovních úvazků ve větší míře. Integrovaný směr „Zlepšit přizpůsobování se potřebám trhu “ kladl důraz na modernizaci služeb veřejných institucí trhu práce a zřízení centrální evidence volných pracovních míst v souvislosti s projektem zelených karet. Integrovaný směr „Podporovat flexibilitu kombinovanou s jistotou zaměstnání a zmírnit segmentaci trhu práce, s náležitým přihlédnutím k úloze sociálních partnerů“ plánoval novelizaci zákoníku práce, která povede k větší smluvní volnosti v pracovně-právních vztazích a zaměřoval se na podporu rekvalifikačního vzdělávání nezaměstnaných. [[89]](#footnote-89)

Integrovaný směr „Zvýšit a zkvalitnit investice do lidského kapitálu“ prosazoval inkluzivní přístupy ve vzdělávání a odborné přípravě; zpracování dlouhodobé koncepce Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy v oblasti genderové rovnosti ve vzdělávání, vědě a výzkumu, podporoval účast dospělých v dalším vzdělávání a spolupráci vzdělávacích institucí a zaměstnavatelů. Integrovaný směr „Přizpůsobit systémy vzdělávání a odborné přípravy novým kvalifikačním požadavků“ se soustředil na dokončení kurikulární reformy středního vzdělávání a vytvoření nové koncepce závěrečné zkoušky; započetí realizace reformy terciárního vzdělávání; přípravu nového zákona o terciárním vzdělávání. [[90]](#footnote-90)

V říjnu 2009 byla vypracována *„Zpráva o plnění národního programu reforem pro období 2008-2010“*. Do jeho realizace zasáhla celosvětová hospodářská krize, kvůli které musely být změněny priority vlády, došlo k přehodnocení některých realizovaných opatření a naopak přijetí nových opatření, vedoucích ke zmírnění dopadů krize. Přesto nabyly dnem 1. ledna 2009 účinnosti novely zákonů o zaměstnanosti, o nemocenském a sociálním pojištění. Probíhaly přípravy novelizace zákoníku práce, se záměrem zvýšit flexibility a liberalizace pracovněprávních vztahů. Vláda schválila tzv. prorodinný balíček, v rámci podpory celoživotního přístupu k práci, který obsahuje i zavedení slev na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Ten je určen zaměstnavateli, který poskytne částečný úvazek osobě pečující o dítě do 10 let věku, jedinci se zdravotním postižením nebo zaměstnanci staršímu 55 let, osobně pečující o osobu, která je závislá na péči jiné osoby ve stupni II až IV, a je z tohoto důvodu veden v evidenci obecního úřadu s rozšířenou působností nebo je řádným studentem denního studia střední, vysoké či vyšší odborné školy. Prorodinný balíček vyústil v předložení Návrhu zákona o podpoře rodin s dětmi, který prozatím nebyl přijat zejména kvůli dopadu na veřejné finance. Od 1. ledna 2009 byl zákonem o pomoci v hmotné nouzi zaveden institut veřejné služby. Nepříznivě zpráva hodnotí situaci na trhu práce v případě romské menšiny. Kancelář Rady vlády pro záležitosti romské komunity poskytuje na podporu jejich zaměstnanosti dotace v rámci programu Předcházení sociálnímu vyloučení a odstraňování jeho důsledků. Na podporu zaměstnanosti ve firmách omezujících výrobu v důsledku ekonomické krize byla zahájena realizace projektů spolufinancované z Evropského sociálního fondu: „Vzdělávejte se!“ a „Školení je šance“. Zaměstnavatelé mohou čerpat prostředky na vzdělávání zaměstnanců během jejich výcviku. MPSV rovněž spustilo další program „RESTART. Zaměstnanci budou mít možnost účastnit se dalšího vzdělávání ještě během výpovědní lhůty. V prosinci 2008 byl schválen Akční plán podpory odborného vzdělávání, zaměřující se na podporu spolupráce se zaměstnavateli. Nadále pokračuje zpracovávání Národní soustavy kvalifikací, kdy jsou jednotlivé úplné a dílčí kvalifikace doplňovány hodnotícímu standardy do úrovně ISCED 3C. V rámci prosazování rovných příležitostí ve vzdělávání byly realizovány dvě výzkumné studie a jeho kvalitativní šetření v této oblasti. V tomto období bylo připraveno několik závazných koncepčních dokumentů, které byly schváleny vládou ČR. Byl zřízen přípravný tým, pověřen zpracováním koncepce v oblasti genderové rovnosti ve vzdělávání, vědě a výzkumu. V lednu 2009 byl vládou přijat Implementační plán Strategie celoživotního učení. Pokračuje kurikulární reforma v oblasti středního vzdělávání. Její závěrečná fáze, kdy měly začít poslední střední školy učit podle vlastních ŠVP, byla plánována na 1. září 2012. V rámci reformy terciárního vzdělávání byla vládou vzata na vědomí Bílá kniha terciárního vzdělávání a v lednu 2009 byl také zahájen individuální projekt národní - Reforma terciárního vzdělávání.[[91]](#footnote-91)

## Aktivní politika zaměstnanosti

*„Státní politika zaměstnanosti představuje činnosti zaměřené na dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání.“[[92]](#footnote-92)*

TOMEŠ definuje státní politiku zaměstnanosti jako státní intervenci v oblasti zaměstnanosti, směřující k plné zaměstnanosti a k prevenci nezaměstnanosti. Zahrnuje pomoc při vyhledávání zaměstnání, realizaci rekvalifikací nebo poskytování kvalifikace nezaměstnaným, podporu malého a středního podnikání, pomoc podnikům při restrukturalizaci či přechodu na nový podnikatelský program, tak aby své zaměstnance uchránili před ztrátou zaměstnání. V neposlední řadě státní politika zaměstnanosti zabezpečuje rovný přístup ke všem bez rozdílů. [[93]](#footnote-93)

Podle KREBSE se politika zaměstnanosti orientuje především na rozvoj sítě institucí, které se specializují na informační a poradenskou pomoc nezaměstnaným; na podporu vytváření nových pracovních míst, prostřednictvím finančních příspěvků zaměstnavatelům a osobách zahajujícím podnikání; na podporu mobility a adaptability pracovních sil a na poskytování dávek podpory v nezaměstnanosti.[[94]](#footnote-94)

Státní politiku zaměstnanosti vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky, za pomoci zaměstnavatelů, zaměstnavatelských, odborových a profesních organizací, územních samosprávných celků či sdružení osob se zdravotním postižením. [[95]](#footnote-95)

Rozlišujeme aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Opatření pasivní politiky zaměstnanosti jsou směřována k řešení aktuálně nepříznivé situace nezaměstnaného, zejména pak finanční. Jde v podstatě o vyplácení podpor v nezaměstnanosti či při rekvalifikaci, kdy podmínky nároku na dávku jsou obligatorně stanoveny zákonem o zaměstnanosti. Opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou definovány a upraveny stejným zákonem.

*„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“[[96]](#footnote-96)*

Nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikace, investiční pobídky, společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, překlenovací příspěvky, příspěvky na zapracování, příspěvky při přechodu na nový podnikatelský program. Dále jsou její součástí poradenské aktivity, příspěvky na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Zákon o zaměstnanosti definuje rekvalifikace jako získání nové kvalifikace či rozšíření, zvýšení nebo obnovování dosavadní kvalifikace. Musí jít o program akreditovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Rekvalifikováni mohou být nejen uchazeči a zájemci o zaměstnání, ale zaměstnanci v pracovním poměru, kteří jsou ohroženi propuštěním. Investiční pobídky jsou určeny zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice, a sice za dvě ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele. Může získat finanční podporu na vytváření nových pracovních míst nebo školení a rekvalifikace nových zaměstnanců. Veřejně prospěšné práce jsou pracovní příležitosti, vykonávané nejdéle 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, příp. opakovaně. Zaměstnanci vykonávají činnosti v údržbě pracovní spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a prostor ve prospěch obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Úřadem práce může takovému zaměstnavateli poskytnout finanční příspěvek. Společensky účelná pracovní místa jsou taková pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje či vyhrazuje po dohodě s Úřadem práce a obsazuje je obtížně umístitelnými uchazeči o zaměstnání s finanční podporou úřadu práce. Tento příspěvek může být přiznán i uchazeči o zaměstnání, který vytvoří pracovní místo za účelem samostatné výdělečné činnosti. V takovém případě mu může Úřad práce poskytnout překlenovací příspěvek. Zaměstnavateli, který se rozhodne zaměstnat uchazeče o zaměstnání, kterému je věnována zvýšená péče při zprostředkování, může Úřad práce poskytnout příspěvek na zapracování. K takovým uchazečům patří fyzické osoby do 20 let věku, těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu a fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku. Dále jedinci starší 50 let věku, uchazeči evidováni nepřetržitě déle než 5 měsíců a osoby, které potřebují zvláštní pomoc. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může získat zaměstnavatel, maximálně po dobu 6 měsíců, který přechází na nový podnikatelský program a nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.[[97]](#footnote-97)

DVOŘÁKOVÁ hodnotí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jako nezbytné zejména u osob, které jsou ohroženy sociálním vyloučením, upozorňuje však i na její negativní dopady. Prvním z nich je tzv. „mrtvá váha“ – finančními příspěvky jsou podporována i místa, která by vznikla i bez využití dotace. Dochází k „substituci“, což znamená, že ve výběrech neuspějí osoby, které nesplňují nastavená kritéria. Může docházet k nahrazování stávajících zaměstnanců, novými, podporovanými nástroji APZ, jde o efekt tzv. „vytlačení“. Uchazeči zařazení do programů aktivní politiky zaměstnanosti již nemají tolik času k aktivnímu hledání zaměstnání. Problémem je také tzv. „třetí trh práce“, kdy uchazeči jsou opakovaně umísťování v režimu veřejně prospěšných práci, což oslabuje jejich mobilitu, uchazeči ztrácí schopnost soutěžit na volném trhu práce. [[98]](#footnote-98)

Nakolik jsou opatření aktivní politiky zaměstnanosti efektivní a adresná, je otázkou úhlu pohledu. Samozřejmě, že se v praxi setkáváme s účelovým jednáním, např. příchody do evidence jen se záměrem získat rekvalifikační kurz nebo finanční příspěvek. Uchazeč přichází od konkrétního zaměstnavatele, pro kterého v rámci evidence pracuje formou tzv. nekolidujícího zaměstnání (zaměstnání v rámci evidence) a tentýž zaměstnavatel následně podá žádost o finanční příspěvek. Jindy firmy doslova zkoušejí, zda v řízení o příspěvek uspějí, pokud ne, zaměstnají uchazeče i bez finanční podpory. Velmi diskutabilní je přínos rekvalifikačních kurzů pro zvýšení zaměstnatelnosti uchazeče. Při plánování harmonogramu rekvalifikačních kurzů musíme vycházet ze situace na trhu práce a  poptávky po volných místech. Přestože jsou realizovány kurzy do profesí, které jsou na trhu práce žádané, absolventi těchto vzdělávacích aktivit neodpovídají požadavkům zaměstnavatele. Ti u nich postrádají zejména praxi. Na jedné straně pak máme v evidenci např. stovky řidičů s potřebnými oprávněními, kteří nemohou nalézt zaměstnání, na straně druhé statistiky a zprávy o situaci na trhu práce oznamují, že jde o jednu z nejžádanějších profesí. Dalším paradoxem je, že pro uchazeče, kteří pomoc nejvíce potřebují, a na trhu práce je pro ně vhodných míst dlouhodobý nedostatek, nemáme ani dostatečnou nabídku vzdělávacích aktivit.

## Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti využívané na podporu zaměstnanosti žen v okrese Frýdek -Místek

Okres Frýdek-Místek je součástí Moravskoslezského kraje a leží v nejvýchodnější části České republiky. Na Severovýchodě a východě hraničí s  Polskou republikou, na jihovýchodě pak se Slovenskou republikou. Sousedí s okresy Vsetín, Nový Jičín, Ostrava a Karviná Jde o druhý největší okres v kraji s rozlohou 1 210 km2. Žije zde asi 211 tisíc obyvatel, z toho cca 106,3 tisíc osob je pracovně činných. Jde o  pátý nejlidnatější okres v České republice s hustotou obyvatel 174 osob / km. Na území okresu je 67 obcí a 5 měst. Počet obyvatel okresu se od roku 2002 neustále mírně zvyšoval, nejvýrazněji ve věkové skupině 60-64 a 65-69 let. K nejvýraznějšímu poklesu pak dochází ve věkové kategorii do 10-14 let a  také 25 -29 let. Roste průměrný věk obyvatel. K 31. 12. 2009 činí 40,3 let, přičemž průměrný věk žen je o 3 roky vyšší, než mužů. Nejčetnější věkovou kategorií byla skupina osob ve věku 30-34 let. Na celkový vývoj zaměstnanosti v okrese má samozřejmě vliv ekonomická hospodářská krize. Mezi nejvíce postižené patřilo textilní odvětví, kde největší zástupce v okrese, SLEZAN Frýdek - Místek a. s. ukončil k 30. 9. 2010 svoji činnost. Textilní výroba měla v regionu dlouhou tradici. Ke stabilizaci situace na trhu práce přispěl pozitivnější vývoj v odvětví hutnictví a těžkého strojírenství, které je v okrese dominantní a odvětví výroby automobilů. Automobilový průmysl se stal „tahounem" ekonomiky okresu a díky tomu vykazuje delší dobu nejnižší míru nezaměstnanosti v kraji. V roce 2010 se důsledky krize začaly projevovat i ve stavebnictví, které se stalo jedním z nejvíce krizí dotčených odvětví. Negativní vliv měla krize i na odvětví služeb, zejména pohostinství a služeb ubytovacích. [[99]](#footnote-99)

K 30. 11. 2011 úřad práce evidoval v okrese Frýdek-Místek 8680 uchazečů o zaměstnání (rok 2010 – 9615 uchazečů), z nich 8067 tzv. dosažitelných, tedy těch, kteří mohli okamžitě nastoupit do zaměstnání. Míra nezaměstnanosti činila 7,54 %, (v roce 2010 8,41 %). Úřad práce evidoval 4348 žen, což je 50,1 % z celkového počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání. Z hlediska pracovních příležitostí evidoval úřad práce k 30. 11. 2011 celkem 598 volných míst s místem výkonu práce v okrese. Na 1 volné pracovní místo připadalo cca 15 uchazečů - pro srovnání ke stejnému datu minulého roku na 1 volné pracovní místo připadalo cca 20 uchazečů. K 30. 11. 2011 bylo v nabídce úřadu práce nejvíce volných pracovních míst v profesích horník, montážní dělník, pomocný dělník ve výrobě, řidič nákladních automobilů, pracovník ostrahy, číšník – servírka a kuchař.[[100]](#footnote-100)

Aktivní politika zaměstnanosti je v okrese Frýdek-Místek realizována Úřadem práce ČR, krajskou pobočkou v Ostravě, kontaktními pracovišti Frýdek-Místek, Frýdlant nad Ostravicí, Jablunkov a Třinec. Cílovou skupinou, na kterou jsou směřována opatření aktivní politiky zaměstnanosti v rámci krajské pobočky, jsou osoby se zdravotním postižením; osoby pečující o děti do 15 let; fyzické osoby ve věku do 20 let a nad 50 let věku; těhotné ženy, kojící matky a matky do devátého měsíce po porodu; fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc (osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo v nich žijí). Všichni tito s delší, než dvouměsíční evidencí. Ostatní uchazeči pak spadají do cílové skupiny po pěti měsících evidence. Zaměříme se nyní na nástroje, které nás vzhledem k tématu práce nejvíce zajímají - rekvalifikace a poradenské programy. Harmonogramy rekvalifikačních kurzů připravuje pracovní skupina, složená z pracovníků kontaktního pracoviště, vždy pro následující pololetí. V roce 2009 až do 30. 6. 2011 byly rekvalifikační a poradenské aktivity, kromě státních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, financovány z ESF, přesněji projektu „*Poradenství a rekvalifikace“.* V roce 2011 vyžíváme k financování rekvalifikačních aktivit projektu *„Vzdělávejte se pro růst – rekvalifikace.“* Pro první pololetí roku 2012 připravujeme tyto rekvalifikační kurzy: *„Nespecifická rekvalifikace s praxí“* je kurz určený pro absolventy maturitních oborů bez praxe. V rámci ní jsou účastníci umístěni na sedmiměsíční stáž ve veřejné správě. Kurz *„Základy podnikání“* je aktivita určená uchazečům připravujícím se na SVČ a v rámci kurzu si účastníci vypracují své podnikatelské záměry. Jeho absolvování je podmínkou pro získání příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa. Nabízíme kurzy obsluhy PC na různých úrovních: *„Obsluha PC pro začátečníky i pokročilé“; „Programování www stránek“; „Správa počítačových sítí a programování“.* Rekvalifikujeme do strojírenských profesí prostřednictvím kurzu: *„Čtení a kreslení technické dokumentace“, „Svářeč“, „Strojírenský technik - konstruktér -pracující v systémech CAD/CAM/CNC; „Strojírenský technik - technolog - Programování CNC strojů v ISO kódu, systému HEIDENHAIN a EdgeCAM“.* Realizujeme výcviky vedoucí k získání *odborné způsobilosti v elektrotechnice podle Vyhlášky 50/78 Sb.* (§5, §6, §7, §8); kurzy *„Dřevorubec, obsluha motorové pily, křovinořezu, benzinové sekačky, hydraulické ruky, kolového lesního traktoru“.* Do oblasti zdravotnictví a sociálních služeb rekvalifikujeme prostřednictvím kurzů *„Ošetřovatelství“* a *„Pracovník v sociálních službách.“* Velký zájem je projevován o rekvalifikace *„Účetnictví“ nebo „Ekonom podniku“.* [[101]](#footnote-101)

Na základě doloženého příslibu zaměstnání realizujeme kurzy pro získání řidičských oprávnění pro skupiny C, CE, D, T; profesních průkazů řidiče či strojnických průkazů pro obsluhu stavebních strojů. Pokud uchazeč projeví zájem o kurz, který není obsažen v harmonogramu rekvalifikací a doloží písemný příslib zaměstnání podmíněný právě realizací kurzu, pracovní skupina posoudí individuálně, zda bude tento kurz uchazeči uhrazen. Stejný je postup i v případě, že uchazeč písemně prohlásí, že absolvování kurzu je podmínkou pro realizaci samostatné výdělečné činnosti a po jeho ukončení začne podnikat. Nabídka rekvalifikačních programů vychází z požadavků trhu práce a reaguje na aktuální situaci na trhu práce. Je zřejmé, že příležitostí ke vzdělávání pro některé skupiny žen není nijak široká. Uchazečky bez maturity s výraznějším zdravotním omezením nebo s nutností zaměstnání v jednosměnném provozu nemají téměř z čeho vybírat.

Přesto statistika o rekvalifikacích uvádí, že od začátku roku 2011 ke konci 1. pololetí stejného roku, bylo do rekvalifikací zařazeno celkem 1611 uchazečů, z toho 978 žen. 861 rekvalifikovaných mělo vzdělání maturitní a vyšší.[[102]](#footnote-102)

Tak velkého zastoupení žen se i při omezené nabídce podařilo dosáhnout zejména proto, že nejfrekventovanějšími jsou kurzy obsluhy PC. Ty mohou absolvovat uchazečky bez ohledu na zdravotní stav a požadavek směnnosti. Roli hrálo i vysoké zastoupení uchazečů s maturitním a vyšším vzděláním, pro které byla nabídka vzdělávacích aktivit širší.

Novela zákona o zaměstnanosti účinná od 1. 1. 2012 zavádí institut „zvolené rekvalifikace“. Uchazeč si může sám zvolit druh činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat a vzdělávací zařízení, které bude tuto rekvalifikaci realizovat. Na základě uchazečem podané žádosti Úřad práce posoudí, zda zvolená rekvalifikace povede ke zvýšení jeho uplatnitelnosti na trhu práce, s přihlédnutím mimo jiné i k jeho zdravotnímu stavu. Pokud se rozhodne kurz uhradit, vydá uchazeči potvrzení o tom, že po předložení dokladu o úspěšném absolvování vzdělávací aktivity, kurzovné rekvalifikačnímu zařízení uhradí. Úřad práce může takto vynaložit na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče maximálně 50 000 Kč za dobu tří, po sobě jdoucích, kalendářních let.[[103]](#footnote-103)

Zdaleka to tedy neznamená, že Úřad práce zrealizuje jakýkoli rekvalifikační kurz, o který uchazeč projeví zájem, jak se uchazečům po medializaci obsahu novely mohlo zdát. V podstatě se způsob doporučování do rekvalifikačních programů nezmění. Pro některé skupiny uchazeček zůstane vzdělávání prostřednictvím rekvalifikací stále stejně nereálné. Při prvních jednáních se zájemci o tento způsob vzdělávání jsme se setkávali s hlubokým zklamáním zejména ze zjištění, že tato rekvalifikace nebude podpořena finančně, nehradíme jízdné, vstupní lékařské prohlídky ani jiné náklady, s rekvalifikací spojené. Pro uchazeče, kteří nedosáhnou na programy, realizované Úřadem práce, může být řešením využití nabídky extérních projektů ESF, zaměřených právě na tyto velmi obtížně umístitelné skupiny uchazečů.

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří i poradenské programy, realizované extérními vzdělávacími institucemi i profesními poradci našeho pracoviště. *„Bilanční diagnostika“ je* čtyřdenní program s testováním uchazeče o zaměstnání, který zvažuje změnu svého profesního zaměření. Výstupem je doporučení pro vhodné pracovní uplatnění, které je postaveno na testy zjištěných schopnostech, dovednostech a zájmech uchazeče. Program *„Začínáme znovu“* je určený pro dlouhodobě nebo opakovaně evidované uchazeče o zaměstnání. Během dvou týdnů si připraví strukturovaný životopis, naučí se psát žádosti o místo, vyhledávat volná pracovní místa. Součástí je i příprava na jednání se zaměstnavatelem, nácvik asertivního jednání, projednává se problematika prevence před zadlužením. *„Job kluby“* jsou šestitýdenní poradenské programy, kdy se skupina uchazečů setkává 1x týdně. Uchazeči jsou vybíráni podle společného znaku. Realizujeme klubové aktivity pro osoby ve věku do 20 let, pro osoby po rodičovské dovolené nebo s dětmi ve věku do 15 let, pro osoby se zdravotním omezením, uchazeče ve věku nad 50 let a evidované nad 5 měsíců. Náplní klubu je pomoc při vytvoření osobních dokumentů, tedy životopisu a žádosti o místo. Uchazeči se seznámí s možnostmi vyhledávání volných pracovních míst, naučí se využívat Portálu MPSV, seznámí se se způsoby kontaktování zaměstnavatelů. Součástí je i nácvik přijímacího pohovor a pracovněprávní problematika. *„Poradenský program s posílením PC kompetencí“* je určen pro uchazeče o zaměstnání bez dovednosti základní obsluhy počítače. Trvá 5 týdnů a skládá se z motivační části, kde se uchazeči naučí vypracovat životopis a žádost o místo. Součástí je příprava na pohovor, nácvik asertivního jednání. Projednává se problematika prevence před zadlužením a pracovně-právní problematika. Ve druhé části si uchazeči osvojují základní obsluhu počítače, vytvoří si emailovou schránku a naučí se vyhledávat místa na internetu a pracovats Portálem MPSV. *„Poradenský program s posílením jazykových kompetencí“* je vhodný pro uchazeče o zaměstnání, který potřebuje získat základní znalost anglického jazyka k uplatnění na trhu práce. Program trvá 3,5 měsíce. V motivační části se účastníci naučí vypracovat životopis a žádost o místo. Součástí je příprava na pohovor, nácvik komunikačních dovedností a sebeprezentace. Projednávána je problematika prevence před zadlužením, základy pracovního a občanského práva. V rámci programu ovládne účastník základy anglického jazyka, seznámí se se sociokulturními rozdíly v různých zemích a specifickými požadavky zahraničních zaměstnavatelů. Program *„Kompetence pro trh práce“* je určen uchazečům o zaměstnání, kteří potřebují posílit vybrané kompetence pro trh práce. V rámci motivační části si opět účastníci vypracují strukturovaný životopis a naučí se psát motivační dopisy, absolvuje přípravu na výběrové řízení a nácvik sebeprezentace. Obsahem druhé části programu je diagnostika účastníka a trénink kompetencí: samostatnost, aktivní přístup, řešení problémů, flexibilita, komunikace, zvládání zátěže, spolupráce, plánování a organizování práce, výkonnost.[[104]](#footnote-104)

I přes širokou nabídku vzdělávacích příležitostí se nám zdaleka nedaří zajistit možnost dalšího vzdělávání pro všechny nezaměstnané ženy, které by o ně měly zájem. Situace, kdy při pohovoru s motivovanou ženou nenalezneme vhodnou vzdělávací aktivitu, nejsou výjimkami. Ze zkušenosti mohu říci, že poradenské programy nelákají tolik, jako rekvalifikační kurzy. Od těch si uchazečky více slibují zvýšení šancí k nalezení zaměstnání. Přesto jsou jejich absolventky většinou velmi spokojené a hodnotí účast v poradenském programu jako dobrou a přínosnou zkušenost. Největší zájem o rekvalifikace sledujeme u žen s maturitním a vyšším vzděláním. Konkrétně pak o kurzy s výukou anglického jazyka, kurz ekonom podniku nebo účetnictví, kde zájem v posledních pololetích výrazně převyšuje kapacity kurzů. Jako garant některých těchto kurzů jednám s odmítnutými uchazečkami a mohu říci, že osobní rozvoj a zvýšení šancí k uplatnění nebývá vždy hlavním motivem pro další vzdělávání. Rekvalifikace je v mnoha případech ženami vnímána jako příležitost k získání podpory při rekvalifikaci, která je jimi vítána zvláště v případě vyčerpání podpory v nezaměstnanosti.

SHRNUTÍ

V roce 1999 vypracovala ČR, vycházejíce z metodiky Evropské unie, první „Národní plán zaměstnanosti“ a činila tak každoročně až do roku 2003. Od roku 2004 se plány aktualizovaly vždy pro tříleté období a o jejich plnění byly vypracovávány zprávy. Později tento tříletý plán nese název „Národní program reforem“a byl vypracován pro období 2008 - 2010. Z něj vycházejí opatření státní politiky zaměstnanosti, která se dělí na pasivní a aktivní politiku. Nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikace, investiční pobídky, společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, překlenovací příspěvky, příspěvky na zapracování, příspěvky při přechodu na nový podnikatelský program. Cílovou skupinou, na kterou jsou směřována opatření aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek, jsou osoby se zdravotním postižením; osoby pečující o děti do 15 let; fyzické osoby ve věku do 20 let a nad 50 let věku; těhotné ženy, kojící matky a matky do devátého měsíce po porodu; fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc (osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo v nich žijí).

# VÝZKUMNÁ ČÁST

Je bezesporu, že v moderní společnosti je celoživotní vzdělávání nutností. Pokud chce být jedinec na trhu práce úspěšný a uplatnitelný, není možné ustrnout a spoléhat se jen na znalosti získané prostřednictvím formálního učení. Je nezbytností neustále rozvíjet svůj poznatkový a dovednostní potenciál. Odborná veřejnost je v tomto směru jednotná. Shodují se na tom i politiky zaměstnanosti na národních i mezinárodní úrovni. Každodenně se při své práci s nezaměstnanými přesvědčuji o tom, že tuto myšlenku velká část populace stále nepřijala za svou. Nemohu popřít, že zájem o vzdělávací aktivity mezi nezaměstnanými v okrese Frýdek-Místek není malý, ale co je jejich skutečnou motivací pro další vzdělávání? Uvědomují si nutnost na sebe neustále pracovat? Volí si tuto cestu jako možnost zvýšení šancí k uplatnění na trhu práce? Samozřejmě, že nelze odpovědět zcela jednoznačně. Jsem garantkou několika rekvalifikačních kurzů[[105]](#footnote-105) a při jednáních se zájemci o vzdělávání pozoruji rozdíly v zájmu o jednotlivé aktivity i rozdíly v motivačních faktorech. Uchazečky upřednostňují rekvalifikace před poradenskými programy s rozvojem měkkých dovedností, protože si od nich více slibují zvýšení šancí k nalezení zaměstnání. Často se při pohovoru ptají: *„Najdu pak práci?“* Významným motivem je také podpora při rekvalifikaci, která pomáhá řešit finanční situaci v rodině v případě, kdy nezaměstnaná již nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti. Jiné uchazečky přihlížejí k dalšímu vzdělávání zcela pesimisticky a neočekávají žádný vliv na postavení na trhu práce. Zájem o vzdělávání v různých formách, motivační faktory i bariéry, to vše chci zmapovat prostřednictvím tohoto výzkumného šetření.

## Cíle výzkumu

Hlavní cíl výzkumu

Cílem empirické části je prostřednictvím výzkumného šetření zmapovat aktuální stav poptávky nezaměstnaných žen z okresu Frýdek-Místek po dalším vzdělávání.

Dílčí cíle výzkumu

*Dílčí cíl č. 1*

Zjistit, co motivuje nezaměstnané ženy, žijící v okrese Frýdek-Místek, k dalšímu vzdělávání, a které faktory působí v jejich dalším vzdělávání jako bariéra.

*Dílčí cíl č. 2*

Zmapovat míru zájmu nezaměstnaných žen v okrese Frýdek-Místek o další vzdělávání.

*Dílčí cíl č. 3*

Ověřit, zda mají ženy v regionu Frýdek-Místek přehled o nabídce vzdělávacích aktivit a považují ji za dostatečnou.

## Výzkumné předpoklady

V souladu s cíli výzkumu jsme stanovili tyto výzkumné předpoklady:

*Výzkumný předpoklad č. 1*

Předpokládáme, že většina respondentek má zájem o další vzdělávání v některé z jeho forem.

*Výzkumný předpoklad č. 2*

Předpokládáme, že většina respondentek očekává, že další vzdělávání pozitivně ovlivní jejich postavení na trhu práce.

*Výzkumný předpoklad č. 3*

Předpokládáme, že většina respondentek se v nabídce vzdělávacích aktivit necítí být dostatečně orientována.

*Výzkumný předpoklad č. 4*

Předpokládáme, že většina zaměstnaných respondentek se nedomnívá, že jim zaměstnavatelé vytvářejí pro další vzdělávání příznivé podmínky.

*Výzkumný předpoklad č. 5*

Předpokládáme, že pro většinu respondentek je důležitým faktorem při výběru vzdělávacích aktivit možnost sladění vzdělávání s péčí o rodinu a míra finančních nákladů, se vzděláváním spojených.

.

## Druh a metody výzkumu

Pro dosažení cílů jsem zvolila kvantitativní formu výzkumu. Je vhodná zejména s ohledem na velikost výzkumného vzorku, se kterým budu pracovat.

ŠVEC poukazuje na skutečnost, že prostřednictvím kvantitativního výzkumu je možné od relativně reprezentativního vzorku populace získat velké množství empirických dat a to v poměrně krátké době.[[106]](#footnote-106)

K získání empirických dat využijeme tři metody: dotazník, anketu a interview.

CHRÁSKA definuje dotazník jako soubor předem pečlivě připravených, promyšleně zformulovaných a seřazených otázek, na které respondent písemně odpovídá.[[107]](#footnote-107)

Úvodem dotazníku je představení a informace o účelu dotazování. Skládá se celkem z 9 otázek. Nejprve jsou zařazeny kontaktní otázky, které zjišťují vzdělání a  věk respondentek. Dále využíváme otázky uzavřené, polytomické, výběrové, tzn., že dotazovaná vybírá z několika možností jednu, nejvhodnější. Zařadili jsme také otázku uzavřenou, polytomickou, výčtovou. Respondentky mají možnost vybrat všechny jim vyhovující odpovědi, případně využít nabídku „jiný způsob“ s doplněním vlastního textu. Následuje otázka uzavřená, polytomická, škálová, a zařadili jsme také otevřené otázky. Dotazníky byly vybranému vzorku předány prostřednictvím pracovníků Úřadu práce ČR, krajské pobočky v Ostravě, kontaktního pracoviště Frýdek-Místek. Celkem jich bylo rozdáno 300 kusů s návratností 282 dotazníků. Což znamená 94 %.

Další použitou metodou pro získání dat byla anketa. NOVÝ, SURYNEK uvádějí, že anketa je, stejně jako dotazník, určena k písemnému vyjádření respondentů, odlišný je však způsob, jakým je předávána a získávána zpět. Výběr respondentů pro anketu tazatel téměř nemůže řídit. Je nezbytné rozšířit co největší počet anketních lístků souboru, který nelze předem přesně vymezit.[[108]](#footnote-108)

K rozšíření anketních otázek bylo využito elektronické pošty, kdy jsme požádali příjemkyně emailu o jeho rozeslání, co možná největšímu počtu žen, které již ukončily přípravu na budoucí povolání. Tímto způsobem jsme získali 76 anketních lístků.

Poslední mnou použitou metodou shromažďování dat bylo polostrukturované interview. Jak CHRÁSKA uvádí, je to metoda založená na přímé verbální komunikaci mezi respondentem a tazatelem. Jde o kompromis mezi strukturovaným a nestrukturovaným interview. Tazatel rozhovor zahajuje se záměrem získání konkrétních informací, formulace a sled otázek je ponechán na tazateli, dotazovaný má prostor k vlastnímu vyjádření, vysvětlení, zdůvodnění. [[109]](#footnote-109)

## Výzkumný vzorek

Respondentky pro dotazníkovou metodu jsme vybírali prostřednictvím stratifikovaného výběru. Názory a postoje nezaměstnaných žen mohou být ovlivněny jejich věkem i vzděláním. Volíme tento způsob výběru pro zajištění přibližně stejného zastoupení jednotlivých skupin.

CHRÁSKA uvádí, že pro získání dostatečně reprezentativního vzorku základního souboru, složeného z různých podskupin, je nutné z každé z nich náhodně vybrat vždy určitý počet prvků. [[110]](#footnote-110)

Vytvořili jsme tedy 3 podskupiny podle věku uchazeček o zaměstnání. První podskupinu tvoří uchazečky ve věku do 25let, druhou evidované ve věku od 26 do 45let a třetí podskupinou jsou uchazečky od 46 let věku. Z každé jsme pak náhodným výběrem vybrali 25 uchazeček se základním vzděláním, 25 uchazeček se středním vzděláním bez maturity, 25 uchazeček s maturitním vzděláním a stejný počet uchazeček se vzděláním vyšším odborným a vysokoškolským. Celkem jsme pro oslovení vybrali 300 nezaměstnaných žen, která byly osloveny jejich poradci pro zprostředkování práce.

Pro anketu jsme využili záměrného výběru, kdy se ženy oslovené prostřednictvím emailu samy rozhodovaly, zda se do ankety zapojí. Interview bylo realizováno se 4  náhodně vybranými poradci pro zprostředkování zaměstnání. Konkrétně jde o pracovníky Úřadu práce ČR, krajské pobočky v Ostravě, kontaktního pracoviště ve Frýdku-Místku.

## Vlastní výzkum

Výzkum byl rozdělen do tří částí, kdy první tvoří výsledky dotazníkového šetření, druhou výstupy ankety a třetí rozhovoru s pracovníky Úřadu práce ČR - kontaktního pracoviště ve Frýdku-Místku.

Výzkumná část A - dotazníkové šetření

Dotazníky byly vybranému vzorku uchazeček o zaměstnání předávány na jejich běžných schůzkách na kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR. Do základního vzorku bylo vybráno 300 respondentek, kdy jednotlivé věkové a vzdělanostní skupiny byly zastoupeny stejnou měrou. Dotazované zpracovávaly dotazníky přímo v kancelářích poradců, v případě jejich vytíženosti byly požádány o vyplnění dotazníků a jejich odevzdání v informační kanceláři. Celkové zastoupení dotazovaných v jednotlivých podskupinách uvádíme v tabulce a grafu.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Vzdělání a věk respondentek | | | | | |
|  | základní | střední bez maturity | maturitní | vyšší odborné, vysokoškolské | ∑ |
| do 25 let | 21 | 21 | 27 | 20 | 89 |
| 26-45 let | 23 | 28 | 24 | 25 | 100 |
| od 46 let | 26 | 25 | 21 | 21 | 93 |
| ∑ | 70 | 74 | 72 | 66 | 282 |

Tabulka č. 1 Vzdělání a věk respondentek

Zpět jsme získali 282 vypracovaných dotazníků, přičemž některé podskupiny jsou zastoupeny větším počtem, než původně vybranými 25 respondentkami. To je způsobeno tím, že poradkyně v případě, že se uchazečka nedostavila na dohodnutou schůzku, předala dotazník jiné. Celkem se tedy dotazníkového šetření zúčastnilo 89 uchazeček ve věku do 25 let, 100 respondentek ve věku od 26 do 45let a 93 dotazovaných ve věku 46 let a více.

Graf č. 1 Vzdělání a věk respondentek

První otázka se váže k výzkumnému předpokladu č. 2 a zjišťuje, zda se respondentky domnívají, že další vzdělávání může pomoci zlepšit jejich postavení na  trhu práce.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Myslíte si, že by Vaše postavení na trhu práce pomohlo zlepšit další vzdělávání? | | |
|  | Absolutní četnost | Relativní četnost (%) |
| rozhodně ANO | 104 | 36,9 |
| spíše ANO | 89 | 31,6 |
| nevím | 61 | 21,6 |
| spíše NE | 26 | 9,2 |
| rozhodně NE | 2 | 0,7 |
|  | 282 | 100,0 |

Tabulka č. 2 Vliv vzdělávání na zlepšení postavení na trhu práce

68,5 % dotázaných je přesvědčeno, že další vzdělávání může přispět ke zlepšení postavení na trhu práce. Volily odpověď „rozhodně nebo spíše ANO“. 21,6% uchazeček neví a jen 2 dotázané (0,7%) zvolilo radikální rozhodně NE. Výzkumný předpoklad č. 2 byl potvrzen.

Graf č. 2 Vliv vzdělávání na postavení na trhu práce

Následně dotazník zjišťoval, zda jsou uchazečky ochotny přijmout některou z vyjmenovaných forem dalšího vzdělávání. Otázka se váže k výzkumnému předpokladu č. 1. Obsahovala rovněž odpověď „nemám zájem“ a informaci, že se dotazovaná již v současné době vzdělává. Požádali jsme uchazečky, které nemají zájem o žádnou z forem vzdělávání, o uvedení důvodu.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Zájem o další vzdělávání | | |
|  | Absolutní četnost | Relativní četnost (%) |
| zájem o některou z forem vzdělávání | 254 | 90,07 |
| nezájem | 28 | 9,93 |
|  | 282 | 100 |

Tabulka č. 3 Zájem respondentek o další vzdělávání

Zájem o některou z forem vzdělávání projevilo 254 respondentek, což znamená 90,07% všech dotázaných. Jen 28 uchazeček (9,93%) nemá zájem o žádnou formu vzdělávání. Nejčastěji, v 9 případech, neuvedly tyto dotazované důvod svého nezájmu. 4 respondentky uvedly, že nemají zájem z důvodu zdravotního stavu, 3 z nich z důvodu věku, další 3 z důvodu obtížného sladění s péčí o rodinu. Po 2 odpovědi získaly důvody: brzký odchod do starobního důchodu, mé vzdělání je dostatečné a nejsem studijní typ. Další důvody byly ojedinělé: „nevím, co studovat; nemohu; převážnou část roku pracuji v zahraničí“. Tímto byl potvrzen výzkumný předpoklad č. 1.

Graf č. 3 Zájem o další vzdělávání

I přes velký zájem dotázaných o všechny formy vzdělávání, jen 18 z nich (6,4%) uvedlo, že se v současnosti již vzdělává.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Přijala byste v současnosti nabídku některého ze způsobů vzdělávání? | | |
|  | Absolutní četnost | Relativní četnost (%) |
| rekvalifikace realizovaná Úřadem práce | 180 | 63,8 |
| Vámi placený vzdělávací kurz | 90 | 31,9 |
| poradenský program s rozvojem určitých dovedností | 77 | 27,3 |
| přednáška, seminář | 57 | 20,2 |
| e-learning | 33 | 11,7 |
| studium na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole | 73 | 25,9 |
| jiný způsob | 16 | 5,7 |
| v současnosti se již vzdělávám | 18 | 6,4 |

Tabulka č. 4 Zájem respondentek o konkrétní způsoby vzdělávání

Největší zájem respondentky projevily o rekvalifikační kurzy realizované Úřadem práce. Takovou nabídku by přijalo 180 žen, což znamená 63,8% všech dotázaných. 90 žen (31,9%) je ochotno absolvovat jimi placený vzdělávací kurz. 77 respondentek (27,3%) by pak reflektovalo i na nabídku poradenského programu a 73 dotázaných nezaměstnaných žen (25,9%) je ochotno přijmout nabídku studia na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole. Nemalý zájem projevily dotázané i o přednášky a semináře, které je ochotno absolvovat 57 dotázaných (20,2%).

Graf č. 4 Zájem o konkrétní formy dalšího vzdělávání

V následující otázce dotazníku jsme respondentky požádali o vyjádření, které faktory by pro ně hrály roli při výběru vzdělávací aktivity a jakou měrou jsou pro ně důležité. Uchazečky měly také možnost doplnit faktor, který jim v námi uvedené nabídce schází. Otázka se váže k výzkumnému předpokladu č. 5.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Co hraje roli při výběru vzdělávací aktivity? | | | | |
|  | Velmi důležité | Spíše důležité | Absolutní četnost | Relativní četnost (%) |
| uplatnění získaných dovedností na trhu práce | 171 | 55 | 226 | 80,1 |
| možnost osobního rozvoje | 124 | 79 | 203 | 72,0 |
| zájem o obor | 124 | 92 | 216 | 76,6 |
| délka trvání aktivity | 52 | 65 | 117 | 41,5 |
| vzdálenost od bydliště | 101 | 67 | 168 | 59,6 |
| časový rozvrh | 80 | 72 | 152 | 53,9 |
| finanční náročnost | 149 | 82 | 231 | 81,9 |
| nárok na podporu při rekvalifikaci | 105 | 87 | 192 | 68,1 |
| doporučení odborného poradce |  |  | 144 | 51,1 |
| možnost sladění péče o rodinu | 106 | 58 | 164 | 58,2 |

Tabulka č. 5 Faktory ovlivňující výběr vzdělávací aktivity

Z výsledků vyplývá, že jednoznačně nejdůležitějším faktorem při výběru aktivit je finanční náročnost, tedy cena aktivity a náklady s ní spojené. 231 dotázaných žen (81,9%) uvedlo, že je pro ně velmi nebo spíše důležitý. Naopak jen 11 žen (3,9%) uvedlo, že je pro ně spíše nebo rozhodně nedůležitý. Velkou roli pro ně hraje rovněž uplatnění získaných dovedností na trhu práce. Důležitost tomuto faktoru přikládá 226 dotázaných (80,1%). Pro 216 respondentek (76,6%) je velmi nebo spíše důležitý jejich zájem o studovaný obor a pro 203 respondentek (72%) také příležitost k jejich osobnímu rozvoji. Pro 192 dotázaných (68,1%) pak hraje roli nárok na podporu při rekvalifikaci. Vzdálenost od bydliště je při výběru aktivity velmi nebo spíše důležitá pro 168 dotazovaných (59,6%). 164 respondentek (58,2%) pak uvedlo, že možnost sladění vzdělávání a péče o rodinu je pro ně velmi nebo spíše důležitá. Potvrdil se výzkumný předpoklad č. 5.

Graf č. 5 Faktory ovlivňující výběr vzdělávací aktivity

Otevřenou otázkou jsme zjišťovali, co podle respondentek v současné době vzdělávání ženám nejvíce komplikuje. Ze získaných vyjádření jsme vytvořili 9 kategorií bariér.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Bariéry ve vzdělávání | | |
|  | Absolutní četnost | Relativní četnost (%) |
| finanční situace | 68 | 24,1 |
| sladění s péčí o rodinu | 143 | 50,7 |
| sladění se zaměstnáním | 9 | 3,2 |
| demotivace situací na TP | 30 | 10,6 |
| věk | 26 | 9,2 |
| zdravotní stav | 11 | 3,9 |
| přístup zaměstnavatelů | 6 | 2,1 |
| nedostatečná informovanost | 2 | 0,7 |
| nedostatečná nabídka v regionu | 4 | 1,4 |
| neví nebo se nevyjádřily | 7 | 2,5 |

Tabulka č. 6 Bariéry ve vzdělávání

Nejvíce dotázaných uchazeček o zaměstnání vidí, jako nejvýraznější komplikaci ve vzdělávání žen, obtížnost sladění s péčí o rodinu. Uvedlo tak 143 dotázaných, což znamená 50,7%. 68 respondentek (24,1%) vidí problém v nedostatku finančních prostředků. 30 respondentek (10,6%) vnímá jako bariéru demotivaci situací na trhu práce. Uváděly, že ženy nemají na trhu práce dostatek volných míst a jsou oproti mužům znevýhodňovány. Vzdělávání jim v tomto směru příliš nepomůže. 26 tázaných (9,2%) vidí problém ve věku a 11 (3,9%) ve zdravotním stavu. 9 dotázaných (3,2%) žen vidí bariéru ve slučitelnosti se zaměstnáním a 6 v demotivujícím přístupu zaměstnavatelů (2,1%). Podle 4 dotázaných (1,4%) je nabídka vzdělávacích aktivit nedostatečná a 2 nezaměstnané (0,7%) uvedly, že ženy nemají dostatek informací o vzdělávacích možnostech. 7 respondentek (2,5%) se pak k otázce nevyjádřilo nebo nevědělo, jak odpovědět.

Graf č. 6 Bariéry ve vzdělávání

Další otázkou, související s výzkumným předpokladem č. 3, jsme zjišťovali, zda se dotázané ženy domnívají, že se dostatečně orientují v nabídce vzdělávacích aktivit v regionu.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Myslíte si, že máte dostatečný přehled o nabídce vzdělávacích aktivit v regionu? | | |
|  | Absolutní četnost | Relativní četnost (%) |
| rozhodně ANO | 58 | 20,6 |
| spíše ANO | 105 | 37,2 |
| nezajímám se o ni | 6 | 2,1 |
| spíše NE | 98 | 34,8 |
| rozhodně NE | 15 | 5,3 |
|  | 282 | 100,0 |

Tabulka č. 7 Přehled o nabídce vzdělávacích aktivit

58 uchazeček (20,6%) se domnívá, že má v nabídce rozhodně dostatečný přehled, 105 dotázaných (37,2%) vnímá svůj přehled jako spíše dostatečný. Celkem se tedy cítí být v nabídce orientováno 57,8 % dotázaných. Pouze 6 respondentek (2,1%) uvedlo, že se o nabídku vzdělávacích aktivit v regionu nezajímá. 40,1 % dotázaných žen se necítí být v nabídce vzdělávacích aktivit orientována dostatečně. 98 (34,8%) jich uvádí, že se spíše neorientuje, 15 (5,3%), že se v nabídce rozhodně neorientuje. Výzkumný předpoklad č. 3 nebyl potvrzen.

Graf č. 7 Přehled v nabídce vzdělávacích aktivit

Další otázkou zjišťujeme, zda respondentky vnímají nabídku pro ně vhodných vzdělávacích aktivit jako dostatečnou?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Hodnotíte nabídku pro Vás vhodných vzdělávacích aktivit jako dostatečnou? | | |
|  | Absolutní četnost | Relativní četnost (%) |
| rozhodně ANO | 33 | 11,7 |
| spíše ANO | 117 | 41,5 |
| nemám o nabídce přehled | 57 | 20,2 |
| spíše NE | 60 | 21,3 |
| rozhodně NE | 15 | 5,3 |
|  | 282 | 100,0 |

Tabulka č. 8 Hodnocení nabídky vzdělávacích aktivit

Jen 33 (11,7%) dotázaných považuje nabídku vzdělávacích aktivit za rozhodně dostatečnou, ale 117 respondentek (41,5%) za spíše dostatečnou. Pro 53,2% dotazovaných žen je tedy nabídka dostačující. 20,2% žen uvádí, že v nabídce nemá přehled, proto dostatečnost nedokáže posoudit. 60 respondentek (21,3%) považuje nabídku za spíše nedostatečnou a 15 (5,3%) za rozhodně nedostatečnou. Nedostatečně ji tedy vnímá 26, 6 % dotázaných žen.

Graf č. 8 Hodnocení nabídky vzdělávacích aktivit

Převážná část dotázaných vnímá další vzdělávání jako prostředek ke zlepšení svého postavení na trhu práce a má o ně zájem. Velkou roli při jejich rozhodování o volbě vzdělávací aktivity hraje zejména finanční náročnost, možnost osobního rozvoje a zájem o obor. Upřednostňují rekvalifikační kurzy, realizované Úřadem práce s poskytováním podpory při rekvalifikaci. Nejčastěji uváděnými bariérami ve vzdělávání je obtížnost sladění s péčí o rodinu a děti, omezené finanční možnosti a demotivace situací na trhu práce. Většina respondentek vedených v evidenci uchazečů o zaměstnání se cítí být v nabídce pro ně vhodných vzdělávacích aktivit dostatečně orientováno a považují ji za dostatečnou.

Výzkumná část B – anketa

Prostřednictvím internetu jsme oslovili ženy, žijící v okrese Frýdek-Místek, které ukončily přípravu na budoucí povolání a nedosáhly důchodového věku. V kontaktním emailu jsme požádali příjemkyně o spolupráci a přeposlání ankety dále této cílové skupině. Oslovené se tak mohly samy rozhodnout, zda se ankety zúčastní. Tímto způsobem se nám podařilo získat 79 anketních lístků. V úvodu jsme se dotazovali, zda je tazatelka v současnosti zaměstnaná, či ne.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jste zaměstnaná? | | |
|  | Absolutní četnost | Relativní četnost (%) |
| zaměstnaná | 43 | 54,4 |
| nezaměstnaná | 36 | 45,6 |
| ∑ | 79 | 100,0 |

Tabulka č. 9 Zaměstnanost respondentek

Podařilo se nám získat odpovědi 43 zaměstnaných (54,4%) a 36 nezaměstnaných (45,6%) žen.

Graf č. 9 Zaměstnanost respondentek

Požádali jsme respondentky o zodpovězení otázky, zda se v současné době jakýmkoli způsobem vzdělávají.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Vzděláváte se v současné době? | | | | |
|  | Absolutní četnost | | | Relativní četnost (%) |
| zaměstnaní | nezaměstnaní |  |
| Vzdělávám | 26 | 15 | 41 | 51,9 |
| Nevzdělávám | 17 | 21 | 38 | 48,1 |
| ∑ | 43 | 36 | 79 | 100,0 |

Tabulka č. 10 Účast na vzdělávání

41 respondentek, což představuje 51,9%, se v současnosti některým způsobem vzdělává, 26 z nich (63,4 %) je zaměstnáno. Vzdělává se 60,5 % všech zaměstnaných dotázaných, ale jen 41,7 % nezaměstnaných.

Graf č. 10 Účast na vzdělávání

V následující otázce, která se váže k výzkumnému předpokladu č. 1, jsme zjišťovali, zda by respondentky v současné době přijaly nabídku některého ze způsobů vzdělávání. Požádali jsme ty, které vzdělávání odmítají o uvedení důvodu.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Přijala byste v současné době nabídku některého ze způsobů vzdělávání? | | |
|  | Absolutní četnost | Relativní četnost (%) |
| ANO | 50 | 63,3 |
| NE | 11 | 13,9 |
| VÁHÁM | 18 | 22,8 |
|  | 79 | 100,0 |

Tabulka č. 11 Zájem o vzdělávání

50 účastnic ankety (63,3%) je ochotno přijmout nabídku vzdělávání, 18 dotázaných váhá (22,8%) a 11 žen (13,9%) by v současnosti nabídku odmítlo. Většinou uváděly pro odmítnutí více důvodů. Nejčastěji uváděnou příčinou je nedostatek času, což považuje za bariéru 9 dotázaných, finanční situace je důvodem nezájmu u 8 respondentek, obtížnou slučitelnost s péčí o rodinu uvádí 5 žen, stejně tolik uvedlo věk. Pro 2 dotazované je bariérou sladění se zaměstnáním a rovněž 2 ženy uvedly, že problémem je také nedostatečná nabídka vzdělávacích aktivit. Potvrdil se výzkumný předpoklad č. 1.

Graf č. 11 Zájem o vzdělávání

Zajímalo nás, zda jsou respondentky ochotny do vlastního vzdělání investovat a pokud ano, jakou částkou.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Jste ochotna do vlastního vzdělání investovat? | | | | |
|  | Absolutní četnost | | | Relativní četnost (%) |
|  | zaměstnané | nezaměstnané |  |
| ANO | 34 | 17 | 51 | 64,6 |
| NE | 9 | 19 | 28 | 35,4 |
|  | 43 | 36 | 79 | 100,0 |

Tabulka č. 12 Ochota investovat do vzdělání

Většina dotázaných je připravena do vzdělání investovat. Tuto skutečnost potvrdilo 51 respondentek, což představuje 64,6%. Z tohoto počtu je 34 žen zaměstnaných. Investovat do vzdělávání je ochotno 79,1% všech zaměstnaných respondentek a 47,2 % nezaměstnaných.

Graf č. 12 Ochota investovat do vzdělání

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jakou částku jste ochotna investovat do vzdělání? (měsíčně) | | |
|  | Absolutní četnost | Relativní četnost (%) |
| 0 | 28 | 35,4 |
| 1-500 | 21 | 26,6 |
| 501-1000 | 13 | 16,5 |
| 1001-2000 | 8 | 10,1 |
| nad 2001 | 2 | 2,5 |
| nevyčísleno | 7 | 8,9 |
|  | 79 | 100,0 |

Tabulka č. 13 Výše investic do vzdělávání

21 respondentek (26,6%) je ochotna investovat měsíčně do 500 Kč, 13 dotázaných (16,5%) může investovat částku 501 – 1000 Kč. 8 účastnic (10,1%) je připraveno investovat 1001 – 2000 Kč a 2 dotázané (2,5%) více než 2000 Kč měsíčně. 7 respondentek (8,9%) částku neuvedlo.

Graf č. 13 Výše investic do vzdělávání

U zaměstnaných uchazeček jsme zjišťovali, zda se respondentky domnívají, že další vzdělávání může být prevencí nezaměstnanosti. Otázka se váže k výzkumnému předpokladu č. 2.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Myslíte si, že další vzdělávání může být prevencí nezaměstnanosti? | | |
|  | Absolutní četnost | Relativní četnost (%) |
| Rozhodně ANO | 13 | 30,2 |
| Spíše ANO | 20 | 46,5 |
| Nejsem si jistá | 7 | 16,3 |
| Spíše NE | 3 | 7,0 |
| Rozhodně NE | 0 | 0,0 |
|  | 43 | 100,0 |

Tabulka č. 14 Vzdělávání jako prevence nezaměstnanosti

Dle výsledků je o tom většina (76,7%) zaměstnaných respondentek přesvědčena. 13 dotázaných (30,2%) uvádí, že vzdělávání je rozhodně prevencí nezaměstnanosti, 20 jich pak uvádí, že je spíše prevencí nezaměstnanosti. 7 dotázaných (16,3%) si není jistých. Žádná z respondentek neuvedla možnost „rozhodně NE“. Výzkumný předpoklad č. 2 byl tímto potvrzen.

Graf č. 14 Vzdělávání jako prevence nezaměstnanosti

U nezaměstnaných respondentek nás zajímalo, zda vidí v dalším vzdělávání příležitost ke zvýšení šancí na nalezení zaměstnání. Otázka opět souvisí s výzkumným předpokladem č. 2.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Myslíte si, že prostřednictvím dalšího vzdělávání můžete zvýšit své šance na nalezení zaměstnání? | | |
|  | Absolutní četnost | Relativní četnost (%) |
| Rozhodně ANO | 14 | 38,9 |
| Spíše ANO | 10 | 27,8 |
| Nejsem si jistá | 9 | 25,0 |
| Spíše NE | 2 | 5,6 |
| Rozhodně NE | 1 | 2,8 |
|  | 36 | 100,0 |

Tabulka č. 15 Vzdělávání jako zvýšení šance na nalezení zaměstnání

Většina nezaměstnaných účastnic ankety (66,7%) se domnívá, že další vzdělávání je nástrojem ke zvýšení šancí na uplatnění na trhu práce, což potvrzuje předpoklad č. 2. 14 dotázaných (38,9%) je o tom přesvědčeno rozhodně, 10 (27,8%) spíše ano. 9 nezaměstnaných respondentek (25%) si není jista.

Graf č. 15 Vzdělávání jako zvýšení šance na nalezení zaměstnání

Zajímalo nás, nakolik se zaměstnané respondentky cítí být zaměstnavatelem podporovány v dalším vzdělávání a zda jim, podle jejich mínění, zaměstnavatelé vytvářejí pro vzdělávání příznivé podmínky. Otázka souvisí s výzkumným předpokladem č. 4.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Podporuje Vás zaměstnavatel v dalším vzdělávání? | | |
|  | Absolutní četnost | Relativní četnost (%) |
| Podporuje a vytváří podmínky | 16 | 37,2 |
| Podporuje, ale nevytváří podmínky | 16 | 37,2 |
| Nevěnuje mu pozornost | 11 | 25,6 |
|  | 43 | 100,0 |

Tabulka č. 16 Podpora ze strany zaměstnavatele

Podíl zaměstnaných respondentek, které se domnívají, že je zaměstnavatelé ve vzdělávání podporují a vytváří podmínky, činí 37,2%. Stejné procento dotázaných odpovědělo, že je sice zaměstnavatelé ve zdělávání podporují, ale nevytváří jim k němu podmínky. 11 respondentek (25,6%) uvedlo, že jejich zaměstnavatel jejich osobnímu rozvoji prostřednictvím vzdělávání vůbec nevěnuje pozornost. Výzkumný předpoklad č. 4 byl potvrzen.

Graf č. 16 Podpora ze strany zaměstnavatele

Stejně jako v rámci dotazníkového šetření jsme se dotazovali, zda se respondentky, podle svého názoru, orientují dostatečně v nabídce vzdělávacích aktivit v regionu - souvislost s výzkumným předpokladem č. 3.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Orientujete se v nabídce vzdělávacích aktivit v našem regionu? | | | | |
|  | Absolutní četnost | | | Relativní četnost (%) |
|  | zaměstnaní | nezaměstnaní |  |
| Rozhodně ANO | 3 | 6 | 9 | 11,4 |
| Spíše ANO | 22 | 12 | 34 | 43,0 |
| Spíše NE | 13 | 9 | 22 | 27,8 |
| Rozhodně NE | 3 | 1 | 4 | 5,1 |
| Nedokážu posoudit | 2 | 8 | 10 | 12,7 |
|  | 43 | 36 | 79 | 100,0 |

Tabulka č. 17 Přehled v nabídce vzdělávacích aktivit

43 dotázaných (54,4%) se cítí být v nabídce aktivit orientováno, jen 9 z nich (11,4%) však uvedlo, že se v ní rozhodně orientuje. 22 dotázaných (27,8%) se domnívá, že v nabídce spíše nemá přehled a 4 respondentky (5,1%) pak, že se v nabídce rozhodně neorientují. 10 dotázaných (12,7%) nedokázalo posoudit. Nepotvrdil se výzkumný předpoklad č. 3.

Graf č. 17 Přehled v nabídce vzdělávacích aktivit

Zajímalo nás také, zda nabídku vzdělávacích aktivit dotazované považují za uspokojivou.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Domníváte se, že jsou Vaše možnosti dalšího vzdělávání v tomto regionu dostatečné? | | | | |
|  | Absolutní četnost | | | Relativní četnost (%) |
|  | zaměstnaní | nezaměstnaní |  |
| Rozhodně ANO | 3 | 1 | 4 | 5,1 |
| Spíše ANO | 18 | 14 | 32 | 40,5 |
| Spíše NE | 7 | 4 | 11 | 13,9 |
| Rozhodně NE | 0 | 0 | 0 | 0,0 |
| Nejsem si jistá | 15 | 17 | 32 | 40,5 |
|  | 43 | 36 | 79 | 100,0 |

Tabulka č. 18 Hodnocení nabídky vzdělávacích aktivit

Jen 4 dotázané (5,1%) uvedly, že své možnosti dalšího vzdělávání hodnotí jako rozhodně dostačující, 32 respondentek (40,5%) je uvádí jako spíše dostačující. Celkem je to tedy 45,6% respondentek. 11 dotázaných (13,9%) je hodnotí jako spíše nedostatečné, ale 32 dotázaných (40,5%) si není jistá.

Graf č. 18 Hodnocení nabídky vzdělávacích aktivit

Většina účastnic anketního šetření má zájem o další vzdělávání, zaměstnané ho vnímají jako prevenci nezaměstnanosti a nezaměstnané účastnice si od vzdělávání slibují zvýšení šancí k nalezení zaměstnání. Investovat do vzdělávání je ochotno 79,1% všech zaměstnaných respondentek a jen 47,2 % nezaměstnaných, většina částkou do 500 Kč. Dotázané se převážně cítí být v nabídce vzdělávacích aktivit orientovány, ale nepovažují ji za dostatečnou. Zaměstnané účastnice jsou pak většinou přesvědčeny, že jim zaměstnavatel nevytváří pro další vzdělávání příznivé podmínky.

## Výzkumná část C – Interview

Požádali jsme o rozhovor 4 referentky Úřadu práce České republiky, krajské pobočky v Ostravě, kontaktního pracoviště ve Frýdku-Místku. Zajímaly nás jejich zkušenosti z přímé poradenské práce a jejich názor na zájem uchazeček o další vzdělávání a jejich motivaci. Pro interview jsme měli připraveno 9 otázek.

Otázka č. 1

„Jsou, podle Vás, v našem regionu obecně ženy hůře umístitelné, než muži?“

R1  *„To určitě ano“*

R2 *„Ano bezesporu.“*

R3 *„Rozhodně ano“*

R4 *„Ano, částečně ano“*

Otázka č. 2

„Setkala jste se, v rámci výkonu své profese, s diskriminací při výběru zaměstnanců z   hlediska pohlaví? V jaké podobě?“

R1 *„Samozřejmě. Zaměstnavatelé, kteří hlásí volná místa, nemohou zveřejnit diskriminační požadavky. Přesto uchazečkám, dokonce i přímo pracovníkům Úřadu práce, velmi často sdělí, že přijmou jen muže.“*

R2 *„Ano, ale nejedná se vždy jen o diskriminaci žen. Zaměstnavatelé například požadují administrativní pracovnici, výhradně ženu*.“

R3 *„Ano, uchazečky si stěžují, že zejména při jednání mezi čtyřma očima, se zaměstnavatelé vyjadřují v tom smyslu, že na pozici hledají pouze muže.“*

R4 *„Ano, zpravidla byl požadavek, posílat na pozice pouze muže, ospravedlněn fyzickou zátěží.“*

Otázka č. 3

„Které skupiny žen mají na trhu práce nejméně výhodnou situaci?“

R1 *„Starší ženy, zejména ve věku nad 50 let.“*

R2 *„V tomto ohledu jsou si obě pohlaví rovna. Ženy od 50 let výše. Nedomnívám se, že nejvíce jsou diskriminovány ženy s malými dětmi. Velmi často je důvodem nepřijetí jejich vlastní osobní přístup a nepřizpůsobivost. Přesto jsou* *tyto ženy na* *trhu práce diskriminovány, ale nesrovnatelně méně, než je tomu u starších žen.“*

R3 *„V současné době všechny ženy. Snad nejlépe jsou na tom ženy krásné.“*

R4 *„Samoživitelky, ženy s výrazným zdravotním omezením a ženy nad 50 let.“*

Otázka č. 4

„Do jaké míry, podle Vás, mohou těmto skupinám žen pomoci nástroje APZ, zejména rekvalifikace a poradenské programy?“

R1 *„Efekt těchto nástrojů pro obtížně umístitelné skupiny žen je velmi malý, zvláště u  rekvalifikací a poradenských programů.“*

R2 *„Všem skupinám žen mohou pomoci poradenské programy. V roce 2012 je však program zacílený například jen na měkké dovednosti nedostatečný, pokud nenásleduje rekvalifikace nebo poskytnutí finančního příspěvku zaměstnavateli v případě umístění. U žen s malými dětmi by bylo výraznou pomocí vytvoření pracovních míst s mírně zkrácenou pracovní dobou.“*

R3 *„Po mnoholeté zkušenosti si myslím, že pomáhají spíše dotace. Poradenské programy a rekvalifikace mají hlavně psychologický význam - zvýší sebevědomí každé ženy a velmi pozitivní vliv má také kolektivní snášení nezaměstnanosti.“*

R4 *„Pokud dochází ke kumulaci handicapů, jako je zdravotní omezení, věk, péče o děti, pak ani tyto aktivity významně situaci ženám nezmění.“*

Otázka č. 5

„Považujete nabídku vzdělávacích aktivit, vhodných pro ženy, připravovanou kontaktním pracovištěm ve Frýdku-Místku za dostačující?“

R1 *„Myslím, že je pro některé skupiny žen rozhodně nedostačující.“*

R2 *„V oblasti poradenských programů je vzdělávacích příležitostí dostatek. Mírně bych rozšířila kapacitu kurzu „pracovník sociální péče“ i pro ženy, které nemohou pracovat v nočních směnách. Existují organizace, které tyto ženy přijímají, ale nejsou schopny garantovat příslib zaměstnání, protože jsou neziskové a odkázané na finance získané prostřednictvím fundraisera nebo darů. Když říkám mírně, myslím tak 15 za pololetí. Úřad práce nesupluje školský systém, ale v případě motivačních programů s výukou angličtiny bych se přimlouvala také o jejich rozšíření. Je to podobné jako u kurzu obsluhy PC. I zvládnutí základů angličtiny může pomoci. Kapacita kurzu v oblasti účetnictví je dostačující. Velmi praktický je současný trend požadovat příslib místa. Tato rekvalifikace je bez následného bezprostředního nástupu do zaměstnání v oboru neefektivní.“*

R3 „*Není dostačující pro velkou část nezaměstnaných žen.“*

R4 „*Ne, vzhledem k omezeným možnostem individuálních kurzů.“*

Otázka č. 6

„Stává se, že zájemkyni o rekvalifikaci nemáte co nabídnout?“

R1 „*Ano, to velmi často.“*

R2 „*Ano, právě nyní je to období, kdy snad kromě kurzu obsluhy PC není téměř co nabídnout.“*

R3 *„Stává se mi to skoro každodenně“*

R4 „*Ano velmi často.“*

Otázka č. 7

„Co bývá příčinou této situace?“

R1 *„Ženy, které jsou motivované k dalšímu vzdělávání a vítají ho, nemohou být do rekvalifikací zařazovány opakovaně. Dochází k paradoxním situacím, kdy nemohu do kurzu zařadit ženu, která má veliký zájem, protože již rekvalifikaci absolvovala, ale následně vybíráme a „nutíme“ ty, které až tak moc nechtějí.“*

R2 „*V regionu téměř není pracovní oblast, která by ženám po rekvalifikaci zajistila uplatnění. V nabídce jsou rekvalifikace do profesí, kde jsou ženy velmi obtížně umístitelné, např. svářeč.“*

R3 „*Nabídka, podmínky, náročnost. Problémem je následná situace po rekvalifikaci, na trhu práce není dostatek míst pro ženy. Každý se ptá, zda bude mít po kurzu práci.“*

R4 „*Individuální kurzy jsou možné jen s příslibem zaměstnání a ten vydat se některé firmy vzhledem k nejisté ekonomické situaci zdráhají. Jindy je kurz je určen např. ženám, které mají předpoklad pracovat ve směnném provozu a matky s dětmi s požadavkem ranních směn, jsou předem odmítány.“*

Otázka č. 8

„Co podle Vás nezaměstnané ženy nejvíce motivuje k dalšímu vzdělávání?“

R1 „*Zvýšení šancí k nalezení zaměstnání, spoustu motivuje i podpora při rekvalifikaci.“*

R2 *„Určitě* *šance na získání práce, podpora při rekvalifikaci, rozšíření svých pozitiv v životopise, vlastní rozvoj a dnes již i ochrana před zařazením na veřejnou službu nebo do systému DONEZ.“[[111]](#footnote-111)*

R3 *„Zejména uplatnitelnost na trhu práce, zvýšení kvality osobního života, zvýšení sebevědomí“*

R4 „*Výhled na získání lepšího, či vůbec nějakého zaměstnání, nebo nutná změna profese vzhledem ke zdravotnímu omezení a péče o děti.“*

Otázka č. 9

„Co vnímáte jako nejčastější bariéry v jejich vzdělávání?“

R1 *„Největšími problémy jsou nedostatek času z důvodu péče o rodinu a domácnost a samozřejmě finance*.*“*

R2 *„Méně příležitostí na trhu práce, náklady na vzdělávání, časové vytížení vzdělávání, osobní zacílení na rodinu častěji, než na kariéru. To je konstatování, ne kritika.“*

R3 *„Hlavně* *zbytečnost, péče o děti, postoj manžela, a velkým probléme je to, že si některé ženy nevěří.“*

R4 „*Časová náročnost projektů – často si ženy neumí představit, že by dlouhodobě měly některé své povinnosti přehodit na někoho jiného tak, aby mohly pracovat samy na sobě.“*

Jak se shodují dotazovaní pracovníci kontaktního pracoviště ve Frýdku-Místku, ženy jsou obecně na trhu práce hůře umístitelné než muži a obtížnou situaci některých znevýhodněných skupin nezaměstnaných žen nepomáhá řešit ani další vzdělávání. Nabídka kurzů vhodných pro takové skupiny je nedostačující a situace, kdy nemají motivované uchazečce co nabídnout, není zdaleka výjimkou. Jako nejčastější bariéru ve vzdělávání u uchazeček vnímají obtížnost sladění s péčí o rodinu, nedostatek vhodných míst i po realizaci kurzu, omezené finanční možnosti a nedostatek sebevědomí.

## Závěry výzkumu

V rámci výzkumného šetření jsme prostřednictvím dotazníků zjišťovali názory a postoje nezaměstnaných žen, evidovaných Úřadem práce České republiky, kontaktním pracovištěm ve Frýdku-Místku, k dalšímu vzdělávání. Díky anketního šetření se nám podařilo získat také pohled žen zaměstnaných a uskutečnili jsme rozhovory s pracovníky kontaktního pracoviště ve Frýdku -Místku. Zajímaly nás  jejich zkušenosti z každodenní činnosti s nezaměstnanými klientkami a  jejich názory na problematiku vzdělávání nezaměstnaných žen. Celkem byly zpracovávány informace získané prostřednictvím 282 dotazníků, 79 anket a 4 interview.

Výstupy vyznívají pro vzdělávání dospělých v regionu optimisticky. Převážná většina respondentek má zájem o další vzdělávání a je připravena v současnosti takovou nabídku přijmout. Takto se vyjádřilo 90,07% všech účastnic dotazníkového šetření a 63,3% respondentek oslovených anketou. Dotazníkem oslovené nezaměstnané ženy projevily největší zájem o rekvalifikační kurzy realizované Úřadem práce. Zájem o tuto formu vzdělávání dokresluje i skutečnost, že při výběru vzdělávací aktivity je pro 68,1% respondentek velmi nebo spíše důležitým nárok na podporu při rekvalifikaci. Rovněž 2 ze 4 poradkyň uvedly, že finanční podpoření rekvalifikačního vzdělávání je pro klientky výraznou motivací. Je bezesporu, že finanční možnosti nezaměstnaných žen jsou omezené a ne vždy umožňují platit si vzdělávací aktivity z vlastních zdrojů. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že finanční náročnost je jednoznačně nejdůležitějším faktorem při výběru vzdělávací aktivity. Podpora při rekvalifikaci navíc částečně řeší aktuálně nepříznivou finanční situaci nezaměstnaných. I přes velký zájem dotázaných o všechny formy vzdělávání, jen 6,4% dotazníkem oslovených uchazeček uvedlo, že se v současnosti již vzdělává. Je bezesporu žádoucí motivace k dalšímu vzdělávání využít a nástup do rekvalifikace podpořit, to však není vždy zcela možné. Dle vyjádření dotazovaných pracovníků Úřadu práce mají nejhorší postavení na trhu práce ženy ve věku nad 50 let, ženy s malými dětmi a s výrazným zdravotním omezením. Bohužel u nejhůře umístitelných skupin nevidí přílišný efekt pro nalezení zaměstnání ani v dalším vzdělávání. Nehledě na to, že nabídku pro ně vhodných vzdělávacích aktivit hodnotí jako nedostatečnou. Všechny rozhovoru zúčastněné referentky úřadu se shodly na tom, že situace, kdy nemají motivované uchazečce co nabídnout je velmi častá. Nabídka realizovaných kurzů vychází z požadavků na trhu práce a nedostatek vhodných míst pro některé ženy tedy ovlivňuje nabídku pro ně vhodných rekvalifikačních aktivit. Řešením může být co nejširší využití prostředků z ESF a spolupráce s realizátory takto financovaných extérních projektů. Mnohdy nabízejí vzdělávací možnosti pro uchazečky, které na rekvalifikaci realizovanou Úřadem práce nedosáhnou. Do určité míry může být řešením také nově zavedená „zvolená“ rekvalifikace. Uchazečka v takovém případě není při výběru rekvalifikace a vzdělávacího zařízení vázána nabídkou Úřadu práce. Omezující může být skutečnost, že Úřad práce opět posuzuje umístitelnost nově získané profese na trhu práce a sám rozhoduje, zda kurz uhradí. Pokud ano, je v případě úspěšně ukončeného kurzu zaplaceno kurzovné přímo vzdělávacímu zařízení. Nevzniká zde nárok na podporu při rekvalifikaci a všechny další náklady spojené s její realizací si uchazeč hradí sám. Přesto však může být tato forma vzdělávání pro některé uchazečky řešením a je nutné zvýšit jejich informovanost o možnosti využití „zvolené“ rekvalifikace.

U anketního šetření byl podíl účastnic, které se v současné době již vzdělávají, výrazně vyšší a činil 51,9%. Z toho 63,4 % podíl tvoří ženy zaměstnané. Nabízí se několik vysvětlení. Zaměstnání beze sporu klade na pracovnici zvýšené požadavky v oblasti jejího neustálého osobního rozvoje, motivuje ji i případná vidina možného kariérního růstu, navíc má větší možnosti do vzdělávání investovat. V případě, že jde o osvědčenou pracovnici i zaměstnavatel se ochotněji na jejím dalším vzdělávání finančně podílí. Jen 37,2 % anketou oslovených zaměstnaných respondentek se však domnívá, že je zaměstnavatelé ve vzdělávání podporují a  zároveň jim pro ně vytváří příznivé podmínky.

Při výběru vzdělávací aktivity budou klást nezaměstnané respondentky kromě finanční náročnosti také důraz na možnost uplatnění získaných dovedností na  trhu práce, zájem o studovaný obor a příležitost k vlastnímu osobnímu rozvoji. Důležitá je pro ně také vzdálenost vzdělávacího zařízení od bydliště. 58,2  % nezaměstnaných v  dotaznících uvedlo, že je pro ně významným faktorem při výběru vzdělávací aktivity možnost sladění s péčí o rodinu a 50,7% nezaměstnaných uvedlo jeho obtížnost jako nejvýraznější komplikaci ve vzdělávání žen. Finanční důvody a péče o rodinu a domácnost uváděly jako příčinu nezájmu o vzdělávání také účastnice anket. 10,6% nezaměstnaných respondentek považuje za významnou bariéru demotivaci situací na trhu práce. Na tom se shodují v rámci rozhovoru i pracovníci Úřadu práce. Všechny poradkyně uvedly, že obecně považují situaci žen na trhu práce za komplikovanější a samy se setkaly s diskriminací z důvodu pohlaví. Role pracovníků Úřadu práce je v tomto směru protichůdná. Na jedné straně musí diskriminaci v jakékoliv formě potlačovat, na straně druhé je pro ně zaměstnavatel prioritním klientem, protože jednoduše přináší pracovní příležitosti pro nezaměstnané. Snaží se mu vyhovět zvláště v situaci, kdy již není povinen uvolněná volná místa Úřadu práce hlásit. Přesto je nezbytné, aby se jeho pracovníci v rámci každodenního kontaktu se zaměstnavateli snažili vyjednávat co možná nejrovnější podmínky v procesu přijímání nových pracovních sil.

Celkem 57,8 % účastnic dotazníkového šetření se cítí být dostatečně orientováno v nabídce vzdělávacích aktivit a pro 53,2% dotazovaných žen je tato nabídka dostačující. Také většina účastnic anketního šetření má podle svého názoru v nabídce přehled. Jinak je to u nich s hodnocením nabídky. Respondentky oslovené prostřednictvím anket považují nabídku za dostačující jen v 45,6%. U evidovaných uchazeček o zaměstnání může být výsledek částečně ovlivněn tím, že si další vzdělávání spojují zejména s evidencí a podporou Úřadu práce. Zde jsou v nabídce vzdělávacích aktivit poměrně dobře informovány, zvláště pak ty, které již mají s Úřadem práce vypracován individuální akční plán. Stálo by za další zkoumání, nakolik jde o  subjektivní názor dotazovaných a nakolik o skutečný stav. Přestože se většina respondentek cítí být v nabídce vzdělávacích aktivit orientována, výsledek byl nepřesvědčivý a překročil padesátiprocentní hranici jen mírně. Je zřejmé, že v informovanosti nezaměstnaných o možnostech jejich dalšího vzdělávání má kontaktní pracoviště ve Frýdku-Místku rezervy a je ji třeba posílit. Uchazečky o zaměstnání chtějí být autonomní a ne jen odkázány na případnou nabídku poradců. Je žádoucí napomoci jim v tom, aby byly schopny získat potřebné informace kdykoli samy. Kromě rozšíření informačních materiálů je nutné posílit počítačové kompetence co nejširšího okruhu nezaměstnaných.

ZÁVĚR

Hlavní cíl diplomové práce byl naplněn. V její teoretické části jsem seznámila se systémem vzdělávání dospělých, které je významným nástrojem zvyšování zaměstnanosti na evropském trhu práce. Potřeba neustálého zkvalitňování pracovního potenciálu je vyjádřena v cílech a opatřeních evropských strategií zaměstnanosti, kterými jsou vázáni tvůrci politiky zaměstnanosti národní. Její nástroje jsou zacíleny na pomoc nezaměstnaným, kteří se na trhu práce uplatňují obtížně. Jako pracovník Úřadu práce vnímám za problematickou situaci nezaměstnaných žen, které pečují o malé děti. Jejich návrat na trh práce je ztížený dlouhodobým přerušením kariéry rodičovskou dovolenou, genderovými stereotypy a z nich plynoucí diskriminací při výběru nových pracovníků, nedostatkem pracovních míst ve zkrácených úvazcích a jednosměnných provozech. Dlouhodobou nezaměstnaností jsou ohroženy rovněž ženy ve věku nad 50 let a ženy s výraznějšími zdravotními problémy. Ve své práci jsem specifikovala postavení žen na českém trhu práce a  informovala jsem o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou uplatňovány v okrese Frýdek-Místek s cílem, zvýšit šance na nalezení zaměstnání právě těchto obtížně umístitelných skupin.

Prokázalo se, že výzkumu zúčastněné ženy se většinou ztotožňují s myšlenkou, že zvyšování dovednostního a poznatkového potenciálu člověka je v dnešní době nezbytností. Překvapivě vysoký podíl respondentek projevil zájem o některou z forem dalšího vzdělávání a většina věří, že další vzdělávání může pomoci zvýšit jejich šance k nalezení vhodného zaměstnání nebo může být prevencí nezaměstnanosti. Jakkoli se v tomto směru shodují uchazečky o zaměstnání, odborná veřejnost i tvůrci politik, faktem zůstává, že vzdělávání bylo v době realizace výzkumu účastno jen velmi malé procento dotázaných.

Prokázanými bariérami jsou zejména obtížnost sladění vzdělávání s péčí o rodinu a omezené finanční možnosti. Domnívám se však, že důvod je i jinde. Oslovení pracovníci kontaktního pracoviště ve Frýdku-Místku potvrdili můj názor, že ženy jsou v regionu obecně hůře umístitelné, než muži. Co je však horší? Paradoxně, čím více je uchazečka na trhu práce handicapována, tedy čím více potřebuje při hledání zaměstnání podporu Úřadu práce formou zvyšování pracovního potenciálu dalším vzděláváním, tím menší šanci má takovou pomoc získat. Stále častěji se s kolegy ocitáme v situacích, kdy přichází zoufalá klientka s rozhodnutím, že když se jí nedaří nalézt zaměstnání, chtěla by se rekvalifikovat. Je velice těžké je dále zklamávat a vysvětlovat, že v nabídce realizovaných vzdělávacích aktivit není jediná, do které ji můžeme doporučit, nebo proč právě ona na vybranou rekvalifikaci nedosáhne. Situace je o to složitější, když z médií uchazeči slýchávají, jak je důležité na sobě neustále pracovat, dále se vzdělávat a nakolik jsou tyto aktivity státem podporovány. Argument, že nezaměstnaným jejich další vzdělávání vždy nepřímo zvyšuje zaměstnatelnost na trhu práce je nedostačující. Doporučení do rekvalifikace postavené na skutečnosti, že posílí uchazeččino sebevědomí, částečně dojde k obnovení nebo získání pracovních návyků, posílení spousty měkkých dovedností, rozšíření sociálních kontaktů a zapojení ostatních členů rodiny do péče o domácnost má pramalou šanci na úspěch.

Bohužel musím konstatovat, že vzhledem k omezeným prostředkům na aktivní politiku zaměstnanosti je nabídka rekvalifikačních programů realizovaných naším pracovištěm v tomto pololetí opět chudší. Je bezesporu, že výši prostředků určených na aktivní politiku zaměstnanosti na naší úrovni neovlivníme. Řešením je, podle mého názoru, co možná nejširší využití prostředků z ESF a velmi intenzivní spolupráce s externími vzdělávacími zařízeními, která realizují projekty s nabídkou vzdělávacích aktivit, zacílené na obtížně umístitelné skupiny uchazečů o zaměstnání.

Nezbytné ovšem je zajistit co možná nejširší informovanost uchazečů o jejich vzdělávacích možnostech, jakkoli omezených. Vytvořila jsem letáky, které jsou již využívány při práci s klienty, k dispozici jsou v informační poradenské kanceláři kontaktního pracoviště a na jeho vývěskách. První leták podává základní informace o nově zavedené „zvolené rekvalifikaci“, druhý informuje o nabídce vzdělávacích aktivit, zaměřených na zdokonalování počítačových kompetencí na různých úrovních a třetí leták podává přehled o rekvalifikačních kurzech, připravovaných k realizaci pro první pololetí t. r., se stručně uvedenými požadavky pro vstup do jednotlivých aktivit.

V závěru chci citovat jednu z účastnic dotazníkového šetření: *„ Vše je o vlastní motivaci. Kdo skutečně chce, vždy si cestu najde.“* Domnívám se, že úkolem pracovníků Úřadu práce je tuto cestu učinit co možná nejschůdnější.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použité literatury

1. BARTÁK, Jan. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vydání. Praha: Alfa Nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-87197-12-7
2. BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta. *Kapitoly z andragogiky 1.* 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2006. ISBN 80-244-1192-X
3. BENEŠ, Milan. *Andragogika*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2
4. CENTRUM PROEQUALITY. *Ženy a česká společnost: Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni* *(Peking + 15)* Praha: Otevřená společnost, 2010. ISBN 978-80-87110-19-5
5. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4
6. CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4
7. JARKOVSKÁ, L., LIŠKOVÁ, K. a I. ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh*. Praha - Brno: Sociologické nakladatelství ve spolupráci s Masarykovou univerzitou, 2010. ISBN 978-80-7419-030-8
8. KOLEKTIV AUTORŮ. *Lidský kapitál a vzdělávací marketing v andragogickém pohledu*. Praha: Eurolex Bohemia, 2004. ISBN: 80-86861-04-X
9. KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce.* 1. vydání. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7
10. MALACH, Josef a Bedřich ZAPLETAL. *Vybrané problémy andragogiky*. 1. vydání. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2005. ISBN 80-7368-043-2
11. MAŇÁK Josef a Vlastimil ŠVEC. *Cesty pedagogického výzkumu*. 1. vydání. Brno: Paido, 2004. ISBN 80-7315-078-6
12. MAZOUCH, Petr a Jakub FISCHER. *Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-380-6
13. MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost.* 2. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008, ISBN 978-80-86429-87-8
14. MUŽÍK, Jaroslav. *Androdidaktika*. 2. vydání. Praha: ASPI Publishing, 2004. ISBN 80-7357-045-9
15. NOVÝ, Ivan a Alois SURYNEK. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Druhé přepracované a rozšířené vydání. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 80-247-1705-0
16. RYDVALOVÁ, Renata a Blanka JUNOVÁ. *Jak sladit práci a rodinu a nezapomenout na sebe*. 1.  vydání. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-3578-8
17. SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. 1.  vydání Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně, 2008. ISB-978-80-7326-140-5
18. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovným příležitostí žen a mužů.* 1. vydání. Praha: Gender Studies, 2004, ISBN 80-86520-04-8
19. TOMEŠ, Igor. *Obory sociální politiky*. 1. vydání. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-868-5
20. TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. 1. vydání. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3
21. VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-1770-8

Seznam použitých periodik

1. HARNACHOVÁ, Martina et al. Genderové stereotypy. *Sociologický webzin SOCIOweb* [online]. 06/2010 [cit. 4. 12. 2011]. ISSN 1214-1720. Dostupné na www: <http://www.socioweb.cz/upl/editorial/download/180\_soc.web.06-2010.pdf>
2. KŘÍŽKOVÁ, Alena a Marta VOHLÍDALOVÁ. Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí. *Sociologický časopis* [online]. 1/2009 [cit. 9. 12. 2011]. ISSN 0038-0288. Dostupné na www: <<http://sreview.soc.cas.cz/cs/issue/4-sociologicky-casopis-czech-sociological-review-1-2009/7>>
3. VALENTOVÁ, M., ŠMÍDOVÁ, L. a T. KATRŇÁK. Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanostní: mezinárodní srovnání. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*[online]. ročník 8., čís. 2/2007 [cit. 4. 12. 2011] ISSN 1213-0028. Dostupné na www: < <http://www.genderonline.cz/cs/issue/8-rocnik-8-cislo-2-2007>>

Seznam použitých legislativních zdrojů

1. Česko. Zákon č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
2. Česko. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
3. Česko. Zákonč. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Seznam použitých internetových zdrojů

1. *Amsterodamská smlouva* [online]. 2010 [cit. 18. 12. 2011]. Dostupné na www: <<http://ec.europa.eu/ceskarepublika/pdf/amsterodamska_smlouva_cs.pdf>>
2. COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIE*. Growth, competitiveness, employment - The challenges and ways forwardinto the 21st century* [online]. Luxembourg, 1993 [cit. 3. 12. 2011]. Dostupné na www: <http://aei.pitt.edu/1139/1/growth\_wp\_COM\_93\_700\_Parts\_A\_B.pdf> ISBN 92-826-7000-7
3. ČERVENKA, Jan. *Hierarchie životních cílů v české populaci* [online]. Praha: Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR, zveřejněno 11. 12. 2009 [cit. 5. 12. 2011]. Dostupné na www: <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100980s\_ov91211.pdf>
4. ČESKÁ REPUBLIKA. *Národní program reforem české republiky 2008 – 2010* [online]. Říjen, 2008 [cit. 19. 12. 2011] Dostupné na www: <http://portal. mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\_akcni\_plan/npr2008\_2010.pdf>
5. ČESKÁ REPUBLIKA. *Zpráva o plnění národního programu reforem ČR 2008 – 2010* [online]. Říjen, 2009 [cit. 19. 12. 2011]. Dostupné na www: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\_akcni\_plan>
6. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Ročenka statistiky trhu práce 2010-Mzdy* [online]. Praha: Český statistický úřad, aktualizováno dne: 17. 8. 2011 [cit. 4. 12. 2011]. Dostupné na www: <[http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan. nsf/p/3111-10](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.%09nsf/p/3111-10)>
7. EUROPEAN COMMISSION*. Communication from the Commission. Making a  european area of lifelong learning a reality* [online]. Listopad 2001 [cit. 4. 12. 2011]. Dostupné na www: <[http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/ MitteilungEng.pdf](http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/%09%20MitteilungEng.pdf)>
8. EVROPSKÁ KOMISE. Evropa 2020. *Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění* [online]. Brusel, 2010 [cit. 12. 12. 2011] Dostupné na www: < <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_CS_ACT_part1_v1.pdf>>
9. EVROPSKÁ KOMISE. *Hodnocení Lisabonské strategie* [online]. Brusel, 2010. [cit. 12. 12. 2011] Dostupné na www: <[http://www.spcr.cz/files/cz/ eu/ek/lisbon\_strategy\_evaluation\_cs.pdf](http://www.spcr.cz/files/cz/%09%20eu/ek/lisbon_strategy_evaluation_cs.pdf)>
10. EVROPSKÁ KOMISE. *Manuál pro gender mainstreaming politik sociálního začleňování a sociální ochrany* [online]. Praha: 12. 3.2008.[cit 15. 12. 2011]. Dostupné na www: < [http://www.mpsv.cz/files/clanky/5204/manual\_ gender\_CZ.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5204/manual_%09%20gender_CZ.pdf)>
11. EVROPSKÁ KOMISE. *Memorandum o celoživotním učení* [online]. Praha: Národní vzdělávací fond, listopad 2000 [cit. 4. 12. 2011]. Dostupné na www: <<http://old.nvf.cz/archiv/memorandum/obsah.htm>>
12. EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE. *Klíčové schopnosti pro celoživotní učení – evropský referenční rámec* [online]. Brusel: 2006 [cit. 18. 12. 2011]. Dostupné na www: <[http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/ LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:cs:PDF](http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/%09%20LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:cs:PDF)>
13. FIALOVÁ, E., ŠTĚPÁNKOVÁ, M. a M. MARKSOVÁ – TOMINOVÁ*. Dostaňte zákon na svou stranu: Jak slaďovat rodinu a práci?* [online] Praha: Gender Studies, 2010 [cit. 12. 12. 2011]. ISBN: 978-80-86520-33-9. Dostupné na www: <http://aa.ecn.cz/img\_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/ publikace\_web.pd>
14. HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY. *Návrh věcného záměru zákona o službách péče o děti* [online]. Praha, 2011 [cit 9. 12. 2011]. Dostupné na www: <http://www.komora.cz/pomahame-vasemu-podnikani/ pripominkovani-legislativy- 2/nove-materialy- k-pripominkam-1/nove-materialy-k-pripominkam/49-11-navrh- vecneho-zameru-zakona-o-sluzbach- pece-o-deti-t-24-3-2011.a>
15. KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ. Sdělení komise radě, evropskému parlamentu, evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů. *Akční plán vzdělávání dospělých. K učení je vždy vhodná doba* [online]. Brusel, 2007 [cit. 4. 12. 2011]. Dostupné na www: <<http://ec.europa.eu/education/policies/adult>/com558\_cs.pdf>
16. KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ. Sdělení komise. *Vzdělávání dospělých: Na vzdělávání není nikdy pozdě* [online]. Brusel, 2006 [cit. 12. 12. 2011]. Dostupné na www: <[http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/cs/ com/2006/com2006\_0614cs01.pdf.](http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/cs/%09%20com/2006/com2006_0614cs01.pdf.)>
17. KRAJSKÁ SPRÁVA ČSÚ V PLZNI. *Analýza: Ženy a muži v krajích ČR - Zaměstnanost* [online]. Plzeň: Krajská správa ČSÚ v Plzni, aktualizováno dne: 19. 7. 2010, [cit. 4. 12. 2011]. Dostupné na www: [http://www.czso.cz/ xp/redakce](http://www.czso.cz/%09xp/redakce).nsf/i/ analyza:\_zeny\_a\_muzi\_v\_krajich\_cr\_zamestnanost>
18. MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Firemní školky - základní informace* [online]. Praha: 17. května 2011 [cit 9. 12. 2011] Dostupné na www: <<http://www.msmt.cz/pro-novinare/firemni-skolky-zakladni-informace>>
19. PAVLÍK, Petr et al. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*, *2006* [online]. Praha: Nadace Open Society Fund Praha, 2006. [cit. 16. 12. 2011]. Dostupný na www: <http://www.proequality.cz/publikace/publikaceII.html?articleID=169>
20. PAVLÍK, Petr et al. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*, *2008* [online]. Praha: Nadace Open Society Fund Praha, 2008. [cit. 17. 12. 2011]. Dostupný na www: < <http://www.proequality.cz/>

res/data/005/000588.pdf>

1. *Rovné příležitosti do firem.* 2. speciální vydání [online]. Praha: Gender Studies, 2007 [cit 9. 12. 2011] ISBN: 978-80-86520-21-6. Dostupné na www: <[http://www.genderstudies.cz/download/RP%20do%20firem%202%20spec%20vyd..pdf](http://www.genderstudies.cz/download/RP%20do%20firem%202%20spec%20vyd..pdf%20) >
2. *Rozhodnutí evropského parlamentu a rady č 1720/2006/ES ze dne 15. listopadu 2006, kterým se zavádí akční program v oblasti celoživotního učení* [online]. Úřední věstník Evropské unie, 2006 [cit. 4. 12. 2011]. Dostupné na www: <[http://www.naep.cz/index.php?a=view-project-folder&project\_folder \_id=17&](http://www.naep.cz/index.php?a=view-project-folder&project_folder%09_id=17&)>
3. *Strategie celoživotního učení* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2007[cit. 4. 12. 2011]. Dostupné na www: <http://www.msmt. cz/file/10503\_1\_1/download/>
4. ŠAMANOVÁ, Gabriela. *Role žen a mužů* [online]. Praha: Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR, zveřejněno 1. 2. 2010 [cit. 5. 12. 2011]. Dostupné na www: <[http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/101001s\_ov 100201.pdf](http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/101001s_ov%09100201.pdf)>
5. URBAN, Luděk. Lisabonská strategie. *ec.europa.eu* [online]. Aktualizace 30. 10. 2010 [cit. 22. 12. 2011]. Dostupné na www: <<http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm>>
6. ÚŘAD PRÁCE ČR. *Statistiky o rekvalifikacích. Uchazeči po rekvalifikaci II. čtvrtletí v okrese Frýdek-Místek* [online]. [cit. 23. 12. 2011]. Dostupné na www: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>
7. ÚŘAD PRÁCE VE FRÝDKU-MÍSTKU. *Situace na TP v okrese Frýdek-Místek - listopad 2011* [online]. [cit. 21. 12. 2011] Dostupné na www: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/frydek-mistek/statistiky/zprava \_o\_situaci \_na\_trhu\_prace\_v\_okrese\_frydek-mistek-2011-11.pdf>
8. ÚŘAD PRÁCE VE FRÝDKU-MÍSTKU. *Situace na trhu práce v okrese Frýdek – Místek v roce 2010* [online]. Únor 2011 [cit. 21. 12. 2011] Dostupné na www: < [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/frydek-mistek/analyzy/ 2010rok.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/frydek-mistek/analyzy/%09%202010rok.pdf)>
9. ÚŘAD VLÁDY ČR 2011. *Zpráva o rovnosti žen a mužů v roce 2010 v České republice* [online]. [cit. 17. 12. 2011] Dostupné na www: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/zmocnenec-vlady-pro-lidska-prava/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-1998---2008-392>>
10. VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Aktualizovaná opatření priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže* [online]. Praha: 2011 [cit. 18. 12. 2011]. Dostupné na www: <[http://www.vlada/ass/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/Usneseni-Priority- 2011.pdf](http://www.vlada/ass/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/Usneseni-Priority-%202011.pdf)>

Seznam použitých interních předpisů

1. ÚŘAD PRÁCE ČR, KRAJSKÁ POBOČKA V OSTRAVĚ, KONTAKTNÍ PRACOVIŠTĚ FRÝDEK-MÍSTEK. *Harmonogram poradenských programů pro 1. pololetí roku 2012*
2. ÚŘAD PRÁCE ČR, KRAJSKÁ POBOČKA V OSTRAVĚ, KONTAKTNÍ PRACOVIŠTĚ FRÝDEK-MÍSTEK. *Harmonogram rekvalifikací pro 1. pololetí roku 2012*

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 Vzdělání a věk respondentek

Tabulka č. 2 Vliv vzdělávání na zlepšení postavení na trhu práce

Tabulka č. 3 Zájem respondentek o další vzdělávání

Tabulka č. 4 Zájem respondentek o konkrétní způsoby vzdělávání

Tabulka č. 5 Faktory ovlivňující výběr vzdělávací aktivity

Tabulka č. 6 Bariéry ve vzdělávání

Tabulka č. 7 Přehled o nabídce vzdělávacích aktivit

Tabulka č. 8 Hodnocení nabídky vzdělávacích aktivit

Tabulka č. 9 Zaměstnanost respondentek

Tabulka č. 10 Účast na vzdělávání

Tabulka č. 11 Zájem o vzdělávání

Tabulka č. 12 Ochota investovat do vzdělání

Tabulka č. 13 Výše investic do vzdělávání

Tabulka č. 14 Vzdělávání jako prevence nezaměstnanosti

Tabulka č. 15 Vzdělávání jako zvýšení šance na nalezení zaměstnání

Tabulka č. 16 Podpora ze strany zaměstnavatele

Tabulka č. 17 Přehled v nabídce vzdělávacích aktivit

Tabulka č. 18 Hodnocení nabídky vzdělávacích aktivit

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 Vzdělání a věk respondentek

Graf č. 2 Vliv vzdělávání na postavení na trhu práce

Graf č. 3 Zájem o další vzdělávání

Graf č. 4 Zájem o konkrétní formy dalšího vzdělávání

Graf č. 5 Faktory ovlivňující výběr vzdělávací aktivity

Graf č. 6 Bariéry ve vzdělávání

Graf č. 7 Přehled v nabídce vzdělávacích aktivit

Graf č. 8 Hodnocení nabídky vzdělávacích aktivit

Graf č. 9 Zaměstnanost respondentek

Graf č. 10 Účast na vzdělávání

Graf č. 11 Zájem o vzdělávání

Graf č. 12 Ochota investovat do vzdělání

Graf č. 13 Výše investic do vzdělávání

Graf č. 14 Vzdělávání jako prevence nezaměstnanosti

Graf č. 15 Vzdělávání jako zvýšení šance na nalezení zaměstnání

Graf č. 16 Podpora ze strany zaměstnavatele

Graf č. 17 Přehled v nabídce vzdělávacích aktivit

Graf č. 18 Hodnocení nabídky vzdělávacích aktivit

SEZNAM SCHÉMAT

Schéma č. 1 Členění etap celoživotního učení podle VETEŠKY A TURECKIOVÉ

Schéma č. 2 Čtyři pilíře Evropské strategie zaměstnanosti

Schéma č. 3 Základní cíle strategie Evropa 2020

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 ÚŘAD PRÁCE ČR, KRAJSKÁ POBOČKA V OSTRAVĚ,

KONTAKTNÍ PRACOVIŠTĚ FRÝDEK-MÍSTEK. Harmonogram

rekvalifikací pro 1. pololetí roku 2012

Příloha č. 2 ÚŘAD PRÁCE ČR, KRAJSKÁ POBOČKA V OSTRAVĚ,

KONTAKTNÍ PRACOVIŠTĚ FRÝDEK-MÍSTEK. Harmonogram

poradenských programů pro 1. pololetí roku 2012

Příloha č. 3 Dotazník

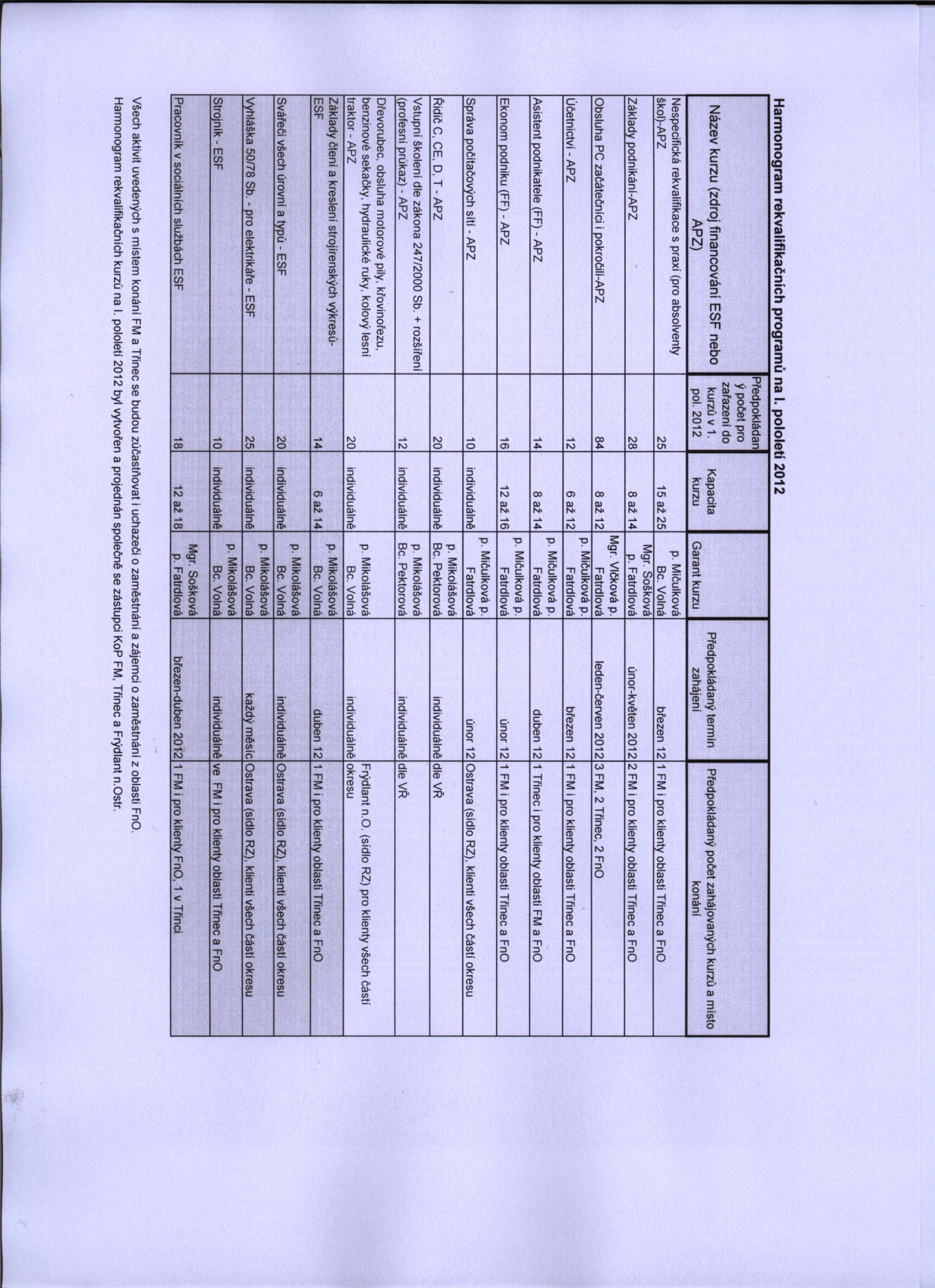
Příloha č. 4 Anketa

Příloha č. 5 Leták: Zdokonalte své počítačové dovednosti

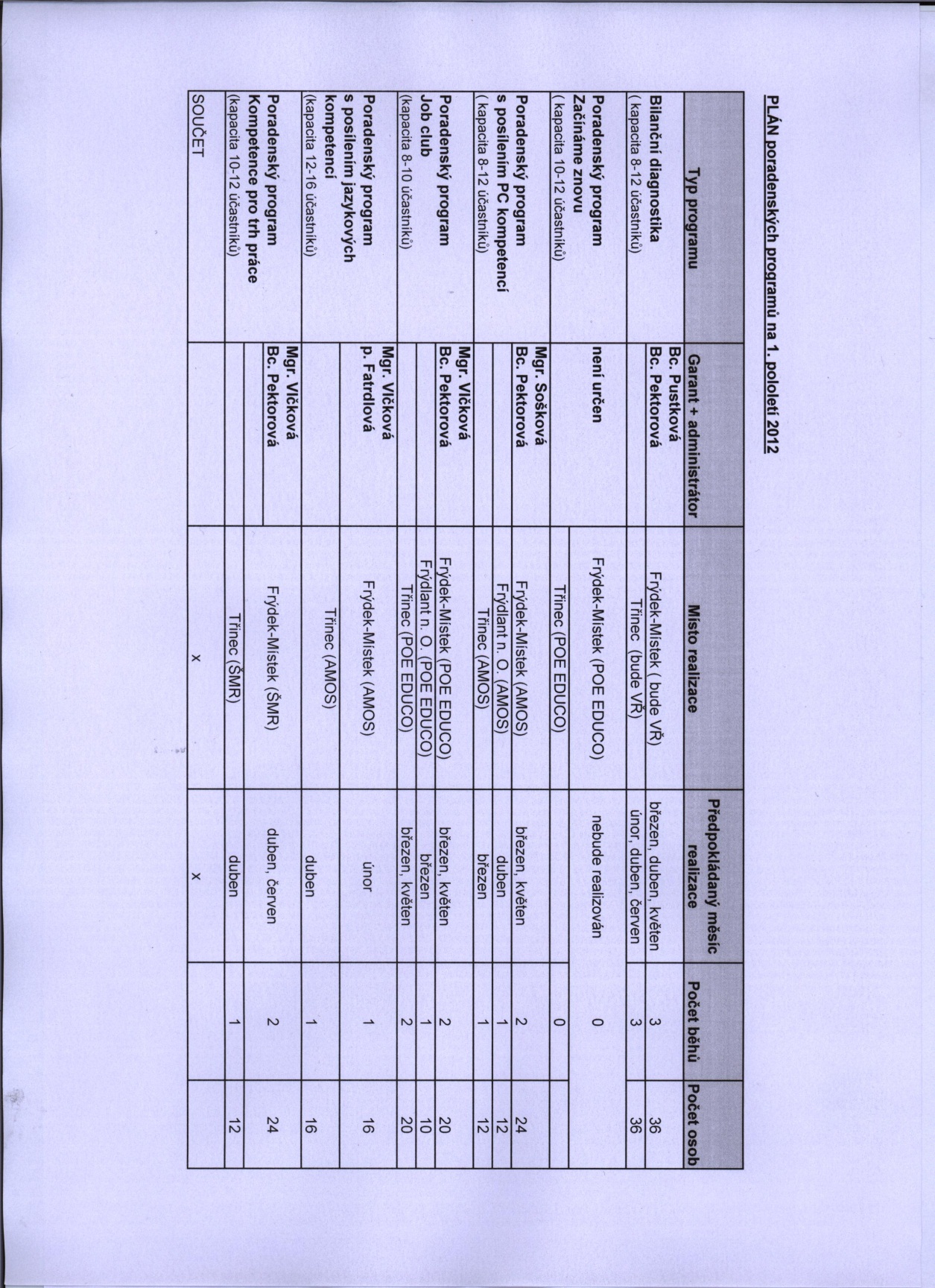
Příloha č. 6 Leták: Co je „zvolená rekvalifikace“?

Příloha č. 7 Leták: Rekvalifikace 1. pololetí 2012

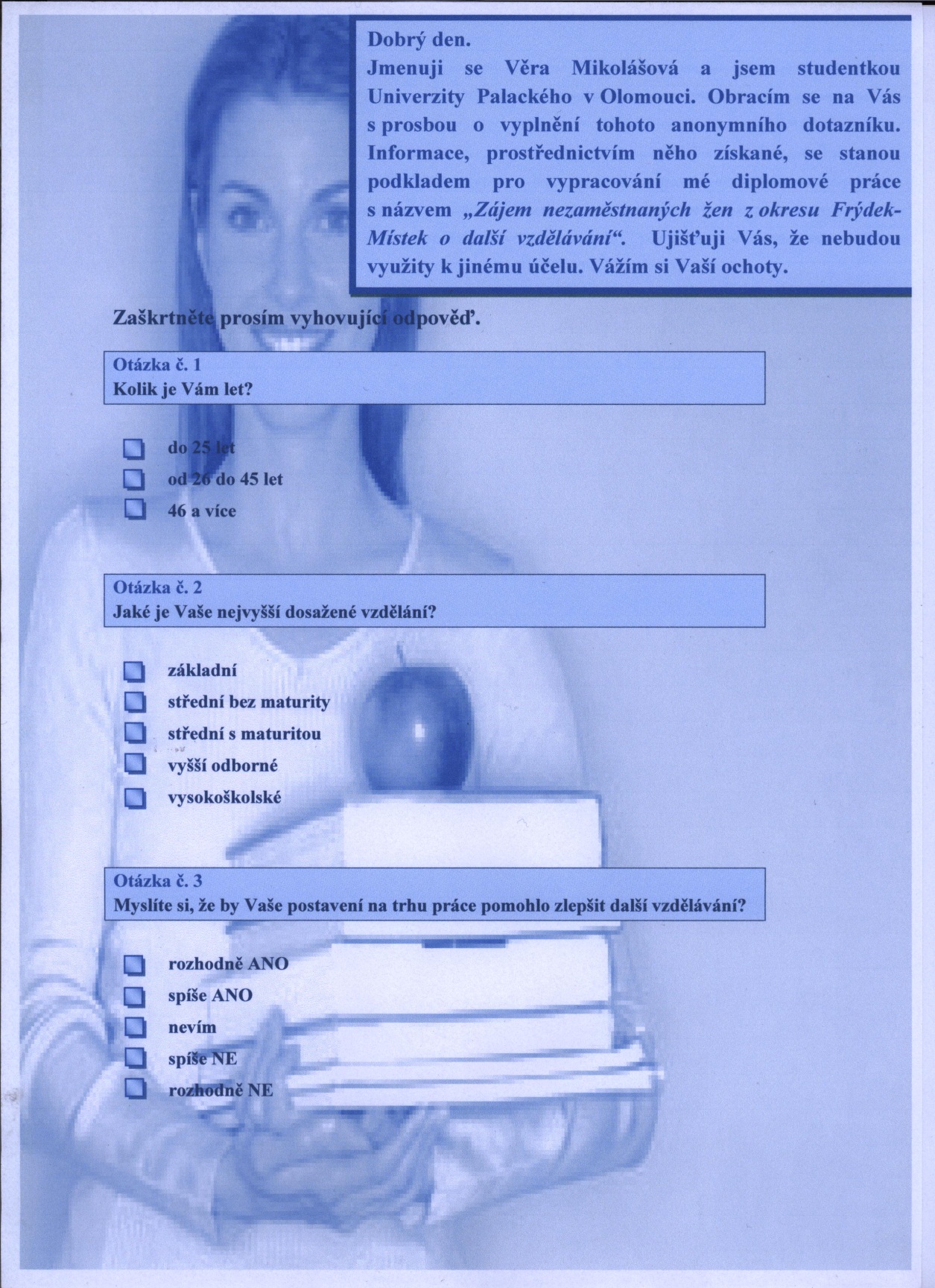
Příloha č. 1 Úřad práce ČR, krajská pobočka v Ostravě, kontaktní pracoviště Frýdek-Místek. Harmonogram rekvalifikací pro 1. pololetí roku 2012

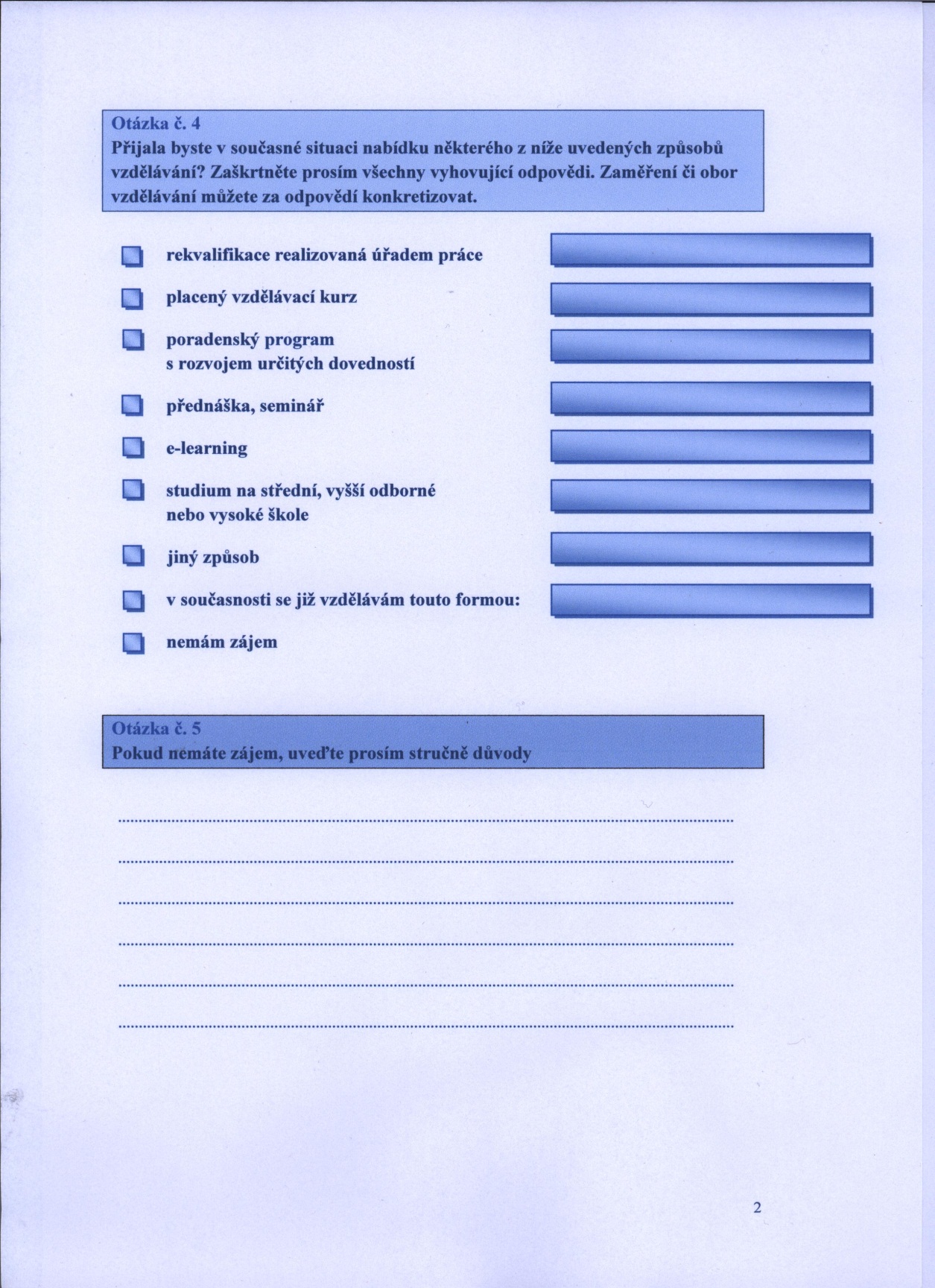


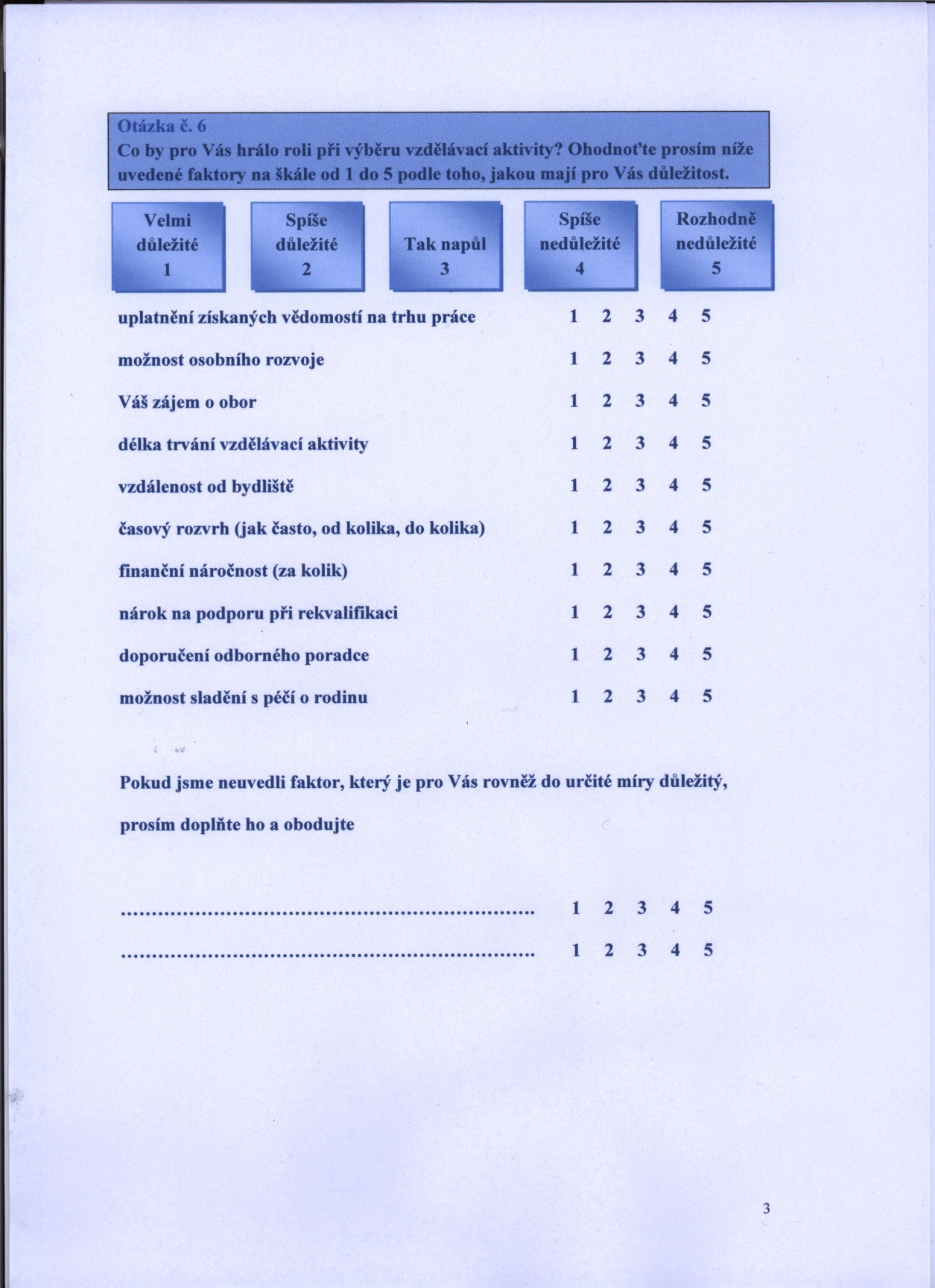
Příloha č. 2 Úřad práce ČR, krajská pobočka v Ostravě, kontaktní pracoviště Frýdek-Místek. Harmonogram poradenských programů pro 1. pololetí roku 2012

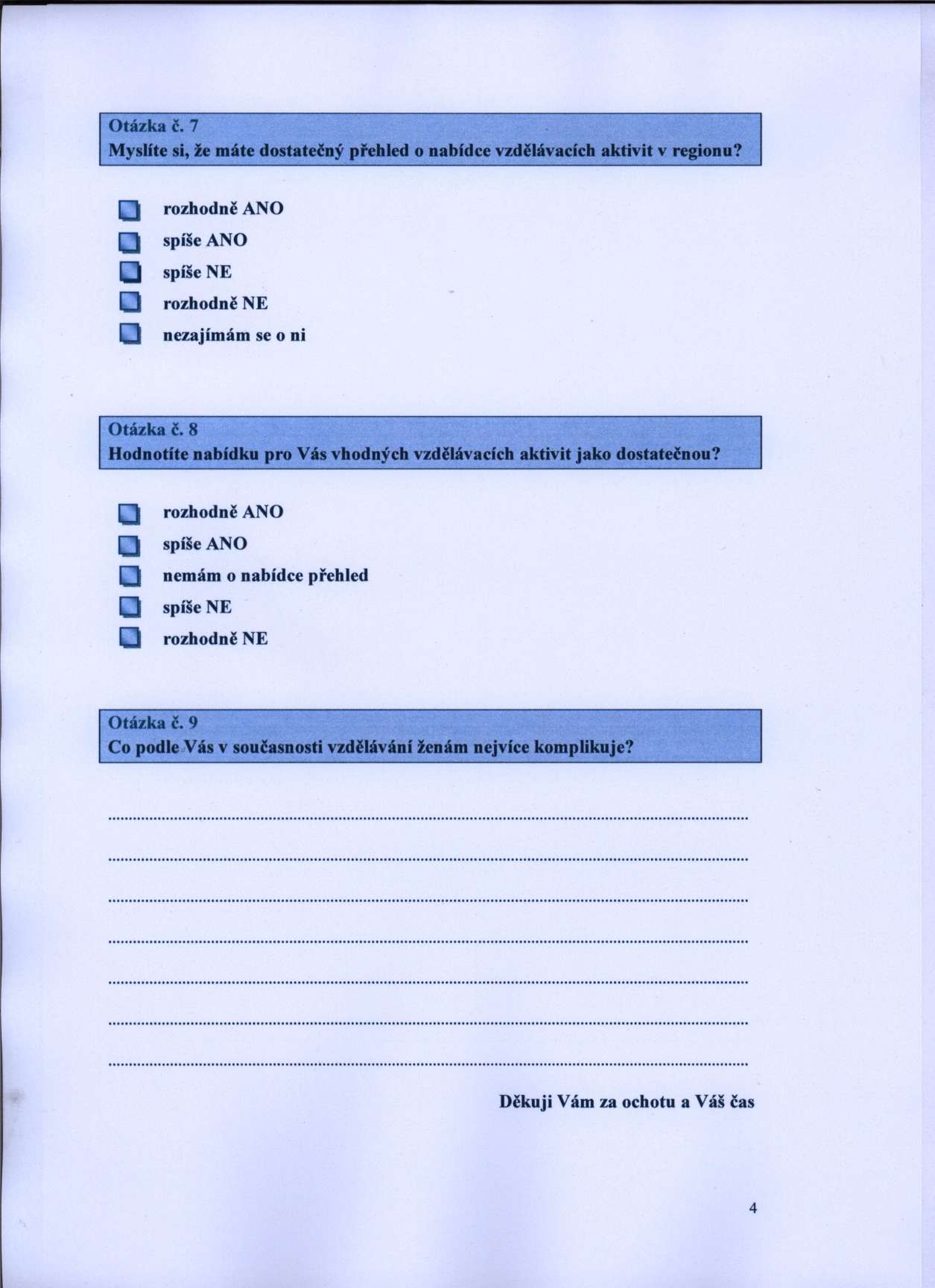


Příloha č. 3 Dotazník









Příloha č. 4 Anketa

Otázka č. 1

Jste zaměstnaná?

pokud

ANO

odpovídejte na otázky v tomto sloupci

Otázka č. 2

Vzděláváte se v současné době jakkoli? ANO NE

Otázka č. 3

Přijala byste v současné situaci nabídku některého ze způsobů vzdělávání?

ANO NE VÁHÁM

Otázka č. 4

Pokud NE: Co Vám ve vzdělávání nejvíce brání?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………

Otázka č. 5

Jste ochotna do vlastního vzdělávání investovat? Jakou částkou? (měsíčně)

…………………………………….

Otázka č. 6

Myslíte si, že další vzdělávání může být prevencí nezaměstnanosti?

Rozhodně ANO

Spíše ANO

NEJSEM SI JISTÁ

Spíše NE

Rozhodně NE

pokud

NE

odpovídejte na otázky v tomto sloupci

Vzděláváte se v současné době jakkoli? ANO NE

Přijala byste v současné situaci nabídku některého ze způsobů vzdělávání?

ANO NE VÁHÁM

Pokud NE: Co Vám ve vzdělávání nejvíce brání?

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………...

………………………………………

Jste ochotna do vlastního vzdělávání investovat? Jakou částkou? (měsíčně)

………………………………………

Myslíte si, že prostřednictvím dalšího vzdělávání můžete zvýšit své šance na nalezení zaměstnání?

Rozhodně ANO

Spíše ANO

NEJSEM SI JISTÁ

Spíše NE

Rozhodně NE

Otázka č. 7

Podporuje Vás zaměstnavatel v dalším vzdělávání?

PODPORUJE nás a vytváří k němu podmínky

PODPORUJE nás, ale nevytváří podmínky

NE, nevěnuje mu pozornost

Otázka č. 8

Řekla byste, že se orientujete v  nabídce vzdělávacích aktivit v našem regionu?

Rozhodně ANO

Spíše ANO

Spíše NE

Rozhodně NE

Nedokážu posoudit

Otázka č. 9

Domníváte se, že jsou Vaše možnosti dalšího vzdělávání v tomto regionu dostatečné?

Rozhodně ANO

Spíše ANO

NEJSEM SI JISTÁ

Spíše NE

Rozhodně NE

Pokud chcete k této problematice cokoli doplnit, učiňte tak prosím níže.

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

Řekla byste, že se orientujete v nabídce vzdělávacích aktivit v našem regionu?

Rozhodně ANO

Spíše ANO

Spíše NE

Rozhodně NE

Nedokážu posoudit

Domníváte se, že jsou Vaše možnosti dalšího vzdělávání v tomto regionu dostatečné?

Rozhodně ANO

Spíše ANO

NEJSEM SI JISTÁ

Spíše NE

Rozhodně NE

Pokud chcete k této problematice cokoli doplnit, učiňte tak prosím níže.

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………



Příloha č. 5 Leták: Zdokonalte své počítačové dovednosti

*Zdokonalte své počítačové dovednosti*

*Začátečníkům nabízíme*

* *poradenský program s posílením počítačových kompetencí*
* *rekvalifikační kurz obsluhy PC dle osnov ECDL START*

*Pokročilým nabízíme*

* *rekvalifikační kurz obsluhy PC dle osnov ECDL*
* *správa počítačových sítí, programování*

\*V případě zájmu projednejte možnost realizace kurzu se svým poradcem pro zprostředkování práce\*



Příloha č. 6 Leták: Co je „zvolená rekvalifikace“?

* *Hrazení zvolené rekvalifikace není nárokové, Úřad práce posoudí uplatnitelnost nové profese na trhu práce a je plně na jeho zvážení, zda rekvalifikaci uhradí.*
* *Zvolený vzdělávací program musí být akreditován Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.*
* *Zájemce o rekvalifikaci doloží potvrzení o ceně kurzu a Úřad práce uhradí rekvalifikaci po jejím úspěšném absolvování přímo vzdělávacímu zařízení.*
* *Vynaložená finanční částka na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče nesmí v období 3 let přesáhnout celkovou částku 50 000  Kč.*
* *Žádost o zvolenou rekvalifikaci je třeba podat minimálně 14 dnů před termínem zahájení kurzu.*
* *Uchazeči nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci, sám si hradí potřebná lékařská vyšetření.*

*Co je „zvolená“ rekvalifikace?*

\*V případě zájmu projednejte možnost realizace kurzu se svým poradcem pro zprostředkování práce. Formuláře „zájem o zvolenou rekvalifikaci“ a „potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně kurzu“ naleznete také na http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana\*

|  |  |
| --- | --- |
| název kurzu | předpoklady pro zařazení |
| *Nespecifická rekvalifikace*  *s praxí* | absolventi s maturitních nebo vysokoškolským vzděláním  bez praxe |
| *Základy podnikání* | uchazeči, kteří plánují zahájení SVČ |
| *Obsluha PC* | uchazeči se základním vzděláním mohou být zařazeni pouze  po absolvování poradenského programu s výukou obsluhy PC |
| *Účetnictví* | písemný příslib zaměstnání |
| *Ekonom podniku* | minimálně maturitní vzdělání |
| *Správa počítačových sítí* | pokročilá znalost obsluhy PC  a anglického jazyka |
| *Dřevorubec, obsluha motorové pily, křovinořezu, benzinové sekačky, hydraulické ruky, kolového lesního traktoru* | zdravotní předpoklady pro výkon profese |
| *Základy čtení a kreslení strojírenských výkresů* |  |
| *Svářeč* | zdravotní předpoklady pro výkon profese |
| *Vyhláška 50/78 Sb. - odborná způsobilost v elektrotechnice* | elektrotechnické vzdělání |
| *Strojník stavebních strojů* | písemný příslib zaměstnání |
| *Pracovník v sociálních službách* | zdravotní předpoklady pro výkon profese |

\*V případě zájmu projednejte možnost realizace kurzu se svým poradcem pro zprostředkování práce\*

Příloha č. 7 Leták: Rekvalifikace 1. pololetí 2012

Rekvalifikace 1. pololetí 2012

1. BENEŠ, Milan. *Andragogika.* Praha: Grada Publishing, 2008, s. 28 [↑](#footnote-ref-1)
2. TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky.* Praha: Portál, 2010, s. 303 [↑](#footnote-ref-2)
3. BARTÁK, Jan. *Jak vzdělávat dospělé.* Praha: Alfa Nakladatelství, 2008, s. 12 [↑](#footnote-ref-3)
4. EVROPSKÁ KOMISE. *Memorandum o celoživotním učení* [online]. Praha: Národní vzdělávací fond, listopad 2000 [cit. 4. 12. 2011]. Dostupné na www: <<http://old.nvf.cz/archiv/memorandum/obsah.htm>> [↑](#footnote-ref-4)
5. VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání.* Praha: Grada Publishing, 2008, s. 20-21 [↑](#footnote-ref-5)
6. KOLEKTIV AUTORŮ. *Lidský kapitál a vzdělávací marketing v andragogickém pohledu.* Praha:

   Eurolex Bohemia, 2004, s. 10 [↑](#footnote-ref-6)
7. KOLEKTIV AUTORŮ. *Lidský kapitál a vzdělávací marketing v andragogickém pohledu.* Praha:

   Eurolex Bohemia, 2004, s. 13 [↑](#footnote-ref-7)
8. KOLEKTIV AUTORŮ. *Lidský kapitál a vzdělávací marketing v andragogickém pohledu.* Praha:

   Eurolex Bohemia, 2004, s. 13-14 [↑](#footnote-ref-8)
9. MAZOUCH, Petr a Jakub FISCHER. *Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy.* Praha:

   C. H.Beck, 2011. s. 2-3

   [↑](#footnote-ref-9)
10. KOLEKTIV AUTORŮ. *Lidský kapitál a vzdělávací marketing v andragogickém pohledu*. Praha:

    Eurolex Bohemia, 2004, s. 38 [↑](#footnote-ref-10)
11. VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání.* Praha: Grada

    Publishing, 2008, s. 36 [↑](#footnote-ref-11)
12. MUŽÍK, Jaroslav. *Androdidaktika*. Praha: ASPI Publishing, 2004, s 48 [↑](#footnote-ref-12)
13. BENEŠ, Milan., *Andragogika.* Praha: Grada Publishing, 2008, s. 17-18 [↑](#footnote-ref-13)
14. EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE. *Klíčové schopnosti pro celoživotní učení – evropský referenční rámec* [online]. Brusel: 2006 [cit. 18. 12. 2011]. Dostupné na www:< http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:cs:PDF> [↑](#footnote-ref-14)
15. KOLEKTIV AUTORŮ. *Lidský kapitál a vzdělávací marketing v andragogickém pohledu*. Praha: Eurolex Bohemia, 2004, s. 37 [↑](#footnote-ref-15)
16. BARTÁK, Jan. *Jak vzdělávat dospělé.* Praha: Alfa Nakladatelství, 2008, s. 10 [↑](#footnote-ref-16)
17. BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 29 - 30 [↑](#footnote-ref-17)
18. BARTÁK, Jan. *Jak vzdělávat dospělé.* Praha: Alfa Nakladatelství, 2008, s. 25 [↑](#footnote-ref-18)
19. BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta. *Kapitoly z andragogiky 1.* Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2006, s. 10 [↑](#footnote-ref-19)
20. BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta. *Kapitoly z andragogiky 1.* Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2006, s. 10 [↑](#footnote-ref-20)
21. MALACH, Josef a Bedřich ZAPLETAL. *Vybrané problémy andragogiky.* Ostrava: Ostravská

    univerzita v Ostravě, 2005, s. 17 [↑](#footnote-ref-21)
22. BENEŠ, Milan. *Andragogika.* Praha: Grada Publishing, 2008, s. 36 [↑](#footnote-ref-22)
23. TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky.* Praha: Portál, 2010, s. 284 [↑](#footnote-ref-23)
24. COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIE. *Growth, competitiveness, employment - The challenges and ways forwardinto the 21st century* [online]. Luxembourg, 1993 [cit. 3. 12. 2011]. ISBN 92-826-7000-7 Dostupné na www: <http://aei.pitt.edu/ 1139/1/ growth\_ wp\_COM\_93\_700\_Parts\_A\_B.pdf> [↑](#footnote-ref-24)
25. KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Professional Publishing, 2003, s. 23-34 [↑](#footnote-ref-25)
26. TOMEŠ, Igor. *Obory sociální politiky.* Praha: Portál, 2011, s. 101 [↑](#footnote-ref-26)
27. *Amsterodamská smlouva* [online]. 2010 [cit. 18. 12. 2011]. Dostupné na www:

    <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/pdf/amsterodamska\_smlouva\_cs.pdf> [↑](#footnote-ref-27)
28. TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky.* Praha: Portál, 2010, s. 285 [↑](#footnote-ref-28)
29. KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Professional Publishing, 2003, s. 37-44 [↑](#footnote-ref-29)
30. TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky.* Praha: Portál, 2010, s. 285 [↑](#footnote-ref-30)
31. KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Professional Publishing, 2003, s. 37-44 [↑](#footnote-ref-31)
32. TOMEŠ, Igor. *Obory sociální politiky.* Praha: Portál, 2011, s. 102 [↑](#footnote-ref-32)
33. URBAN, Luděk. Lisabonská strategie. [*ec.europa.eu*](http://ec.europa.eu/) [online] aktualizace 30. 10. 2010 [cit. 22. 12.

    2011]. Dostupné na www: <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377\_cs.htm> [↑](#footnote-ref-33)
34. TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky.* Praha: Portál, 2010, s. 286 [↑](#footnote-ref-34)
35. EVROPSKÁ KOMISE. *Hodnocení Lisabonské strategie* [online]. Brusel, 2010. [cit. 12. 12. 2011]

    Dostupné na www:<<http://www.spcr.cz/files/cz/eu/ek/lisbon_strategy_evaluation_cs.pdf>> [↑](#footnote-ref-35)
36. EVROPSKÁ KOMISE. *Evropa 2020. Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující*

    *začlenění* [online]. Brusel, 2010 [cit. 12. 12. 2011] Dostupné na www:

    < http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\_CS\_ACT\_part1\_v1.pdf> [↑](#footnote-ref-36)
37. TOMEŠ, Igor. *Obory sociální politiky.* Praha: Portál, 2011, s. 103 [↑](#footnote-ref-37)
38. EVROPSKÁ KOMISE. *Memorandum o celoživotním učení* [online]. Praha: Národní vzdělávací fond, listopad 2000 [cit. 4. 12. 2011]. Dostupné na www: <<http://old.nvf.cz/archiv/memorandum/obsah.htm>> [↑](#footnote-ref-38)
39. EVROPSKÁ KOMISE. *Memorandum o celoživotním učení* [online]. Praha: Národní vzdělávací fond. [cit. 4. 12. 2011]. Dostupné na www: <http://www.nvf.cz/archiv/memorandum/obsah.htm> [↑](#footnote-ref-39)
40. EUROPEAN COMMISSION. *Communication from the Commission. Making a european area of lifelong learning a reality* [online]. Listopad 2001 [cit. 4. 12. 2011]. Dostupné na www: <<http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MitteilungEng.pdf>> [↑](#footnote-ref-40)
41. *Strategie celoživotního učení* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy,

    2007[cit. 4. 12. 2011]. Dostupné na www: <http://www.msmt.cz/file/10503\_1\_1/download/> [↑](#footnote-ref-41)
42. KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ. *Sdělení komise. Vzdělávání dospělých: Na*

    *vzdělávání není* *nikdy pozdě* [online]. Brusel, 2006 [cit. 12. 12. 2011]. Dostupné na www:

    <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/cs/com/2006/com2006\_0614cs01.pdf.> [↑](#footnote-ref-42)
43. TOMEŠ, Igor. *Obory sociální politiky.* Praha: Portál, 2011, s. 99 [↑](#footnote-ref-43)
44. KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ. Sdělení komise radě, evropskému parlamentu,

    evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů. *Akční plán vzdělávání*

    *dospělých. K učení je vždy vhodná doba* [online]. Brusel, 2007 [cit. 4. 12. 2011]. Dostupné na

    www: http://ec.europa.eu/education/policies/adult/com558\_cs.pdf [↑](#footnote-ref-44)
45. *Rozhodnutí evropského parlamentu a rady č 1720/2006/ES ze dne 15. listopadu 2006*,

    *kterým se zavádí akční program v oblasti celoživotního učení* [online]. Úřední věstník Evropské

    unie, 2006 [cit. 4. 12. 2011]. Dostupné na www:<*http*://www.naep.cz/index.php?a=view-project-

    folder&project\_folder\_id=17&> [↑](#footnote-ref-45)
46. HARNACHOVÁ, Martina et al. Genderové stereotypy. *Sociologický webzin SOCIOweb* [online].

    06/2010 [cit. 4. 12. 2011]. ISSN 1214-1720. Dostupné na www:

    <<http://www.socioweb.cz/upl/editorial/download/180_soc.web._06-2010.pdf>>

    [↑](#footnote-ref-46)
47. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovným příležitostí žen a mužů*. Praha: Gender Studies, 2004, s. 58 [↑](#footnote-ref-47)
48. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovným příležitostí žen a mužů*. Praha: Gender Studies, 2004, s. 58 [↑](#footnote-ref-48)
49. JARKOVSKÁ, L., LIŠKOVÁ, K. a I. ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh*. Praha - Brno: Sociologické nakladatelství ve spolupráci s Masarykovou univerzitou, 2010, s. 9 [↑](#footnote-ref-49)
50. Ve výzkumu bylo pro identifikaci zaměstnaneckých pozic použito kompletní Goldthorpovo třídní

    schéma, které obsahuje celkem 11 tříd. [↑](#footnote-ref-50)
51. VALENTOVÁ, M., ŠMÍDOVÁ, L. a T. KATRŇÁK. Genderová segregace trhu práce v kontextu

    segregace vzdělanostní: mezinárodní srovnání. *Gender, rovné příležitosti, výzkum.* ročník 8, čís.

    2/2007[online]. ISSN 1213-0028 [cit. 4. 12. 2011]. Dostupné na www:

    < http://www.genderonline.cz/cs/issue/8-rocnik-8-cislo-2-2007> [↑](#footnote-ref-51)
52. KRAJSKÁ SPRÁVA ČSÚ V PLZNI. *Analýza: Ženy a muži v krajích ČR - Zaměstnanost* [online].

    Plzeň: Krajská správa ČSÚ v Plzni, aktualizováno dne: 19. 7. 2010, [cit. 4. 12. 2011]. Dostupné na

    www:< <http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/analyza:_zeny_a_muzi_v_krajich_cr_zamestnanost>> [↑](#footnote-ref-52)
53. JARKOVSKÁ, L., LIŠKOVÁ, K. a I. ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh*. 1. vydání. Praha - Brno:

    Sociologické nakladatelství ve spolupráci s Masarykovou univerzitou, 2010, s. 9 [↑](#footnote-ref-53)
54. JARKOVSKÁ, L., LIŠKOVÁ, K. a I. ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh*. 1. vydání. Praha - Brno:

    Sociologické nakladatelství ve spolupráci s Masarykovou univerzitou, 2010, s. 20 [↑](#footnote-ref-54)
55. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Ročenka statistiky trhu práce 2010-Mzdy* [online]. Praha: Český statistický úřad, aktualizováno dne: 17. 8. 2011 [cit. 4. 12. 2011]. Dostupné na www:

    <http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3111-10> [↑](#footnote-ref-55)
56. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovným příležitostí žen a mužů.* Praha: Gender Studies, 2004, s. 58 [↑](#footnote-ref-56)
57. MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost.* Praha: Sociologické nakladatelství, 2008, s. 183-184 [↑](#footnote-ref-57)
58. ČERVENKA, Jan. *Hierarchie životních cílů v české populaci* [online]. Praha: Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR, zveřejněno 11. 12. 2009 [cit. 5. 12. 2011]. Dostupné na www: <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100980s\_ov91211.pdf> [↑](#footnote-ref-58)
59. RYDVALOVÁ, Renata a Blanka JUNOVÁ. *Jak sladit práci a rodinu a nezapomenout na sebe.* Praha: Grada Publishing, 2011, s. 29 [↑](#footnote-ref-59)
60. MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost.* Praha: Sociologické nakladatelství, 2008, s. 177 [↑](#footnote-ref-60)
61. ŠAMANOVÁ, Gabriela. *Role žen a mužů* [online]. Praha: Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR, zveřejněno 1. 2. 2010 [cit. 5. 12. 2011]. Dostupné na www: <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/101001s\_ov100201.pdf> [↑](#footnote-ref-61)
62. RYDVALOVÁ, Renata a Blanka JUNOVÁ. *Jak sladit práci a rodinu a nezapomenout na sebe.* Praha: Grada Publishing, 2011, s. 21 [↑](#footnote-ref-62)
63. *Rovné příležitosti do firem.* 2. speciální vydání [online]. Praha: Gender Studies, 2007 [cit 9. 12. 2011] ISBN: 978-80-86520-21-6. Dostupné na www: <<http://www.genderstudies.cz/download/RP%20do%20firem%202%20spec%20vyd..pdf> > [↑](#footnote-ref-63)
64. KŘÍŽKOVÁ, Alena a Marta VOHLÍDALOVÁ. Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí. *Sociologický časopis* [online]. 1/2009 [cit. 9. 12. 2011]. ISSN 0038-0288. Dostupné na www: <http://sreview.soc.cas.cz/cs/issue/4-sociologicky-casopis-czech-sociological-review-1-2009/7> [↑](#footnote-ref-64)
65. RYDVALOVÁ, Renata a Blanka JUNOVÁ. *Jak sladit práci a rodinu a nezapomenout na sebe.* Praha: Grada Publishing, 2011, s. 27 [↑](#footnote-ref-65)
66. FIALOVÁ, E., ŠTĚPÁNKOVÁ, M. a M. MARKSOVÁ – TOMINOVÁ. *Dostaňte zákon na svou*

    *stranu: Jak slaďovat rodinu a práci?* [online] Praha: Gender Studies, 2010 [cit. 12. 12. 2011].

    ISBN: 978-80-86520-33-9. Dostupné na www:

    <<http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/publikace_web.pdf>> [↑](#footnote-ref-66)
67. SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti.* Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně, 2008, s. 81-85 [↑](#footnote-ref-67)
68. Česko. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů [↑](#footnote-ref-68)
69. SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti.* Brno:

    Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně, 2008, s. 32 [↑](#footnote-ref-69)
70. *Rovné příležitosti do firem.* 2. speciální vydání [online]. Praha: Gender Studies, 2007.

    [cit 9. 12. 2011] ISBN: 978-80-86520-21-6. Dostupné na www:

    <<http://www.genderstudies.cz/download/RP%20do%20firem%202%20spec%20vyd..pdf> >

    [↑](#footnote-ref-70)
71. MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Firemní školky - základní informace* [online]. Praha: 17. května 2011 [cit 9. 12. 2011]

    Dostupné na www: <<http://www.msmt.cz/pro-novinare/firemni-skolky-zakladni-informace>> [↑](#footnote-ref-71)
72. HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY. *Návrh věcného záměru zákona o službách*

    *péče o děti* [online]. Praha, 2011 [cit 9. 12. 2011]. Dostupné na www:

    *<*

    [http://www.komora.cz/pomahame-vasemu-podnikani/pripominkovani-legislativy-2/nove-](http://www.komora.cz/pomahame-vasemu-podnikani/pripominkovani-legislativy-2/nove-       materialy-)

    [materialy-](http://www.komora.cz/pomahame-vasemu-podnikani/pripominkovani-legislativy-2/nove-       materialy-) k-pripominkam-1/nove-materialy-k-pripominkam/49-11-navrh-vecneho-zameru-

    zakona-o-sluzbach- pece-o-deti-t-24-3-2011.a> [↑](#footnote-ref-72)
73. CENTRUM PROEQUALITY. *Ženy a česká společnost: Hodnocení implementace Pekingské akční*

    *platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking + 15).* Praha:Otevřená společnost*,* 2010,

    s. 58 -59 [↑](#footnote-ref-73)
74. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovným příležitostí žen a mužů.* Praha: Gender

    Studies, 2004, s. 118 [↑](#footnote-ref-74)
75. MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost*. 2. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008, str. 23-

    24 [↑](#footnote-ref-75)
76. CENTRUM PROEQUALITY. *Ženy a česká společnost: Hodnocení implementace Pekingské akční*

    *platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking + 15).* Praha:Otevřená společnost*,* 2010,

    s. 74-76 [↑](#footnote-ref-76)
77. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovným příležitostí žen a mužů.* Praha: Gender

    Studies, 2004, s. 21-24 [↑](#footnote-ref-77)
78. MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost*. 2. Vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008, str. 25-

    26 [↑](#footnote-ref-78)
79. PAVLÍK, Petr et al. Stínová *zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů, 2006* [online]. Praha: Nadace Open Society Fund Praha, 2006.[cit. 16. 12. 2011].Dostupný na www:<http://www.proequality.cz/publikace/publikaceII.html?articleID=169> [↑](#footnote-ref-79)
80. CENTRUM PROEQUALITY. *Ženy a česká společnost: Hodnocení implementace Pekingské akční*

    *platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking + 15).* Praha:Otevřená společnost*,* 2010, s. 74 [↑](#footnote-ref-80)
81. EVROPSKÁ KOMISE*. Manuál pro gender mainstreaming politik sociálního začleňování a*

    *sociální ochrany* [online]. Praha: 12. 3.2008.[cit 15. 12. 2011]. Dostupné na www:

    *<http://www.mpsv.cz/files/clanky/5204/manual\_gender\_CZ.pdf>* [↑](#footnote-ref-81)
82. CENTRUM PROEQUALITY. *Ženy a česká společnost: Hodnocení implementace Pekingské akční*

    *platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking + 15).* Praha:Otevřená společnost*,* 2010,

    s. 74 [↑](#footnote-ref-82)
83. CENTRUM PROEQUALITY. *Ženy a česká společnost: Hodnocení implementace Pekingské akční*

    *platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking + 15).* Praha:Otevřená společnost*,* 2010,

    s. 74, str. 57-76 [↑](#footnote-ref-83)
84. PAVLÍK, Petr et al. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů, 2008* [online]. Praha: Nadace Open Society Fund Praha, 2008.[cit. 17. 12. 2011].

    Dostupný na www:< http://www.proequality.cz/res/data/005/000588.pdf> [↑](#footnote-ref-84)
85. ÚŘAD VLÁDY ČR 2011. *Zpráva o rovnosti žen a mužů v roce 2010 v České republice* [online].

    [cit.17. 12. 2011] Dostupné na www: < <http://www.vlada.cz/cz/ppov/zmocnenec-vlady-pro-lidska->

    prava/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-

    pri-prosazovani-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-1998---2008-392> [↑](#footnote-ref-85)
86. VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Aktualizovaná opatření priorit a postupů vlády při prosazování*

    *rovných příležitostí pro ženy a muže* [online]. Praha: 2011 [cit. 18. 12. 2011]. Dostupné na www:

    *<http://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/Usneseni-*

    *Priority-2011.pdf>* [↑](#footnote-ref-86)
87. Česko. Zákon č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů [↑](#footnote-ref-87)
88. TOMEŠ, Igor. *Obory sociální politiky.* Vyd. 1.Praha: Portál, 2011, s. 109 [↑](#footnote-ref-88)
89. ČESKÁ REPUBLIKA. *Národní program reforem české republiky 2008 – 2010* [online]. Říjen,

    2008 [cit. 19. 12. 2011] Dostupné na www: <<http://portal.mpsv.cz>/sz/politikazamest/narodni\_

    akcni\_plan/npr2008\_2010.pdf > [↑](#footnote-ref-89)
90. ČESKÁ REPUBLIKA. *Národní program reforem české republiky 2008 – 2010* [online]. 2. 4. 2009

    [cit. 19. 12. 2011] Dostupné na www:

    http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\_akcni\_plan/npr2008\_2010.pdf [↑](#footnote-ref-90)
91. ČESKÁ REPUBLIKA. *Zpráva o plnění národního programu reforem ČR 2008 – 2010* [online].

    Říjen, 2009 [cit. 19. 12. 2011]. Dostupné na www:

    <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\_akcni\_plan> [↑](#footnote-ref-91)
92. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Management lidských zdrojů.* Praha: C. H. Beck, 2007, s. 98 [↑](#footnote-ref-92)
93. TOMEŠ, Igor. *Obory sociální politiky.* Vyd. 1.Praha: Portál, 2011, s. 91 [↑](#footnote-ref-93)
94. TOMEŠ, Igor. *Obory sociální politiky.* Vyd. 1.Praha: Portál, 2011, str. 94 [↑](#footnote-ref-94)
95. Česko. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů [↑](#footnote-ref-95)
96. Česko. Zákonč. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů [↑](#footnote-ref-96)
97. Česko. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů [↑](#footnote-ref-97)
98. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. Management lidských zdrojů. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 95 [↑](#footnote-ref-98)
99. ÚŘAD PRÁCE VE FRÝDKU-MÍSTKU. *Situace na trhu práce v okrese Frýdek – Místek v roce*

    *2010* [online]. Únor 2011 [cit. 21. 12. 2011] Dostupné na www:

    http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/frydek-mistek/analyzy/2010rok.pdf [↑](#footnote-ref-99)
100. ÚŘAD PRÁCE VE FRÝDKU-MÍSTKU. *Situace na TP v okrese Frýdek-Místek - listopad 2011*

     [online]. [cit. 21. 12. 2011]

     Dostupné na www: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/frydek->

     mistek/statistiky/zprava\_o\_situaci\_na\_trhu\_prace\_v\_okrese\_frydek-mistek-2011-11.pdf> [↑](#footnote-ref-100)
101. ÚŘAD PRÁCE ČR, KRAJSKÁ POBOČKA V OSTRAVĚ, KONTAKTNÍ PRACOVIŠTĚ

     FRÝDEK-MÍSTEK. *Harmonogram rekvalifikací pro 1. pololetí roku 2012* [↑](#footnote-ref-101)
102. ÚŘAD PRÁCE ČR. *Statistiky o rekvalifikacích. Uchazeči po rekvalifikaci II. čtvrtletí v okrese*

     *Frýdek-Místek* [online]. [cit. 23. 12. 2011]. Dostupné na www: < http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek> [↑](#footnote-ref-102)
103. Česko. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů [↑](#footnote-ref-103)
104. ÚŘAD PRÁCE ČR, KRAJSKÁ POBOČKA V OSTRAVĚ, KONTAKTNÍ PRACOVIŠTĚ

     FRÝDEK-MÍSTEK. *Harmonogram poradenských programů pro 1. pololetí roku 2012* [↑](#footnote-ref-104)
105. Garant kurzu na kontaktním pracovišti ve Frýdku-Místku zodpovídá za výběr uchazečů

     do rekvalifikací, zajištění potřebných vstupních dokumentů, např. doporučení lékaře a následně

     předání seznamu zařazených ke schválení pracovní skupině. Samotnou realizaci poté

     zabezpečují pracovníci referátu poradenství a rekvalifikací krajské pobočky v Ostravě. [↑](#footnote-ref-105)
106. MAŇÁK Josef a Vlastimil ŠVEC. *Cesty pedagogického výzkumu.* 1. vydání. Brno: Paido, 2004. s.

     21 [↑](#footnote-ref-106)
107. CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu.* 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007.

     s. 163 [↑](#footnote-ref-107)
108. NOVÝ Ivan a Alois SURYNEK. *Sociologie pro ekonomy a manažery.* Druhé přepracované a

     rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2006. s. 267-268 [↑](#footnote-ref-108)
109. CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu.* 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007.

     s. 182-183 [↑](#footnote-ref-109)
110. CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu.* 1. vydání. Praha: Grada Publishing,

     2007, s. 21 [↑](#footnote-ref-110)
111. DONEZ: systém docházky nezaměstnaných, kdy se uchazeč o zaměstnání hlásí ve vygenerovaném

     termínu a čase, až osmkrát do měsíce, na kontaktním místě veřejné správy při České poště.

     (Czechpoint) [↑](#footnote-ref-111)