

Návrh opatření ke zvýšení zaměstnanosti žen po rodičovské dovolené na Úřadu práce ČR – kontaktní pracoviště Zlín

Bc. Petra Machů

Diplomová Práce
2014

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Petra Machů**
Osobní číslo: **M12424**
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná správa a regionální rozvoj**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Návrh opatření ke zvýšení zaměstnanosti žen po rodičovské dovolené na Úřadu práce České republiky – kontaktní pracoviště Zlín**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Uvedte hlavní teoretická východiska týkající se problematiky nezaměstnanosti a jejího řešení se zaměřením na nezaměstnané ženy.
- Vymezte legislativní rámec týkající se dané problematiky.

II. Praktická část

- Analyzujte aktuální údaje a vývoj nezaměstnanosti v krajích České republiky.
- Proveďte v cílové skupině dotazníkové šetření k dané problematice ve Zlínském kraji.
- Zhodnoťte zjištěné výsledky a navrhnete projekt na podporu zaměstnanosti žen po rodičovské dovolené ve Zlíně.

Závěr

Rozsah diplomové práce: **cca 70**
Rozsah příloh:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, Božena et al. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
JAKUBKA, Jaroslav et al. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012. 6. vyd. Praha: Anag, 2012, 1239 s. ISBN 978-80-7263-713-3.
MANKIW, Gregory. Macroeconomics. 5. vyd. New York: Worth publishers, 2003, 548 s. ISBN 0-71-675237-9.
MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: SLON, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
SCHILLER, Bradley. Essentials of Economics. 6. vyd. Boston: McGraw-Hill, 2007, 421 s. ISBN 0-07-340279-6.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Pavel Grebeníček**
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
Datum zadání diplomové práce: **17. února 2014**
Termín odevzdání diplomové práce: **2. května 2014**

Ve Zlíně dne 17. února 2014

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka



doc. RNDr. Oldřich Hájek, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹;
- diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému,
- na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²;
- podle § 60³ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

¹ zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

- (1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudku oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.
- (2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.
- (3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

² zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

- (3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

³ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

- (1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

- podle § 60⁴ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské/diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že:

- jsem diplomovou práci zpracoval/a samostatně a použité informační zdroje jsem citoval/a;
- odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 29. 4. 2014



⁴ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

- (2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.
- (3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily; a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídí k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Diplomová práce se zabývá závažným společenským problémem, kterým je nezaměstnanost, zejména pak nezaměstnaností žen po rodičovské dovolené. Cílem této práce je navrhnout opatření, která by těmto ženám měla pomoci v návratu na trh práce.

Teoretická část obsahuje teoretické poznatky související s nezaměstnaností, dále pak problematiku žen na rodičovské dovolené a nabídku služeb úřadu práce.

Praktická část obsahuje údaje o ženách evidovaných na úřadu práce. Na základě provedeného výzkumu byly navrženy opatření pro zvýšení jejich zaměstnanosti.

Klíčová slova: Úřad práce, trh práce, nezaměstnanost, rodičovská dovolená, opatření.

ABSTRACT

This dissertation deals with serious social problem caused by unemployment, especially unemployment of women after maternity leave. The aim of this work is to propose policies that would help these women to return to the labor market.

The theoretical part includes theoretical knowledge related to unemployment, as well as the issues of women on maternity leave and offer of Job Centre services.

The practical part contains data of women registered at the Job Centre. On the basis of the research were suggested policies to increase their employment.

Keywords: Job Centre, labour market, unemployment, maternity leave, policies

Děkuji všem, díky kterým jsem během svého studia načerpala mnoho nových a zajímavých informací a zkušeností a Ing. Grebeníčkoví za vedení při zpracování této práce.

Mé největší díky patří mé rodině za jejich trpělivost a podporu při studiu.

„Každý je odpovědný za to, co dělá, ale také za to, co nedělá“

Voltaire

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 NEZAMĚŠTNANOST	13
1.1 PŘIROZENÁ MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI	15
1.2 TYPY A DRUHY NEZAMĚŠTNANOSTI	16
1.3 RIZIKOVÉ SKUPINY	17
1.4 NÁKLADY A PŘÍNOSY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	19
2 TRH PRÁCE	21
2.1 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE	21
3 ŽENY NA TRHU PRÁCE	22
3.1 PŘEKÁŽKY PŘI HLEDÁNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ.....	22
3.1.1 Pracovní úvazky	22
3.1.2 Rodinná politika státu	23
3.1.3 Péči o děti mimo rodinné prostředí	24
3.1.4 Ztráta kontaktu s pracovním prostředím	25
3.2 SYSTÉM FINANČNÍ PODPORY PŘI PÉČI O DÍTĚ	25
4 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY	30
4.1 GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ	30
4.2 KRAJSKÉ POBOČKY	31
4.3 KONTAKTNÍ PRACOVÍŠTĚ	32
5 AKTIVITY ÚŘADU PRÁCE	35
5.1 JOB CLUB.....	35
5.2 BILANČNÍ DIAGNOSTIKA.....	35
5.3 ŠANCE PRO RODIČE VE ZLÍNSKÉM KRAJI II.....	36
5.4 APZ	38
5.4.1 Rekvalifikace.....	39
5.4.2 Investiční pobídky	40
5.4.3 Veřejně prospěšné práce (VPP)	40
5.4.4 Aktivizační pracovní příležitosti (APP).....	40
5.4.5 Společensky účelná pracovní místa (SÚPM).....	41
5.4.6 Překlenovací příspěvek	41
5.4.7 Příspěvek na zapracování	41
5.4.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	42
5.4.9 Výše příspěvků u zkrácených úvazků u nástrojů SÚPM a VPP	42
6 ÚŘAD PRÁCE VE SPOLUPRÁCI S DALŠÍMI ORGANIZACEMI	43
6.1 RODIČE SAMOŽIVITELÉ A TRH PRÁCE	43
6.2 ČAS NA ZMĚNU	44
6.3 PROFESNÍ ŽIVOT S DĚTMI.....	44
7 ZÁKON Č. 262/2006 SB., ZÁKONÍK PRÁCE	46
II PRAKTICKÁ ČÁST	48
8 ANALÝZA NEZAMĚŠTNANOSTI	49

8.1	NEZAMĚSTNANOST V KRAJÍCH ČESKÉ REPUBLIKY V LETECH 2010 – 2013.....	49
8.2	ZLÍNSKÝ KRAJ	CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.
8.3	NEZAMĚSTNANÉ ŽENY V OKRESE ZLÍN	51
9	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	57
9.1	POPIS VÝZKUMNÉHO VZORKU	58
9.2	ANALÝZA DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	61
9.2.1	Hypotéza H ₁	62
9.2.2	Hypotéza H ₂	62
9.2.3	Hypotéza H ₃	63
9.2.4	Hypotéza H ₄	67
10	NÁVRH OPATŘENÍ KE ZVÝŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI ŽEN	70
10.1	OPATŘENÍ ÚŘADU PRÁCE.....	70
10.2	OPATŘENÍ SAMOSPRÁVY A STÁTNÍ SPRÁVY	75
	ZÁVĚR	77
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	79
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	83
	SEZNAM OBRÁZKŮ	84
	SEZNAM TABULEK.....	85
	SEZNAM PŘÍLOH.....	86

ÚVOD

V současné době je vývoj společnosti velmi rychlý, z čehož vyplývá i velké množství novinek a změn. Na všechny tyto okolnosti je člověk nucen reagovat a je jen na každém z nás, jak se těmto novinkám a změnám postavíme. Aby byl člověk schopen udržovat nastolené tempo, nejen ve společnosti jako takové, ale především s trhem práce, je hlavně v jeho zájmu, aby neustále zvyšoval svou kvalifikaci či získával zcela nové znalosti a dovednosti. Je tedy zcela nutné, aby se člověk neustále vzdělával, a tato činnost je, lze říci bez nadsázky, celoživotní.

Jednou z definovaných skupin, která je vůči trhu práce chápána jako riziková, a která je velmi ohrožena možnou nezaměstnaností, je skupina žen po rodičovské dovolené. Tyto ženy v zájmu dalšího rozvoje společnosti pečují o děti a dobrovolně kvůli péči o rodinu odešly ze zaměstnání. Péče o děti a rodinu je bohužel jedním z hlavních limitujících faktorů pro rovnoprávné zapojení žen do trhu práce. Po letech v domácnosti mohou mít ženy při návratu na trh práce pocit vykořeněnosti a zbytečnosti. Při snaze vrátit se zpět do zaměstnání, ať už původního či zcela nového, narážejí na zcela nové problémy, které před mateřstvím neměly a díky kterým se mnohé z nich cítí nepříjemně a frustrovaně. Přitom většina žen je velmi motivovaná, chtějí pracovat a dále se vzdělávat a rozvíjet své dosavadní dovednosti.

Prvním důvodem pro volbu tématu o ženách po rodičovské dovolené, které se ocitly v evidenci úřadu práce, je ten, že v této situaci jsem byla před lety i já sama. A stále mám v živé paměti, jak nepříjemné a ubíjející bylo setkávat se s odmítavými reakcemi u potenciálních zaměstnavatelů jen kvůli tomu, že jsem byla matka s malým dítětem. Mé znalosti a schopnosti, chuť pracovat nikoho nezajímaly.

Druhým důvodem je, že jsem se nyní ocitla v pozici mezi nezaměstnanými ženami a zaměstnavateli. Pracuji jako referentka zaměstnanosti na Úřadu práce ČR – kontaktním pracovišti Zlín a s ženami, které řeší tyto problémy, se setkávám denně. Jsem tak seznámena s potížemi, které tyto ženy potkávají a na které při své snaze vrátit se zpět na trh práce narážejí. A mohu jim v tomto návratu být nápomocna.

Teoretická část diplomové práce se věnuje popisu úřadu práce jako instituce, která v roce 2011 prošla velkou organizační změnou a zmiňuje teoretická východiska týkající se nezaměstnanosti a trhu práce. Dále přibližuje postavení žen na trhu práce, jejich překážky při hledání zaměstnání a systém podpory při péči o dítě.

Praktická část diplomové práce je z větší části zaměřena na dotazníkové šetření v cílové skupině žen po rodičovské dovolené, které jsou v současné době vedené jako uchazečky o zaměstnání na Úřadu práce České republiky – kontaktním pracovišti Zlín. Po vyhodnocení dotazníkového šetření budou navržena opatření, jež by měly ženám po rodičovské dovolené usnadnit návrat do zaměstnání nebo alespoň zvýšit jejich šance uplatnit se na trhu práce.

Cílem této diplomové práce je na základě dotazníkového šetření zjistit, které kompetence, znalosti a dovednosti ženám po rodičovské dovolené nejvíce chybí. A na základě těchto zjištění navrhnout taková opatření, která by jim měla být nápomocna při návratu na trh práce. Případně, jak by mohl být zkvalitněn výukový rámec na úřadu práce, aby co nejvíce vyhovoval potřebám těchto žen.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚSTNANOST

Přikláním se k pojetí Brožové (2006, s. 105), že nezaměstnanost je běžným společenským jevem a určitá výše zaměstnanosti je dokonce atributem fungujícího trhu práce. Je-li však vysoká a přetrvává-li dlouhou dobu, stává se problémem.

Míra nezaměstnanosti (u) se vyjadřuje v procentech jako podíl nezaměstnaných osob (U) a ekonomicky aktivního obyvatelstva (L).

$$u = \frac{U}{L} \times 100$$

Obrázek 1 Vzorec pro vý-
počet nezaměstnanosti

Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti

Na základě dohody s Českým statistickým úřadem Ministerstvo práce a sociálních věcí počínaje lednem 2013 přešlo na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR s názvem **Podíl nezaměstnaných osob**, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku.

Tento ukazatel nahrazuje doposud zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti, která poměřuje všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám.

Důvody pro změnu ukazatele registrované nezaměstnanosti:

- ukazatel míry registrované nezaměstnanosti srovnává dosažitelné uchazeče o zaměstnání s pracovní silou tvořenou kombinací údajů z více zdrojů - dosažitelní uchazeči o zaměstnání z evidence ÚP, zaměstnané osoby z dat Výběrových šetření (VŠPS) ČSÚ,
- údaje o zaměstnanosti z VŠPS na úrovni okresů nejsou dostatečně reprezentativní, detailní výsledky trpí vyšší chybivostí, pro nižší územní celky zcela chybí (v souvislosti s úspornými opatřeními ve státní a veřejné správě další rozšiřování VŠPS tak, aby poskytovalo podrobnější údaje, nepřichází v úvahu, VŠPS bude naopak omezeno pouze na zabezpečení požadavků vyplývajících z mezinárodních dohod),

- nezanedbatelným důvodem je také srovnávání nebo záměna míry nezaměstnanosti MPSV a VŠPS ČSÚ a jejich nesprávná interpretace.¹

Mezi skupinou zaměstnaných a nezaměstnaných probíhají neustálé přesuny, díky nimž Mankiw (2003, s. 157) popisuje míru nezaměstnanosti takto: „*In every period, a fraction of the employed lose their jobs, and a fraction of the unemployed find jobs. The rates of job separation and job finding determine the rate of unemployment.*“

Vlček (2005, s. 257-258) zastává názor, že nejprve je třeba vymezit „kdo je nezaměstnaný“. Obyvatelstvo v produktivním věku (obvykle od 15 do 65 let) je proto rozdělováno do tří skupin:

1. **Zaměstnaní** – jsou to lidé, kteří vykonávají jakoukoliv placenou práci. Ale patří sem i osoby, které nejsou v zaměstnání dočasně přítomné, např. nemocní nebo na mateřské dovolené.

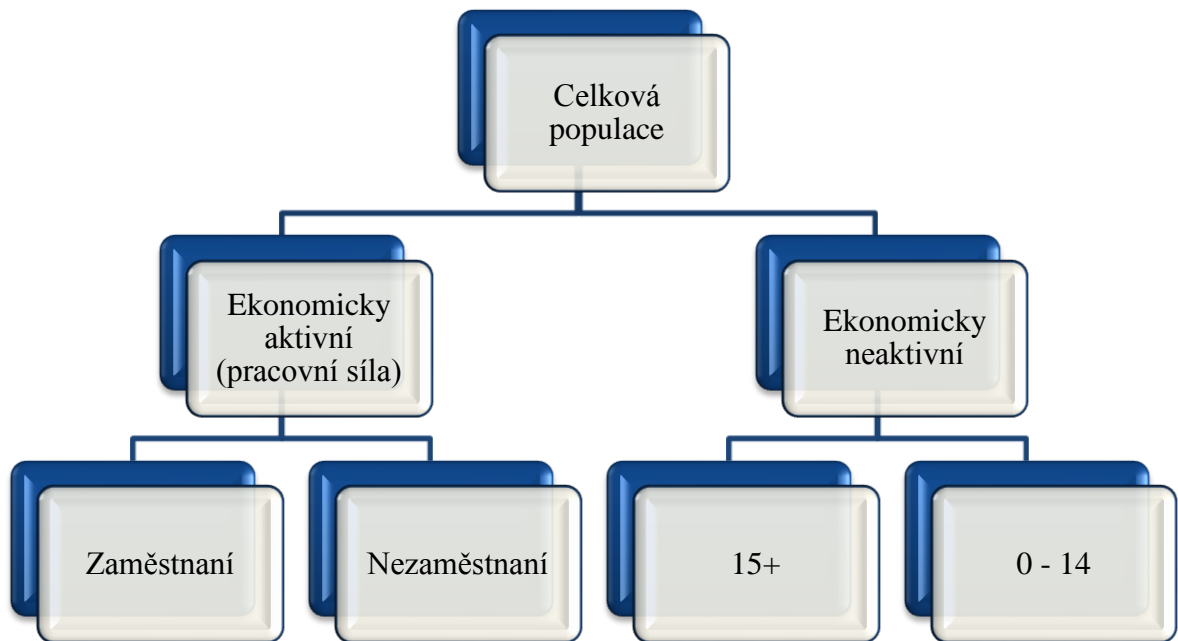
2. **Nezaměstnaní** - patří sem osoby, které nejsou zaměstnané, aktivně práci hledají a jsou ochotny během krátké doby nastoupit do zaměstnání. Za nezaměstnaného je oficiálně považován pouze ten, kdo je evidován na ÚP.

Tyto dvě skupiny dohromady tvoří tzv. ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

3. **Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo** – jsou to všichni ostatní, kteří práci nemají a ani ji nehledají, tj. studenti, penzisté, zdravotně postižení, ženy v domácnosti apod.

Za povšimnutí jistě stojí rozdíl dle Schillera (2007, s. 232), který dolní hranici posunul o rok výše a horní hranici nestanovil vůbec. „*Labor force consists of everyone over the age of 16 who is actually working plus all those who are not working but are actively seeking employment.*“

¹ zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky



Obrázek 2 Populace podle ekonomického postavení (Kadeřábková, 2003, s. 137)

Při odhalování příčin vzniku nezaměstnanosti poukazuje Vlček (2009, s. 410) na tyto nejčastěji uváděné skutečnosti:

- **Pokles růstu HDP** může vyvolat snížení domácí nebo zahraniční poptávky. Změny ve struktuře celkového výstupu ekonomiky se promítají do poptávky po pracovních silách, protože jednotlivá odvětví vykazují rozdílnost pracovní náročnosti výroby.
- **Substituce práce technikou** způsobuje růst produktivity práce a menší počet pracovníků dokáže vyrobit větší objem produkce.
- **Přírůstek práceschopného obyvatelstva**, který vzniká, když na trh práce vstupují populačně silné ročníky, nebo země přijala velký počet imigrantů. Stejný problém nastane při stabilním populačním vývoji, když prudce poklesne ekonomický růst, např. při transformaci ekonomiky.

1.1 Přirozená míra nezaměstnanosti

Klíma (2006, s. 75) poukazuje na jeden z nejdůležitějších pojmů a tím je přirozená míra nezaměstnanosti. Za přirozenou je považována taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou trhy práce v zemi v rovnováze a tlaky na mzdové a cenové hladiny jsou v ekonomice vyrovnány. Holman (1999, s. 554) tuto myšlenku dále rozvíjí tím, že se při této míře nezaměstnanosti neprojevuje nedostatek pracovníků, ani nedobrovolná nezaměstnanost.

Součástí přirozené míry nezaměstnanosti je pouze frikční, krátkodobá strukturální nezaměstnanosti a ovšem také dobrovolná nezaměstnanost.

1.2 Typy a druhy nezaměstnanosti

Dobrovolná nezaměstnanost

Jak zmiňuje Liška (2004, s. 430) dobrovolná nezaměstnanost vzniká, když nezaměstnaný není ochoten akceptovat převládající mzdovou sazbu (nebo jiné pracovní podmínky). Nelze než souhlasit s Holmanem (1999, s. 272), že výše a délka trvání dobrovolné zaměstnanosti závisí na tom, jaké alternativní příležitosti nezaměstnaní mají. Mezi jejich alternativní příležitosti patří podpory v nezaměstnanosti. Jsou-li P_{vN} nízké a doba jejich poskytování krátká, je dobrovolná nezaměstnanost nízká, protože nezaměstnaní lidé jsou motivováni k tomu, aby si rychle našli nové zaměstnání.

Nedobrovolná nezaměstnanost

Jak uvádí Vlček (2005, s. 259) při nedobrovolné zaměstnanosti jsou nezaměstnaní ochotni pracovat za mzdu, která na trhu převládá, ale nemohou najít zaměstnavatele. Tedy, že celková nabídka práce je větší než celková poptávka po ní. Příčinou této nedobrovolné zaměstnanosti může být neexistence dokonalé konkurence na trhu práce, nepružnost mezd směrem dolů (odborníci) a jejich pomalá reakce na ekonomické šoky.

Strukturální nezaměstnanost

Podle Kadeřábkové (2003, s. 164) je strukturální nezaměstnanost spojena především se změnou odvětvové struktury, čímž dochází ke změnám požadavků na kvalifikaci. Dále podle Klímy (2006, s. 75) mají vliv výraznější změny technologií výroby. Za této situace vzniká nesoulad mezi poptávkou po potřebných kvalifikacích a jejich nabídkou. Tato nezaměstnanost může trvat i několik let a je spojena s nutností rekvalifikace mnoha pracovníků. Strukturální změny, jak uvádí Holman (1999, s. 268) probíhají v ekonomice neustále, protože se neustále mění struktura poptávky. Nelze se jim bránit, snaha o potlačení strukturálních změn by ekonomiku vyřadila ze světové soutěže a vedla by k jejímu zaostávání. Proto je i strukturální nezaměstnanost přirozenou a nevyhnutelnou součástí každé ekonomiky.

Frikční nezaměstnanost

Ze stanoviska Mareše (2002, s. 18-20) se frikční nezaměstnanost na trhu práce vyskytuje vždy, a to v důsledku mobility pracovníků. Mezi pracovními místy běžně dochází k přesunům osob, ať již jsou tyto přesuny motivovány vlastními potřebami těchto osob, nebo potřebami ekonomického vývoje. Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou. V případě osob nově vstupujících na trh práce jde o dobu, v níž nacházejí své první zaměstnání.

Cyklická nezaměstnanost

Podíváme-li se na stanovisko Lišky (2004, s. 430) k cyklické nezaměstnanosti, dovidáme se, že tato vyplývá z všeobecné recese hospodářství. V průběhu recese je celková poptávka v ekonomice nedostatečná, a tím je i poptávka po práci nízká. V této situaci je počet lidí, hledajících práci, vyšší, než počet volných míst. Snížení tohoto typu nezaměstnanosti je jedním z hlavních cílů makroekonomické politiky. Je spojena s klesající fází hospodářského cyklu. Jak dále Klíma (2006, s. 75) rozvádí, čím větší je pokles produktu, tím je také větší nezaměstnanost, která se projevuje prakticky v celém hospodářství.

Sezonní nezaměstnanost

Ze stanoviska Mareše (2002, s. 21) vyplývá, že je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o sezonní nezaměstnanosti. Typ této nezaměstnanosti se běžně vyskytuje v zemědělství, stavebnictví a některých typech služeb, zejména cestovním ruchu.

1.3 Rizikové skupiny

Jak uvádí Buchtová (2002, s. 88) diskriminace na trhu práce je téma, o kterém se hovoří stále častěji. Diskriminovat lze podle rasy, pohlaví, náboženství, etnické příslušnosti či věku.

Na základě § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále ZoZ) je osobám ohroženým diskriminací na trhu práce pro svůj věk, zdravotní stav, pohlaví, péči o dítě nebo jiný závažný důvod věnována zvýšená péče.

Jsou to především:

- a) fyzické osoby se zdravotním postižením,

- b) fyzické osoby ve věku do 20 let,
- c) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- d) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- e) fyzické osoby starší 50 let věku,
- f) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci UoZ nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- g) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobivě, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

Jak uvádí Buchtová (2002, s. 109) uplatnění na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik, které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Buchtová (tamtéž) dělí tyto ohrožené jedince do následujících kategorií:

- a) **Mladí do 30 let** jsou na trhu práce značně znevýhodněni. Nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. Pokud si tyto mladí lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k sociálně - patologickému chování a k vyřazování ze společnosti.
- b) **Starší lidé** nejtěživěji prožívají ztrátu zaměstnání. Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako horší „investice“. Čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy, a tím i obtížněji a pomaleji se přizpůsobuje novým životním situacím.
- c) **Ženy**, které zaměstnavatelé nevyhledávají z důvodu upřednostňování mužské pracovní síly a nezatíženosti starostmi o domácnost. Zaměstnavatelé většinou nevytvářejí pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, ale dávají přednost vícesměnným oborům. Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence narušující plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat.
- d) **Zdravotně postižení lidé** mají vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon čím dál menší šanci uplatnit se na trhu práce.

- e) **Lidé bez kvalifikace** jsou postupně stále více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji. Do této skupiny patří i lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucí chování, např. alkoholici, recidivisté, sociálně nepřizpůsobivý apod. O práci nekvalifikovaných lidí bude čím dál menší zájem a oni sami se stanou potenciálním problémem společnosti.

1.4 Náklady a přínosy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost má své náklady, ty jsou spojeny především s cyklickou nezaměstnaností. Na druhou stranu může mít nezaměstnanost i jisté přínosy, jak uvádí Liška (2002, s. 397) zvláště jde-li o nezaměstnanost frikční.

Náklady nezaměstnanosti

Nejcitelnějším nákladem je **ztráta agregátního výstupu a důchodu**, jež podle Lišky (2002, s. 398) představuje hodnotu výstupu, která by byla nezaměstnanými vyprodukována, kdyby pracovali.

Klíma (2006, s. 79) doplňuje, že vedle těchto ekonomických ztrát, které se vyčíslit dají, má nezaměstnanost negativní dopady také v oblasti sociální a opět Liška (2002, s. 398) je dále rozvádí. Mezi tyto náklady zahrnuje především:

- **Znehodnocení lidského kapitálu** je významným nákladem nezaměstnanosti. Lidský kapitál je hodnota vzdělání a nabytých schopností a dovedností jedince. Dlouhodobá nezaměstnanost přispívá ke ztrátě těchto schopností a tím snižuje hodnotu lidského kapitálu.
- **Zvýšení kriminality** může být spojeno s nezaměstnaností. Jestli si lidé nemohou vydělat legálním způsobem, mohou se někteří pokusit získat peníze prostřednictvím trestného činu.
- **Ztráta lidské důstojnosti** je dalším nákladem nezaměstnanosti, která může postihnout zvláště ty, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní. Nezaměstnanost vyvolává značný psychický tlak na celou rodinu. Společenské a psychické náklady nezaměstnanosti mohou být mnohem významnější než finanční ztráty, i když je obtížné tyto náklady změřit.

Přínosy nezaměstnanosti

Ve světle negativních dopadů nezaměstnanosti Liška (2002, s. 399) však poukazuje i na skutečnost, že některé typy nezaměstnanosti mohou mít také nějaký přínos.

Hledat si nové zaměstnání je pravděpodobně snazší pro nezaměstnané než pro pracovníky zaměstnané na plný úvazek. Také firmy mají výhody z toho, že si mohou vybírat z většího počtu potenciálních uchazečů, než kdyby byla nezaměstnanost nulová.

Také zavádění nových technologií s sebou přináší jistou nezaměstnanost, neboť vyžadují přizpůsobení pracovní síly. Nezaměstnanost tak umožňuje na tyto technologické změny reagovat, a pokud by byla nízká, bránila by nutné realokaci práce.

Určitá míra nezaměstnanosti může mít také jinou výhodu. Lze ji považovat za jistou brzdu přemrštěných mzdových požadavků a jiných výhod.

2 TRH PRÁCE

Trh práce, jak zmiňuje Brožová (2007, s. 7), je trhem vzácného ekonomického zdroje, primárního výrobního faktoru. Je to trh jako každý jiný, a přesto něčím zvláštní. Schopnost pracovat je primárně vázána na člověka. A lidé jsou jedineční, každý má své schopnosti, nadání, talent, každý má jiné životní a pracovní zkušenosti. Klíma pak (2006, s. 69) tuto myšlenku dále rozvíjí a definuje práci jako vědomou a účelnou činnost člověka, jejíž kvalita a množství závisí na jeho fyzických a duševních schopnostech.

Jak uvádí Vlček (2005, s. 238) je práce chápána jako cílově zaměřená hospodářská činnost člověka. Hlavní příčinou pracovní aktivity lidí je zabezpečení jejich základních životních potřeb. Dále také rozvíjí tezi, že pracovní činnost umožňuje lidem rozvíjet potenciál svých osobností a přináší jim pocit vnitřního uspokojení.

Ze stanoviska Buchtové (2002, s. 75) vyplývá, že práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Práce podle ní neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů, rozvíjí se lidská osobní identita. Buchtová (tamtéž) dále poznamenává, že dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli, spolupracovníky. Vytrácejí se aktivity, které byly pravidelnou součástí denního pracovního rytmu člověka.

2.1 Rovnováha na trhu práce

Klíma (2006, s. 74) poukazuje na skutečnost, že trh práce v reálném hospodářství se vyvíjí v podmínkách nedokonalé konkurence, která má za následek strnulost nabídky práci i poptávky po práci. Strnulost nabídky vychází z omezené volby domácností mezi málo kombinacemi mzdových sazeb a rozsahem nabídky práce. Strnulost nabídky práce je dána i strukturální různorodostí práce a z ní vyplývajících segmentace trhu práce. Nabídka práce je ovlivňována i zásahy odborových svazů prostřednictvím kolektivních smluv a státu, který určuje pracovní zákonodárství, minimální mzdy apod.

Strnulost poptávky, jak dále Klíma (tamtéž) uvádí, je ovlivněna právními zásahy do trhu práce, vlastním rozhodováním firem, tržními vlivy apod. Zásahy státu do trhu práce sice omezují negativní projevy trhu práce, ale mohou mít za následek zkreslenou adaptaci ekonomických subjektů a omezení samoregulace trhu práce.

3 ŽENY NA TRHU PRÁCE

České ženy jsou již několik generací spoluživitelkami a živitelkami rodin. Relativně vysoká participace žen na trhu práce, jak uvádí Bartáková Tomešová (2009, s. 20), je podporována i faktory, jako je nadále přetrvávající ekonomická nutnost jejich aktivity (potřeba druhého příjmu do domácnosti), ale i rostoucí aspirace žen ve vztahu k trhu práce a vlastní pracovní kariéře. České ženy, stejně jako muži, tradičně připisují svému pracovnímu uplatnění vysokou hodnotu a participace na trhu práce je pro většinu žen přáním souvisejícím s potřebou seberealizace.

Dle Mitchell (2010, s. 26) nárůst zaměstnanosti matek s sebou přinesl požadavek sloučit nějakým způsobem pracovní a rodinnou kariéru. Přestože muži sdílí čím dál tím víc povinností v domácnosti, rozloženou práci není zdaleka rovnoměrné a matky musí zastávat oboje – práci i péči o domácnost.

3.1 Překážky při hledání zaměstnání

Současná doba není pro ženy v ČR, které mají zájem vrátit se po rodičovské dovolené zpět do zaměstnání, příliš nakloněna.

Mezi největší problémy řadíme především:

- pracovní úvazky,
- rodinnou politiku státu,
- péči o děti mimo rodinné prostředí,
- ztráta kontaktu s pracovním prostředím.

3.1.1 Pracovní úvazky

Otázka jak skloubit péči o rodinu a návrat do zaměstnání, se stává tou hlavní, kterou si kladou ženy, jež se vrací po rodičovské dovolené na trh práce.

Bartáková Tomešová (2009, s. 78) poukazuje na opatření, které může mít vliv na chování žen po rodičovské dovolené a to jsou částečné pracovní úvazky. Hlavně pak jejich dostupnost. V případě částečných pracovních úvazků nejde o přímý nástroj ze strany státu, ale o nástroj, který je součástí pracovního práva, a tudíž je i součástí regulace podmínek na pracovním trhu.

Poptávka po částečných úvazcích zdaleka převyšuje jejich nabídku. Ženy – matky se s tímto problémem setkávají na ÚP každodenně. Nezřídka se tak stává, že i ženy s vyšším vzděláním přijímají pracovní místa prodavaček i uklízeček, jen pro výhodnost pracovní doby a úvazku.

Sirovátka a Hora (2008, s. 83) poznamenávají, že podíl částečných úvazků žen je v ČR dlouhodobě jen kolem 9% a neroste (oproti 31% průměru EU-27). V ČR pracuje bezprostředně po rodičovské dovolené na částečné úvazky asi 20% žen, avšak, jak dále uvažují, jde zjevně jen o dočasnou strategii, což se potvrzuje poměrně krátkou délkou těchto úvazků (85% jich netrvá více než dva roky), u žen s dětmi ve věku 9 – 10 let se již téměř nevyskytují.

Malá míra využívání částečných pracovních úvazků však nemusí, jak poukazuje Bartáková Tomešová (2009, s. 79-80), být vždy odrazem neochoty zaměstnavatelů zkrácené úvazky nabízet, ale i výrazem nezájmu ze strany některých zaměstnanců, např. z důvodu menší ekonomické přijatelnosti částečných úvazků pro rodinný rozpočet.

3.1.2 Rodinná politika státu

Jak zmiňuje Sirovátka (2006, s. 167) je rodinná politika souhrnem všech intervencí státu, které se přímo či nepřímo týkají rodinného a pracovního života jedinců a vytvářejí prostředí pro balancování těchto dvou sfér. Konkrétně, jak uvádí, sem patří peněžité dávky, služby spojené s rodičovstvím a výchovou dětí a péčí o členy domácnosti, např. přídatky na děti, mateřská a rodičovská dovolená, daňové úlevy apod.

Nelze než souhlasit s Křížkovou (2008, s. 94-95), že stát jakoby se bál zaměstnané matky. Důkazem toho je rodinná politika a politika zaměstnanosti. V ČR je sociální politika založena na plošné exkluzi žen-matek z trhu práce na dlouhou dobu a rodičovství není pro společnost hodnotou, ale ženy jsou za něj penalizovány. Jak dále Křížková uvádí (tamtéž) vyspělé evropské země si již dávno uvědomily, že zaměstnanost žen je pro růst celkové zaměstnanosti klíčová a že je zároveň třeba udržet porodnost na úrovni reprodukce společnosti. Trvalému a rovnoprávnému začlenění žen na trh práce, brání příliš dlouhá rodičovská dovolená, nedostupná zařízení pro děti do tří let, předsudky o dlouhodobé přítomnosti matky s dítětem, které účinně konzervuje rodinná politika a neflexibilní trh práce, jež je rodině a rodičovství v zásadě nepřátelský.

Ze stanoviska Bartákové Tomešové (2009, s. 227-228) vyplývá, že současné nastavení rodinné politiky ženy na trhu práce diskvalifikuje a prakticky znemožňuje jakýkoliv jiný model než dlouhodobé přerušení pracovní kariéry ženy. V tomto ohledu jde vývoj v ČR prakticky opačným směrem, než je tomu v západních zemích EU, kde jsou politiky harmonizace práce a rodiny konstruovány s cílem umožnit rodičům se více či méně svobodně rozhodovat o uspořádání péče o dítě v kombinaci s vlastní pracovní dráhou. Země, jak dále rozvíjí Bartáková Tomešová (tamtéž), které podporují sladování pracovní a rodinné sféry svých občanů a jejichž trhy jsou připraveny na ženskou pracovní sílu, vykazují vyšší míry porodnosti. Naopak země, ve kterých mateřství stále znamená silné znevýhodnění, pokud chce žena pokračovat v pracovní dráze, vykazují nejnižší míry porodnosti, což je především případ zemí jižní Evropy, ale i post-komunistických zemí.

3.1.3 Péči o děti mimo rodinné prostředí

Jak rychle je ženě-matce umožněno vrátit se zpět na trh práce z velké míry ovlivňuje i nabídka služeb péče o děti.

Ze stanoviska Bartákové Tomešové (2009, s. 52 - 53) vyplývá, že služby formální péče o děti se jeví jako nejefektivnější nástroj ovlivňující ženskou zaměstnanost. Podpora těchto služeb je státům doporučována i směrnicemi Evropské strategie zaměstnanosti. Velmi nízký počet dětí do tří let v institucích formální péče je výsledkem několika faktorů:

- **nedostatečná nabídka jeslí**, jejich počet postupně klesal po celá devadesátá léta i později,
- **malá zainteresovanost státu a státní finanční podpory** má za následek, že bez pomoci státu nelze zajistit služby dostupné všem vrstvám obyvatel,
- **finanční nedostupnost péče** pro některé vrstvy rodičů, kteří si tento typ péče nemohou dovolit, i když se ceny často odvíjí od příjmu rodiny,
- **provozní limity** způsobují, že péče je dostupná pouze omezeně a to jak prostorově (dostupnost především ve větších městech), tak časově (ne vždy je plně kompatibilní s pracovní dobou rodičů).

Formální péče o děti ve věku od 3 let do povinné školní docházky je v ČR, jak uvádí Bartáková Tomešová (2009, s. 69-70) poměrně rozšířená a široce využívaná. Bohužel právě v současnosti je typickým jevem přeplněnost předškolních zařízení a stále více rodičů je v důsledku odmítnutí přijetí dítěte do mateřské školky nuceno zůstat doma

s dítětem déle, než původně zamýšleli. Neflexibilitu ženské pracovní síly poznamenává i délka školního dne dětí a časový rozvrh školního roku.

V lednu 2010 vyhlásilo Ministerstvo práce a sociálních věcí výzvu pro předkládání grantových projektů v rámci OP LZZ se zaměřením na rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního a rodinného života. Pro společnosti, které chtějí **zřídit školku na pracovišti**, to v praxi znamenalo, že mohly čerpat až 100 % prostředků z EU a státního rozpočtu. Přesto, co se týká zainteresovanosti zaměstnavatelů na slučování pracovních a rodinných povinností formou hlídání dětí na pracovišti, je tato v podstatě zanedbatelná. Nelze než doufat, že se tato situace bude do budoucna zlepšovat.²

3.1.4 Ztráta kontaktu s pracovním prostředím

Bartáková Tomešová (2009, s. 22) je přesvědčena, že model přerušení pracovní kariéry z důvodu péče o děti se zdá být v ČR poměrně univerzální: rodičovská dovolená je nejčastěji využívána v plném rozsahu, tedy do 3 let jeho věku. Typické jsou tedy pracovní kariéry žen s relativně dlouhými přestávkami, při více dětech i 5-6 let mimo trh práce. Tato situace s sebou přináší tzv. nepřímé náklady založení rodiny. Jmenuje především ztrátu příjmu, ztrátu osobní autonomie, finanční závislost na partnerovi, ztrátu sociálních sítí, ztrátu sebevědomí či regrese v dovednostech a kvalifikaci.

3.2 Systém finanční podpory při péči o dítě

Ženám v ČR je během těhotenství a mateřství k dispozici několik druhů dávek. Ty jsou rozděleny na 3 období, a to těhotenství, porod a období péče o dítě do 3, respektive 4 let věku.

Porodné

Porodné je dávka poskytovaná v závislosti na výši příjmu, kterou se rodině s nízkými příjmy jednorázově přispívá na náklady související s narozením prvního dítěte. Nárok na porodné je vázán na stanovenou hranici příjmů v rodině a musí být nižší než 2,4násobek životního minima rodiny.

² zdroj: <http://www.esfcr.cz/projekty/skolka-jako-podpora-zamestnanosti>

Porodné náleží ženě, která porodila své první živé dítě nebo které se současně s prvně narozeným živým dítětem narodilo další živé dítě nebo děti. Jestliže žena, která dítě porodila, zemřela, má na porodné nárok otec dítěte. Porodné náleží v rodině pouze jednou, a to buď na první živě narozené, nebo na první dítě převzaté do trvalé péče nahrazující péči rodičů.

Porodné je stanoveno pevnou částkou a činí 13 000 Kč na první živě narozené dítě. Narodilo-li se s prvním živě narozeným dítětem další živě narozené dítě nebo děti, činí výše porodného 19 500 Kč.

Mateřská dovolená

Bartáková Tomešová (2009, s. 68) poznamenává, že téměř všechny vyspělé státy poskytují ženám určitá práva spojená s mateřstvím a porodem. Je o právo na udržení zaměstnání a o finanční transfery spojené s touto událostí. Některé země, jak dále poznamenává, tato práva rozšířily i na otce.

V ČR patří mateřská dovolená mezi jednu z nejdelších v Evropě – zaměstnankyně nastupuje mateřskou dovolenou zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Nástup na mateřskou dovolenou a nástup na peněžitou pomoc v mateřství si zaměstnankyně určuje sama, nelze jí nástup na mateřskou dovolenou nařídit.

Zákoník práce výslovně stanoví, že doba mateřské dovolené nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů, přitom doba mateřské dovolené nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu (tzv. šestinedělí). To je jediné omezení ženy matky v souvislosti s porodem.

V době trvání pobírá žena-matka peněžitou pomoc v mateřství (dále jen PPM), která je dávkou nahrazující příjem a poskytuje se ženě, která porodila dítě, po dobu 28 týdnů mateřské dovolené. V den, od něhož má být přiznána, musí trvat účast na nemocenském pojištění nebo ochranná lhůta plynoucí po skončení pojištěné činnosti, která činí v běžných případech 7 kalendářních dnů. U žen, jejichž pojištěné zaměstnání skončilo v době těhotenství, činí ochranná lhůta pro vznik nároku na PPM tolik kalendářních dnů, kolik činilo toto jejich poslední zaměstnání, maximálně však 180 kalendářních dnů.

Další podmínkou pro vznik nároku na PPM je, že v posledních dvou letech před nástupem na PPM musí trvat účast na nemocenském pojištění po dobu aspoň 270 dnů. Nárok

na PPM má osoba samostatně výdělečně činná (dále jen OSVČ), která dále splňuje podmínku účasti na nemocenském pojištění OSVČ po dobu 180 dnů v období jednoho roku před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství.

Délka pobírání PPM u pojištěnky, která dítě porodila, činí 28 týdnů, porodila-li zároveň 2 nebo více dětí a po uplynutí 28 týdnů se stará alespoň o dvě děti, činí 37 týdnů.

Zákon umožňuje střídání matky dítěte s jejím manželem či otcem dítěte v péči o dítě. Střídání se, umožňuje od počátku 7. týdne ode dne porodu a četnost střídání omezena není.³

Rodičovská dovolená

Délku čerpání rodičovského příspěvku si určuje sám rodič dítěte a má v současné době na výběr ze tří variant.

1. **Rychlejší varianta** čerpání rodičovského příspěvku začíná po peněžitě pomoci v mateřství, takto lze rodičovský příspěvek čerpat **do 2 let dítěte**. Po tuto dobu je poskytován příspěvek ve zvýšené výměře 11 400 Kč měsíčně. O tuto variantu může požádat pouze rodič, který má nárok na peněžitou pomoc v mateřství ve výši alespoň 380 Kč za kalendářní den. O rychlejší čerpání **musí rodič požádat** nejpozději ve druhém kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhne 22 týdnů života, resp. ve kterém dvojčata dosáhnou věku 31 týdnů života.
2. **Klasická varianta** čerpání rodičovského příspěvku začíná po peněžitě pomoci v mateřství, takto lze rodičovský příspěvek čerpat **do 3 let dítěte** a je poskytováno finanční plnění ve výši 7 600 Kč měsíčně. O tuto variantu může požádat pouze rodič, který má nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo nemocenskou poskytovanou v souvislosti s porodem (pokud nemá žena nárok na peněžitou pomoc v mateřství, ale má nárok na nemocenskou, může si nechat tuto „protáhnout“ i na dobu porodu a šestinedělí. O klasické čerpání rodičovského příspěvku musí rodič požádat nejpozději v kalendářním měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhne 21 měsíců věku.

³ zdroj: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7170/informace_podpora_rodiny.pdf

3. **Pomalá varianta** čerpání rodičovského příspěvku začíná po peněžité pomoci v mateřství nebo ode dne porodu dítěte (pokud nemá rodič na peněžitou pomoc v mateřství nárok), takto lze rodičovský příspěvek čerpat do 4 let dítěte. V této verzi je příspěvek poskytován v základní výměře 7 600 Kč měsíčně do věku dítěte 21 měsíců a potom ve snížené výměře 3 800 Kč do 4 let dítěte. O tuto variantu není třeba žádat, rodičovský příspěvek se takto poskytuje automaticky, pokud rodič nezvolí některou z předchozích variant. Tato varianta většinou přísluší ženám, které byly před porodem vedeny v evidenci ÚP nebo si jako OSVČ neplatily řádné odvody pojistného a tak si nemohly stanovit délku trvání rodičovského příspěvku.
4. U **zdravotně postižených** dětí má rodič ode dne posouzení dítěte jako dítěte dlouhodobě zdravotně postiženého nebo dlouhodobě těžce zdravotně postiženého (nebo po skončení čerpání rodičovského příspěvku ve zvýšené výměře 11 400 Kč) nárok na rodičovský příspěvek v základní výměře 7 600 Kč, a to až do sedmi let dítěte. Pokud má toto zdravotně postižené dítě nárok na příspěvek na péči, je rodičovský příspěvek vyplácen v poloviční výměře. Pokud zdravotně postiženému dítěti ve věku od 7 do 10 let není přiznán příspěvek na péči, je rodiči poskytován rodičovský příspěvek v nižší výměře 3 000 Kč měsíčně.⁴

Pro srovnání uvádím, jak je to s čerpáním mateřské a rodičovské v některých zemích EU:

- **Francie** – mateřská dovolená 16 týdnů, 26 týdnů u třetího dítěte, omezená rodičovská do tří let věku dítěte;
- **Německo** – mateřská 14 týdnů včetně šesti týdnů před narozením dítěte;
- **Švédsko** – mateřská 18 měsíců, z toho minimálně dva měsíce musí převzít druhý rodič;
- **Dánsko** – mateřská 18 týdnů, rodičovská 32 týdnů;
- **Norsko** – mateřská devět týdnů, rodičovská 49 týdnů
- **Belgie** – mateřská 15 týdnů, rodičovská tři měsíce;
- **Velká Británie** – mateřská 39 týdnů, rodičovská 13 týdnů;

⁴ Zdroj: <http://www.penize.cz/socialni-davky/52777-penize-ktere-vam-da-stat-rodicovsky-prispevek>

- **Rakousko** – mateřská 20 týdnů, rodičovská do tří let věku dítěte, omezena příjmem rodiny;
- **Slovensko** – mateřská 28 týdnů, 37 týdnů pro svobodnou matku nebo matku, již se narodily dvě a více dětí, rodičovská dovolená do tří let věku dítěte.⁵

⁵ zdroj: <http://www.mpsv.cz/cs/5917>

4 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

Úřad práce ČR (ÚP) je správním úřadem, který v rámci své působnosti zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky v územním obvodu Zlínského kraje.

Instituce úřadu práce byla ve Zlíně založena dne 1. října 1995. ÚP České republiky je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. ÚP ČR byl zřízen dnem 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) řídí ÚP ČR a je jeho nadřízeným správním úřadem.

ÚP ČR tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu (dále jen „krajské pobočky“). Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. V čele ÚP ČR je generální ředitel. V čele krajské pobočky je ředitel. V čele kontaktního pracoviště krajské pobočky je ředitel nebo vedoucí.

4.1 Generální ředitelství

Generální ředitelství plní tyto konkrétní úkoly:

- řídí a kontroluje činnost krajských poboček Úřadu práce ČR,
- metodicky usměrňuje a koordinuje výkon krajských poboček s příslušnými útvary v jednotlivých oblastech činnosti Úřadu práce ČR,
- zabezpečuje koordinaci, metodické řízení a financování opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- řídí Evropské služby zaměstnanosti EURES a zastupuje Českou republiku ve Výboru EU vedoucích veřejných služeb zaměstnanosti; zastupuje Českou republiku ve Světové asociaci veřejných služeb zaměstnanosti,
- organizuje a zabezpečuje v součinnosti s dalšími složkami státní správy poskytování investičních pobídek,
- uděluje a odnímá povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání, posuzuje jejich odbornou kvalifikaci, vede evidenci agentur práce a kontroluje jejich činnost,
- spolupracuje na přípravě národních a systémových projektů fondů EU,

- zajišťuje investiční činnost, stanoví zásady řádné správy a nakládání s majetkem, ke kterému má svěřenu pravomoc k hospodaření,
- plní úkoly v oblasti bezpečnosti, krizového řízení a řízení rizik,
- zajišťuje interní audit,
- zajišťuje úkony v oblasti personalistiky a vzdělávání zaměstnanců.

4.2 Krajské pobočky

V hierarchii úřadu práce jsou na druhém místě krajské pobočky, které jsou organizačními útvary ÚP ČR a plní v rámci kraje zejména tyto úkoly:

- vytvářejí ve spolupráci s kontaktními pracovišti podmínky pro provádění státní politiky zaměstnanosti a činnosti v rámci zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, zákona o státní sociální podpoře, zákona o pomoci v hmotné nouzi, zákona o sociálních službách a zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením,
- spolupracují při zabezpečování zaměstnanosti, mobility pracovních sil, rozvoje lidských zdrojů a sociální ochrany s územními samosprávnými celky a jejich orgány, sociálními partnery a organizacemi zaměstnavatelů,
- podílí se na realizaci projektů, pro které je ÚP ČR příjemcem nebo kde jsou krajské pobočky zapojeny do realizace národních a systémových projektů, pro které je ministerstvo příjemcem,
- zajišťují agendu ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele v rámci kraje,
- soustavně monitorují a vyhodnocují situaci na trhu práce a přijímají opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce, vedou evidenci volných pracovních míst,
- zprostředkovávají zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání, poskytují fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské služby v oblasti volby či změny povolání, dalšího profesního vzdělávání, informační a další služby vymezené zákonem o zaměstnanosti,
- zajišťují rekvalifikaci uchazečům a zájemcům o zaměstnání, osobám na pracovní rehabilitaci a poskytují služby pracovní rehabilitace,

- zabezpečují uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, poskytují příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, zabezpečují výkon agendy plnění povinného podílu zaměstnaných osob se ZP a podpory zaměstnání osob se ZP,
- zajišťují výplatu nepojistných sociálních dávek, podpor v nezaměstnanosti a příspěvků APZ,
- zabezpečují výkon agend zahraniční zaměstnanosti, zaměstnávání občanů ČR v zahraničí, zaměstnávání a evidenci občanů EU a cizinců v ČR,
- zajišťují výkon agendy podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, nepojistných sociálních dávek, povolování výkonu činnosti dítěte,
- zajišťují agendu inspekce sociálních služeb.

4.3 Kontaktní pracoviště

Kontaktní pracoviště (KoP) jsou organizačními útvary krajských poboček. Součástí KoP mohou být detašovaná, či dislokovaná územní pracoviště, popř. výjezdní pracoviště.

KoP plní v oblasti **zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání** zejména tyto úkoly:

- sleduje databázi a podává informace o volných pracovních místech a aktualizuje je, a zároveň aktivně vyhledává informace o volných pracovních místech,
- vede evidenci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání,
- rozhoduje o nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a o vyřazení z této evidence,
- vydává a ověřuje správné rozhodnutí v oblasti zprostředkování zaměstnání,
- vyhledává uchazečům o zaměstnání včetně zdravotně postižených vhodné pracovní uplatnění; v této souvislosti spolupracuje s oddělením zaměstnanosti krajské pobočky,
- projednává s uchazeči včetně zdravotně postižených možnosti pracovního uplatnění na společensky účelných pracovních místech, při veřejně prospěšných pracích a jedná s nimi o možnostech rekvalifikace a provádí v těchto oblastech průzkum zájmu uchazečů,

- podílí se realizaci opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, provádí výběr uchazečů v rámci realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- ve spolupráci s krajskou pobočkou se podílí na sociálně právním a profesním poradenství v oblasti zaměstnanosti,
- vypracovává a sjednává individuální akční plány.

KoP plní v oblasti **podpory v nezaměstnanosti** (PvN) zejména:

- rozhoduje ve správním řízení zejména o přiznání podpory v nezaměstnanosti, při rekvalifikaci, o její výši,
- rozhoduje ve správním řízení o přiznání kompenzace odstupného dle §44b zákona o zaměstnanosti,
- zpracovává řádné a mimořádné výplaty podpor v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- vydává uchazečům o zaměstnání včetně zdravotně postižených a určeným orgánům potvrzení, vymezená platnou právní úpravou, o vedení v evidenci a příp. poskytování podpory v nezaměstnanosti.

Kontaktní pracoviště plní v oblasti **nepojistných sociálních dávek úkoly správního orgánu prvního stupně dle zákona o státní sociální podpoře, zákona o pomoci v hmotné nouzi, zákona o sociálních službách a zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením** zejména:

- rozhoduje ve správním řízení o přiznání příslušné dávky,
- vede evidenci žádostí o dávky v informačním systému, zpracovává údaje potřebné pro rozhodování o dávce do informačního systému,
- rozhoduje o případných námitkách účastníka řízení, předává nadřízenému orgánu odvolání, pokud ve své kompetenci neprovedl autoremeduru,
- zpracovává řádné i mimořádné výplaty dávek,
- provádí exekuce z přiznaných dávek,

- vyřizuje agendu posouzení zdravotního stavu pro účely nepojistných sociálních dávek.⁶

Ve Zlínském kraji spadá pod krajskou pobočku sídlící ve Zlíně celkem 13 kontaktních pracovišť, viz příloha P I.

⁶ zdroj: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

5 AKTIVITY ÚŘADU PRÁCE

5.1 Job club

Job Club (dále JC) je součástí služeb úřadu práce a organizačně je začleněn do referátu zprostředkování a poradenství a nabízí pomoc těm nezaměstnaným, kteří chtějí skutečně pracovat.

JC poskytuje, v praxi osvědčený, poradenský program pro skupinu UoZ, vedenou zpravidla dvěma lektory. Hlavním cílem je pomoci uchazečům vyrovnat se svou situací a pomoci jim nalézt vhodné pracovní uplatnění, které bude odpovídat jejich představám a možnostem trhu práce.

Práce v JC probíhá formou skupinových nácviků, týmových řešení zadaných úkolů, hraní rolí v připravených modelových situacích a formou scének a diskusí. Nácviky směřují hlavně k osvojení různých dovedností, které mají za cíl usnadnit uchazečů návrat na trh práce. Mezi tyto nácviky patří především orientace na trhu práce, příprava dokumentace potřebných k přijímacímu řízení (tj. motivační dopis a životopis), příprava odpovědí na časté otázky při přijímacím pohovoru (včetně stresových a nepříjemných otázek). Dále pak prezentace sebe sama, svých dovedností, znalostí, zkušeností a schopností.

Činnosti v JC probíhají formou besed, hraní rolí, účastníci se dozvídají o problémech druhých, o jejich postojích, navzájem se podporují a předávají si své zkušenosti. Činnosti v JC vedou k celkovému rozvoji osobnosti a k získávání poznatků pro vyrovnávání se s náročnými životními situacemi.

JC pomáhá svým členům především v tom, aby našli práci. Jeho činnost má ale i další efekty, mezi něž zahrnujeme zejména zlepšení komunikačních dovedností, ztráta komplexu méněcennosti, posílení sebevědomí, sebepoznání a načerpání nového elánu do hledání práce a do života vůbec.⁷

5.2 Bilanční diagnostika

Bilanční diagnostika (dále BD) je služba zaměřená na pomoc při pracovním uplatnění člověka v souladu s jeho předpoklady. Zahrnuje komplexní posouzení schopností, vlastností

⁷ interní materiály ÚP ČR – kontaktní pracoviště Zlín

a dovedností pomocí psychodiagnostických metod. Její součástí je odborné poradenství směřující k optimálnímu využití kompetencí člověka pro jeho pracovní kariéru.

BD je určena pro všechny, který se chtějí dostatečně zorientovat sami v sobě a ve svých předpokladech pro optimální uplatnění na trhu práce, ale i pro firmy, které plánují restrukturalizaci a přeobsazování pracovních pozic nebo mají zájem na zlepšení adaptačního procesu nových zaměstnanců.

BD může pomoci především k tomu, aby UoZ poznal své osobní předpoklady a případné rezervy dalšího rozvoje. Pomůže k lepší orientaci v sobě, ve svých schopnostech a vlastnostech, ve své motivaci k určité profesi a v možnostech využití vlastních zájmů a dovedností pro další profesní dráhu. V neposlední řadě také vede k posílení sebevědomí a upravení motivace k pracovnímu uplatnění a k doporučení vhodného směru dalšího vzdělávání.

BD trvá celkem asi 20 hodin a klienti pracují po celou dobu pod vedením psychologa, který je v této oblasti odborníkem. Psychologové při BD obvykle kombinují práci se skupinou klientů, která je důležitá např. z hlediska posouzení jejich sociálních kompetencí, a s prací s jednotlivým klientem, která umožňuje sdílení důvěrných informací.

Jako výstup z BD dostává klient podrobnou zprávu, jež je s ním konzultována. Vedle osobní a profesní anamnézy klienta a objektivního shrnutí výsledků jeho psychologické diagnostiky zpráva obsahuje informaci, o jaké své kompetence a osobnostní předpoklady se může klient ve své další profesní dráze opřít, na čem by měl dále pracovat, závěrečné shrnutí a doporučení dalších kroků směřujících k optimálnímu pracovnímu uplatnění.⁸

5.3 Šance pro rodiče ve Zlínském kraji II

Podstatou projektu „Šance pro rodiče II“ je pomoci uchazečům o zaměstnání, kteří jsou evidováni na kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR ve Zlínském kraji a pečují o děti do 15 let. Tento projekt byl spuštěn 1. 4. 2012 a bude ukončen 30. 3. 2015.

Cílem projektu je poskytnout těmto osobám možnost obnovení, doplnění nebo získání nových znalostí, které jim pomohou najít trvalý pracovní poměr nebo začít s vlastním

⁸ interní materiály ÚP ČR – kontaktní pracoviště Zlín

podnikáním. Během projektu budou mít účastníci možnost využít individuální poradenství, ve kterém budou s odbornými poradci konzultovat případné dotazy nebo problémy vzniklé v průběhu projektu.

První dvě aktivity projektu (Vstupní část a Teoreticko-praktická část) jsou povinné pro všechny zařazené účastníky. Vstupní část seznámí účastníky s jejich právy a povinnostmi v rámci projektu a poskytne jim další potřebné informace. Teoreticko-praktická část se zaměřuje na rozšíření znalostí každého účastníka v různých oblastech. Účastníci se zlepšují například v komunikačních dovednostech, v sebe prezentaci nebo získají přehled o firemní kultuře.

Vstupní část seznamuje účastníky s programem, s jejich právy a povinnostmi. V této části se též podepisují dohody o účasti v projektu a účastníkům jsou dále poskytnuty informace o projektu Šance pro rodiče II, dotační politice EU a projektech ESF.

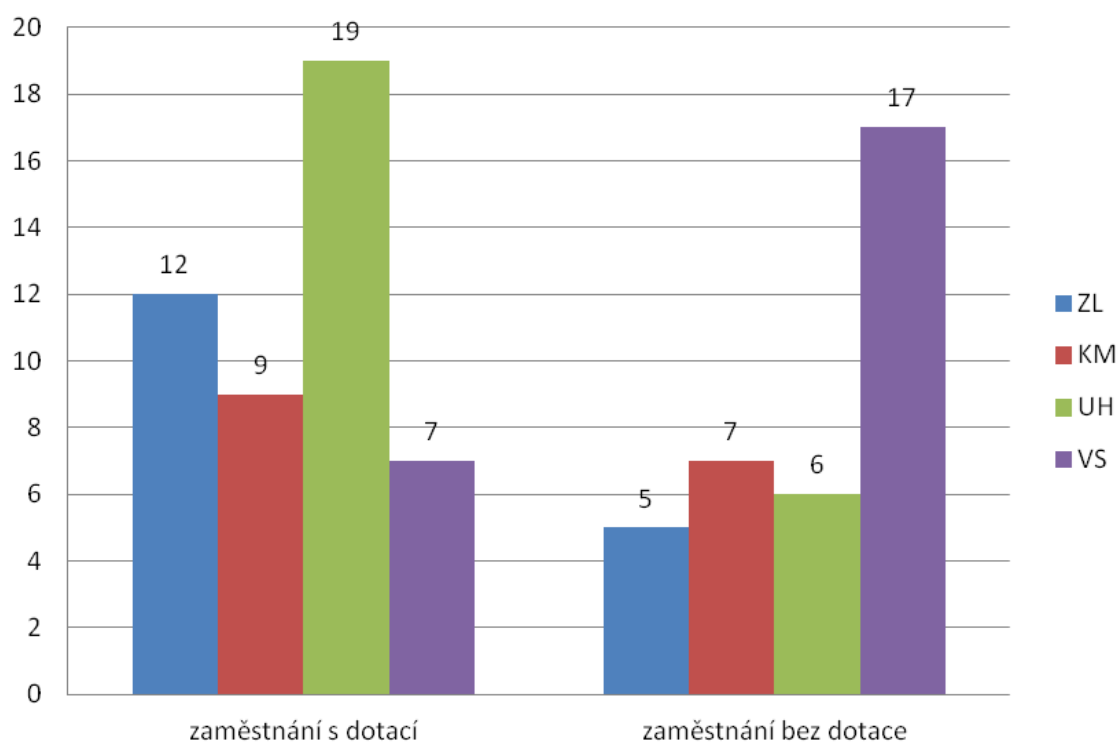
Teoreticko-praktická část je zaměřena na tyto oblasti:

- komunikační dovednosti,
- orientace na trhu práce,
- sebe prezentace,
- pracovněprávní poradenství,
- finanční poradenství,
- firemní kultura,
- rozvoj klíčových kompetencí.

V modulové části mají účastníci projektu možnost volby z následujících aktivit:

- bilanční diagnostika,
- rekvalifikační kurzy - viz. příloha P II,
- odborná jazyková výuka – tato je určena pouze pro pokročilé uživatele v jazyku anglickém, německém nebo ruském.

Poslední aktivitou je dle všech předpokladů zaměstnání. V rámci projektu jsou zaměstnavatelům poskytovány dotace na vytvoření pracovního místa pro účastníka projektu. V rámci projektu bylo k 28. 2. 2014 zaměstnáno ve Zlínském kraji celkem 82 žen.



Obrázek 3 Počet zaměstnaných žen v rámci projektu ŠpR II (Zdroj: <http://marlin.eu/strana.php?uri=sance-pro-rodice-ii-ve-zlinskem-kraji/>)

5.4 APZ

Aktivní politiku zaměstnanosti (dále jen APZ) realizují úřady práce prostřednictvím nástrojů a opatření.

K nástrojům APZ patří:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- aktivizační pracovní příležitosti,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí opatření APZ je poradenství a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 120).

5.4.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace standardní

Dle ZoZ, §108 se rekvalifikací rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.

Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností uchazeče, která má být rekvalifikována formou nových teoretických a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

ÚP nabízejí širokou škálu rekvalifikací jak do dělnických, tak do technicko - administrativních profesí. Seznam rekvalifikací, které KoP Zlín nabízí, je přiložen v seznamu příloh pod odkazem P II.

Veškeré náklady na rekvalifikaci hradí ÚP, a to i náklady vedlejší, např. na nezbytnou lékařskou prohlídku. Při rekvalifikaci je uchazeči poskytována podpora, jejíž výše činí 60% průměrného měsíčního výdělku, kterého uchazeč dosáhl v posledním zaměstnání. Ti uchazeči, kteří před evidencí na ÚP nepracovali nebo nelze osvědčit výši posledního výdělku se přiznává podpora při rekvalifikaci, která se vypočítává z průměrné mzdy v národním hospodářství a tato činí 14% této částky.

Zvolená rekvalifikace

Zvolená rekvalifikace znamená, že uchazeč si vybere a následně zabezpečí rekvalifikaci sám a ÚP mu ji může za stanovených podmínek uhradit.

Za tímto účelem si uchazeč vybírá druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. Kurz, který chce uchazeč absolvovat, musí mít akreditaci MŠMT nebo musí splňovat podmínky podle jiného zvláštního předpisu

ÚP hradí pouze cenu rekvalifikace, náklady na lékařská vyšetření v souvislosti se zvolenou rekvalifikací si uchazeč hradí sám. Při zvolené rekvalifikaci uchazeč nepobírá od ÚP podporu při rekvalifikaci.

U uchazečů, kteří rekvalifikaci absolvovali, se sleduje období tří po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci. V tomto období nesmí částka poskytnutá ÚP na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50.000,- Kč.

5.4.2 Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem APZ, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Hmotná podpora může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v okrese, ve kterém je průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice.

Území Zlínského kraje ovšem podmínku k získání investiční pobídky nesplňuje.

5.4.3 Veřejně prospěšné práce (VPP)

VPP jsou časově omezené pracovní příležitosti, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně.

Jedná se zejména o nekvalifikované práce spočívající v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Za jiné obdobné činnosti lze považovat práci osobního asistenta osob se zdravotním postižením, pomocné práce v oblasti charity, pomocné práce v oblasti sociální a kulturní.

5.4.4 Aktivizační pracovní příležitosti (APP)

Jedná se o zcela nový nástroj APZ, který slouží k aktivizaci uchazečů o zaměstnání dlouhodobě vedených v evidenci Úřadu práce ČR formou podpory tvorby krátkodobých pracovních příležitostí.

Zaměstnavatelem může být obec, regionální spolek nebo sdružení (jako jsou např. dobrovolní hasiči, kulturní spolky, rybářské, myslivecké svazy apod.), kteří vykonávají činnosti, které slouží veřejnému účelu. Příspěvek lze poskytnout i organizacím přímo řízeným obcemi, jako jsou technické služby (bez rozdílu právní formy), pokud provádějí činnosti ve prospěch obce a občanů (např. úklid veřejných prostranství, údržba zeleně apod.).

5.4.5 Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

SÚPM jsou pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje (SÚPM – nové pracovní místo) nebo vyhrazuje (SÚPM – vyhrazené pracovní místo) na základě dohody s ÚP a obsazuje je uchazeči o zaměstnání. SÚPM je i pracovní místo, které zřizuje uchazeč o zaměstnání na základě dohody s ÚP za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (SÚPM – SVČ).

5.4.6 Překlenovací příspěvek

Příspěvek může ÚP na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která o poskytnutí příspěvku požádá do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o zřízení SÚPM - SVČ.

Poskytuje se na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.

Za provozní náklady, na které lze osobě samostatně výdělečně činné poskytnout překlenovací příspěvek, se považují:

- nájemné a služby s tím spojené,
- náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků,
- náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována samostatná výdělečná činnost.

5.4.7 Příspěvek na zapracování

Příspěvek může ÚP poskytnout zaměstnavateli na základě uzavřené dohody s ÚP, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému ÚP věnuje zvýšenou péči a kterého bude zapracovávat na pracovní místo další zaměstnanec, případně další zaměstnanci zaměstnavatele.

5.4.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek může ÚP poskytnout zaměstnavateli na základě uzavřené dohody s ÚP, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění. Důvodem technologické změny může být i zásadní poškození nebo zničení technického vybavení v důsledku živelní události.

5.4.9 Výše příspěvků u zkrácených úvazků u nástrojů SÚPM a VPP

V případě zkráceného pracovního úvazku se příspěvek na mzdové náklady úměrně krátí.

U osob pečujících o dítě do 10 let a zdravotně postižených osob se v případě úvazku do 0,625 poskytne příspěvek ve výši skutečně vyplacených mzdových nákladů, maximálně však do výše poměrně odpovídající výši příspěvku na daný nástroj. Od výše úvazku 0,625 včetně (např. 25 hodin/týden při 40hodinové týdenní pracovní době) se příspěvek nekrátí a vyplatí se ve výši skutečně vyplacených mzdových nákladů maximálně do výše příspěvku na daný nástroj.

6 ÚŘAD PRÁCE VE SPOLUPRÁCI S DALŠÍMI ORGANIZACEMI

Projekty pomáhající ženám po rodičovské dovolené a ženám pečujícím o děti, neorganizuje pouze úřad práce. Na Zlínsku je několik společností a organizací, které ženy motivují a snaží se jim usnadnit návrat na trh práce. Tyto projekty jsou povětšinou spolufinancovány z Evropského sociálního fondu a to v rámci operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

6.1 Rodiče samoživitelé a trh práce

Tento projekt je realizován firmou APERIO - Společnost pro zdravé rodičovství a to v období od 1. prosince 2012 do 30. listopadu 2014.

Projekt s mezinárodní spoluprací si klade za cíl posílit postavení rodičů samoživitelek na trhu práce. Je zaměřen na klíčové aktéry, kteří s rodiči samoživitelkami pracují, např. na úřadech, jako zaměstnavatelé, či v rámci různých pomáhajících organizací, a na ty, kdo mohou situaci této skupiny ovlivnit prosazováním a zaváděním opatření vedoucích k zlepšení jejich postavení na trhu práce, a tím i jejich celkové situace v ČR.

V rámci projektu (zima 2012/13 - podzim 2014) proběhnou dvě mezinárodní setkání za účasti zástupců zahraničních partnerských organizací. Účastníci se podrobněji seznámí se situací a potřebami rodičů samoživitelek v ČR, s příklady dobré praxe ze zahraničí i tuzemska pro přenos do vlastní práce s cílovou skupinou samoživitelek. Výstupem závěrečného setkání budou návrhy legislativních změn a opatření v této oblasti, dále zpracované do tzv. "position paperu", který bude předán stávajícím tvůrcům politik v ČR.

Dále v rámci projektu bude vypracována odborná analýza dat, týkajících se situace rodičů samoživitelek, zejména rešerše české a evropské legislativy v této oblasti, a příkladů dobré praxe v dané oblasti. Dalšími aktivitami jsou vzdělávací semináře v 7 regionech NUTS II jak pro cílovou skupinu rodičů samoživitelek, tak pro klíčové aktéry, šíření informovanosti o problematice (médiu, specializovaný web), studijní cesty k zahraničním partnerům projektu zaměřené zejména na získání zkušeností a příkladů pro šíření dobré praxe v ČR.

Projekt je realizován ve spolupráci s organizacemi ze Slovenska, Anglie, Skotska a Irska s dlouholetou praxí v oblasti pomoci rodičům samoživitelkám a zavádění opatření k zlepšování jejich podmínek na trhu práce.

6.2 Čas na změnu

Projekt Čas na změnu realizovala společnost Rodinné centrum Kamarád Nenuda o. s. v období od 1. června 2012 do 31. března 2014.

Projekt obsahoval komplex poradenských a motivačních programů a specifické profesní vzdělávání, doplněné o praxi. V průběhu celého projektu probíhalo individuální a skupinové poradenství, v rámci kterého vzniklo "Centrum poradenství", kde každý účastník měl možnost využít PC techniku s připojením na internet a odborné, individuální konzultace s odborným poradcem. Na webu realizátora byla vytvořena "Databáze pracovních příležitostí", kde účastníci měli možnost vyhledat pracovní příležitosti v regionu.

Hlavním - globálním - cílem projektu bylo zvýšení zaměstnatelnosti osob z cílové skupiny, tedy osob pečujících o dítě do 15 let věku prostřednictvím komplexního programu posilujícího aktivní politiku zaměstnanosti. Dílčím cílem projektu bylo rozšíření možnosti celoživotního vzdělávání, zvýšení motivace a aktivizace příslušníků cílové skupiny projektu, osobnostní rozvoj účastníků projektu, realizace rekvalifikačního programu odpovídajícího potřebám cílové skupiny projektu, vytvoření nových pracovních míst respektujících specifické potřeby cílové skupiny (jednosměnný provoz, flexibilní časové úvazky, možnost práce doma) a rozšíření a upevnění sítě spolupracujících organizací pro výměnu zkušeností a přenos dobré praxe na regionální úrovni.

6.3 Profesionální život s dětmi

Realizátorem tohoto projektu, který probíhá v období od 1. května 2013 do 30. dubna 2015 je společnost M-CENTRUM, konzultační, rekvalifikační a školicí středisko.

Projekt Profesionální život s dětmi si klade tyto hlavní cíle:

1. Motivace cílové skupiny a usnadnění přístupu osobám pečující o dítě do 15 let věku na trh práce formou poradenství v oblastech klíčových kompetencí na trhu práce, individuálního koučování a profesní diagnostiky.
2. Profesionální příprava cílové skupiny na trh práce dle provedené analýzy nejvíce poptávaných rekvalifikačních kurzů maximalizujících jejich konkurenceschopnost.

3. Uplatnění 16-ti klientů na pracovních místech k podpoření zaměstnatelnosti cílové skupiny a zprostředkování zaměstnání na dalších volných pracovních místech.

Projekt je místně co nejvíce přiblížen potřebám cílové skupiny. Účastníkům projektu je vyplácena přímá podpora ve formě úhrady cestovného a v případě potřeby příspěvku na péči o dítě.

7 ZÁKON Č. 262/2006 SB., ZÁKONÍK PRÁCE

K 1. lednu roku 2007 nabyl účinnosti zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb. Tímto zákonem byl zrušen zákoník práce č. 65/1965 Sb. účinný od 1. ledna 1966, tj. celkem 41 let

„Velká“ novela zákoníku práce provedená k 1. lednu 2012 zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, byla svým rozsahem dosud největší novelizací pracovního práva od účinnosti nového zákoníku práce v roce 2007. Z celkového počtu 323 novelizačních bodů jen některé (zhruba třetina) obsahovaly zásadní věcné změny v dosavadní pracovněprávní úpravě. Naopak, převážná většina novelizačních ustanovení představovala pouze legislativně-technické zpřesnění dosavadních ustanovení.

Rok 2012 bylo přijato několik drobnějších novel, lze tedy říci, že tento rok byl relativně klidným a stabilizujícím. Byly však zahájeny přípravy na novelizaci zákoníku práce související s nadcházející účinností nového občanského zákoníku. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, nabyl účinnosti 1. ledna 2014. Protože se jedná o zcela zásadní právní předpis, který zasahuje do života každého občana, je třeba tomuto zákonu přizpůsobit celý právní řád.

V zákoníku práce se prolíná hned několik paragrafů, které mají za cíl upravovat pracovní podmínky zaměstnankyň – matek. Jde především o část desátou, hlavu IV, díly 2 – 4.

Ženy měly po celou historii zvláštní ochranu při práci, a to jak z hlediska fyziologických odlišností žen, tak z hlediska ochrany jejich mateřského poslání. Práce, které jsou ženám zakázány konat, stanovuje vyhláška Ministerstva zdravotnictví (§ 238 ZP).

V souladu se směrnicí, jak upřesňuje komentář, Rady 92/85/EHS zákoník práce stanoví zvýšenou ochranu těhotných žen a žen, které kojí. Dle této směrnice nejde tedy jen o ženy do konce devátého měsíce po porodu, ale ochrana má být poskytnuta všem ženám po dobu, po kterou kojí. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí a zaměstnankyně matky do konce 9 měsíce po porodu, nesmějí být zaměstnávány pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé.

Velmi úzce s § 238 souvisí § 41 odst. 1, který taxativně vyjmenovává, jaké jsou důvody, pro které je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci. A dále je to § 139

odst. 1 o mzdě nebo platu při výkonu jiné práce při převedení na jinou práci. Účelem této úpravy je zachování výše příjmů zaměstnance, nikoliv však jeho finanční zvýhodnění.

§ 240 dává těhotným zaměstnankyním a zaměstnankyním pečujícím o děti od 8 let věku možnost, že s vysláním na pracovní cestu mimo obvod svého pracoviště či bydliště, mohou být vyslány pouze s jejich souhlasem. Stejně tak je třeba přistupovat i k osamělým zaměstnancům, jež pečují o děti do 15 let věku, a dále zaměstnancům, kteří prokáží, že pečují o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby.

Zákoník práce v § 241 stanovuje, že zaměstnavatelé jsou povinni přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň pečujících o děti.

Zaměstnavatel je na základě tohoto paragrafu povinen vyhovět žádosti oprávněného zaměstnance o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. V tomto případě jde o právní nárok, kterého se lze domáhat. Problematickou samozřejmě zůstává skutečnost, zda a jak lze prokázat, že u zaměstnavatele existují či neexistují vážné provozní důvody, které by opravňovaly případným žádostem nevyhovět. Zaměstnavatel rovněž nesmí zaměstnankyním, které pečují o dítě mladší než 1 rok, nařídít práci přesčas. Tyto zaměstnankyně však mohou práci přesčas konat na základě dohody se zaměstnavatelem. Pracovní dobou všeobecně se pak zabývají § 80 až § 87.

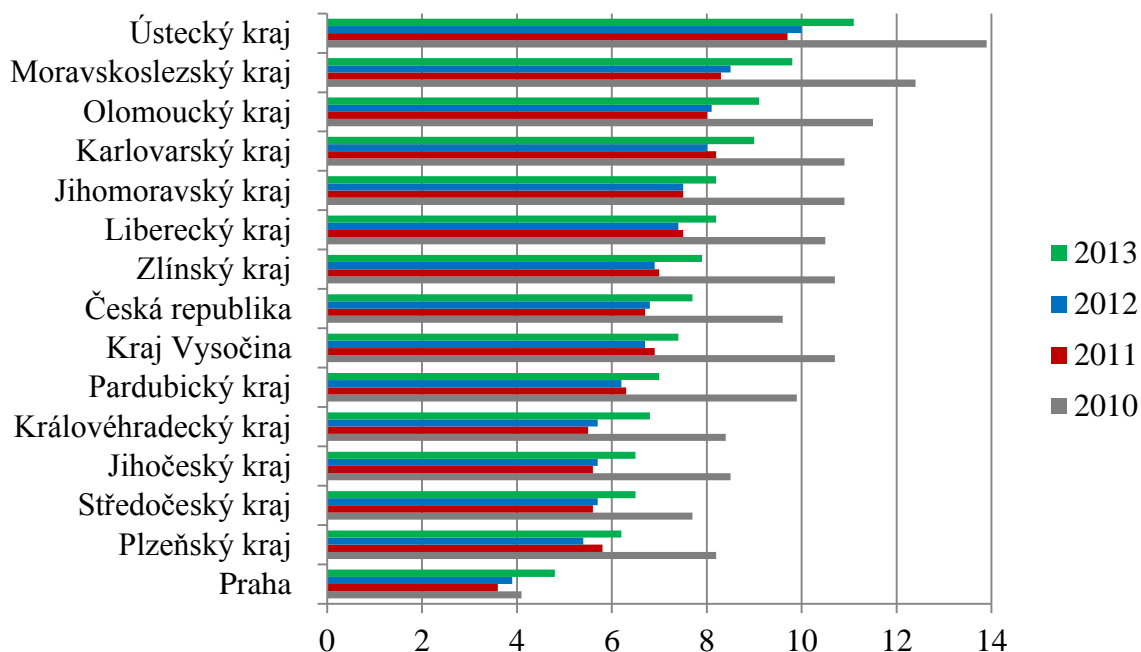
II. PRAKTICKÁ ČÁST

8 ANALÝZA NEZAMĚSTNANOSTI

8.1 Nezaměstnanost v krajích České republiky

Pokles nezaměstnanosti jako odraz mírného oživení ekonomiky z roku 2011 se v polovině roku 2012 zastavil a vystřídal jej zrychlující se nárůst. Zatímco ještě v červnu 2012 byl počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na pracovištích ÚP ČR meziročně o 4,2 tisíc nižší, ve druhém pololetí se meziroční rozdíly postupně zvyšovaly až na 36,9 tis. na konci prosince. Tento trend pokračoval i v 1. pololetí 2013 – k 30. 6. 2013 bylo evidováno již 540,5 tisíc uchazečů o zaměstnání (o 13,9 % více než před rokem) a meziroční rozdíl se zvýšil na 65,9 tisíc.

Průměrný počet uchazečů o zaměstnání v 1. pololetí 2013 vzrostl (o 58,5 tisíc) na 570,5 tisíc, průměrný počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání činil 556,9 tisíc, z toho ve věku 15 – 64 let, rozhodujících pro výpočet podílu nezaměstnaných osob, 555,4 tisíc (tj. 97,5 % všech uchazečů o zaměstnání).



Obrázek 4 Vývoj nezaměstnanosti (%) v krajích ČR v letech 2010 – 2013 (vlastní zpracování)

8.2 Trh práce ve Zlínském kraji

Ve Zlínském kraji bylo k poslednímu dni roku 2013 registrováno celkem 13 640 zaměstnavatelů. Ve srovnání s koncem roku 2012 došlo k poklesu počtu zaměstnavatelských subjektů celkem o 268 zaměstnavatelů.

Celková zaměstnanost k 31. 12. 2013 ve Zlínském kraji činila 258 166 osob, oproti stejnému datu roku 2012 je to pokles o 0,5 %, pokles u zaměstnanců byl 0,1 %, u OSVČ 1,9 %.

Rozložení počtu zaměstnanců, firem i SVČ podle okresů je ve Zlínském kraji shodné, největší podíl zaměstnanců, firem i SVČ je registrován na Zlínsku (více než 35 %), okresy Uherské Hradiště a Vsetín mají shodně kolem 22 – 24 % a nejnižší zaměstnanost je na Kroměřížsku – 16,7 % všech firem, necelých 15 % zaměstnanců a 16,1 % SVČ Zlínského kraje.

Zaměstnanci a OSVČ	k 31. 12.2012	k 31. 12. 2013
Počet zaměstnanců u firem ve Zlínském kraji	205 720	205 427
Osoby samostatně výdělečně činné	53 777	52 739
Celková zaměstnanost	259 497	258 166

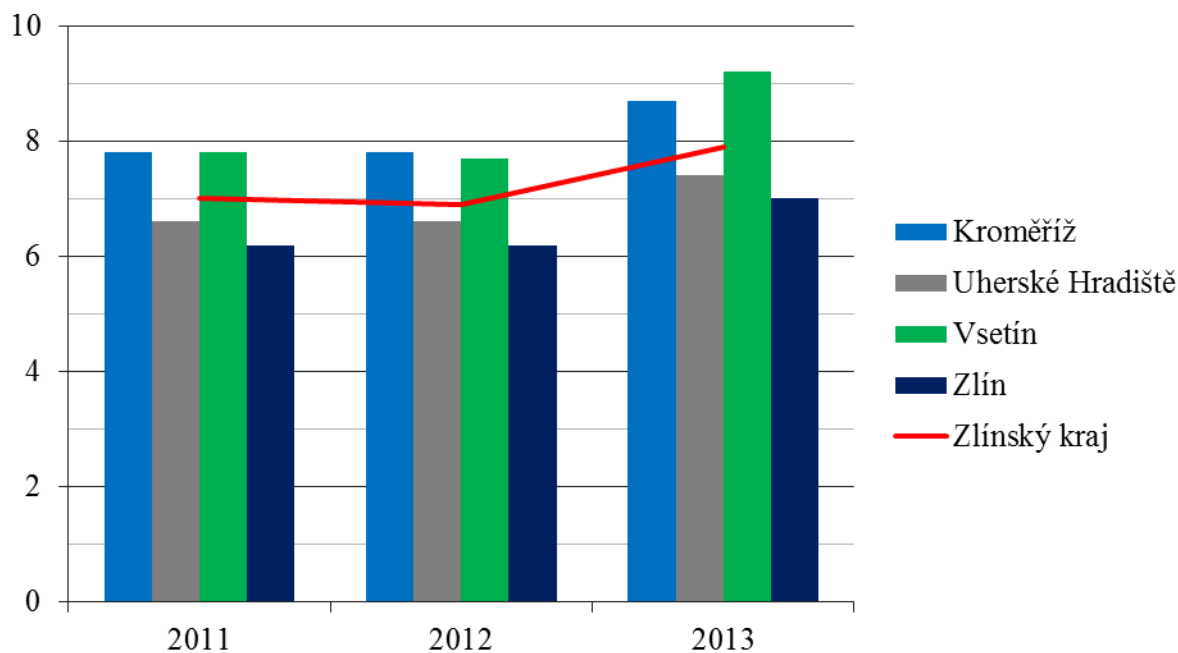
Tabulka 1 *Zaměstnanci a OSVČ ve Zlínském kraji 2012 – 2013 (údaje z OSSZ Zlín - vlastní zpracování)*

Od 1. 1. 2013 došlo k opětovné změně metodiky výpočtu nezaměstnanosti. Ukazatel „míra nezaměstnanosti“ byl nahrazen ukazatelem „podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu“.

Vývoj situace byl v roce 2013 podobný letům předchozím. V první polovině roku 2013 docházelo k postupnému snižování nezaměstnanosti až na minimum v červnu, ve druhé polovině roku 2013 pak nezaměstnanost postupně rostla. Okres Vsetín se stal opět regionem s nejvyšší nezaměstnaností v kraji.

K 31. 12. 2013 dosáhl podíl nezaměstnaných ve Zlínském kraji hodnoty 8,34 %. Ve srovnání se stejným datem roku 2012, došlo k nárůstu o 0,52 procentního bodu (dále jen p. b.). Nárůst byl víceméně shodný ve 3 ze 4 okresů kraje. V okrese Vsetín se jednalo o nárůst 0,60 p. b., v okrese Kroměříž a Zlín shodně o nárůst 0,59 p. b. Nejmenší nárůst sledovaného ukazatele byl v okrese Uherské Hradiště – o 0,30 p. b.

Jak je zřejmé z grafu dále, podíl nezaměstnaných nad úrovní kraje byl na Kroměřížsku a Vsetínsku, okresy Uherské Hradiště a Zlín vykazovaly hodnoty pod průměrem. Z pohledu počtu uchazečů, jsou rozdíly mezi jednotlivými okresy výraznější. Počet uchazečů evidovaných k 31. 12. 2013 byl ve Zlínském kraji o 5,9 % vyšší než k 31. 12. 2012. Nejvyšší meziroční nárůst byl v okrese Zlín 8,4 %, následoval okres Kroměříž 6,4 %, Vsetín 4,6 % a Uherské Hradiště 3,9 %.



Obrázek 5 Nezaměstnanost v okresech Zlínského kraje v letech 2012 – 2013 (vlastní zpracování)

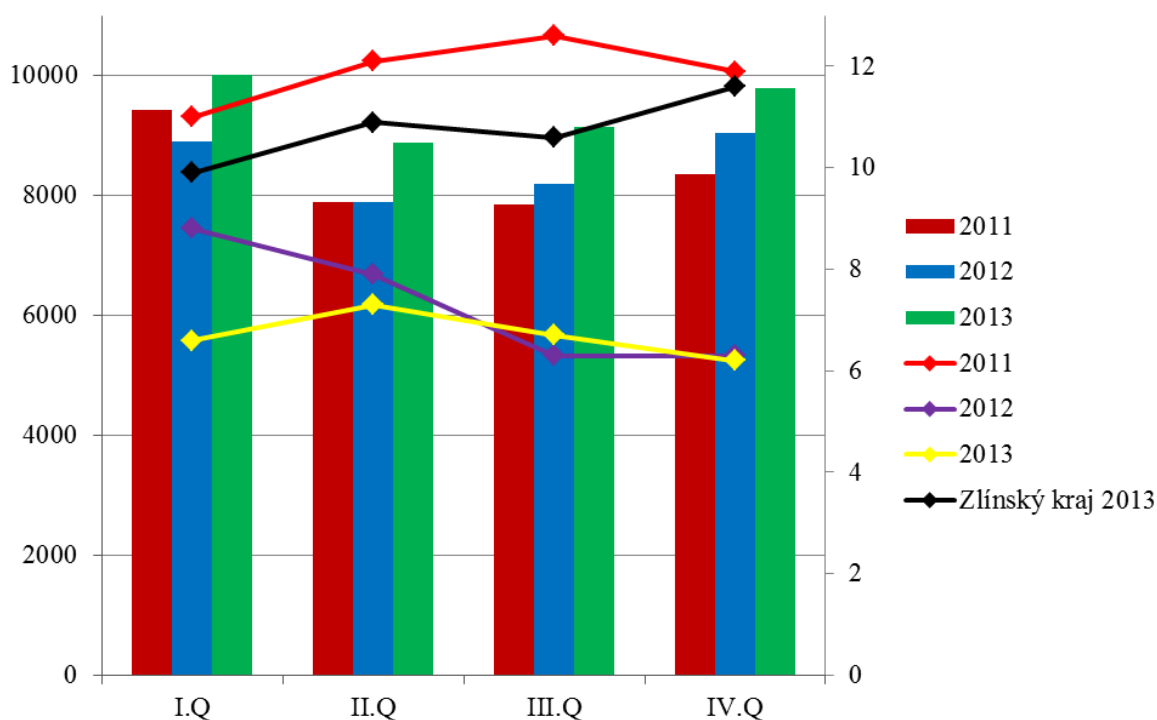
8.3 Nezaměstnané ženy v okrese Zlín

Podíl nezaměstnaných žen, jež pečují o dítě do 15 let, dosahoval ve 3. čtvrtletí ve Zlínském okrese hrozivých 12,6% na celkovém počtu evidovaných uchazečů. Trend této doby zcela odpovídá dopadům sezónní nezaměstnanosti, kdy na zimní období přicházejí do evidence ÚP především klienti ze stavebních oborů obvykle pracujících jako osoby samostatně výdělečně činné. V jarních měsících tito klienti opět evidenci opouští, ovšem ženy s dětmi zůstávají nadále v evidenci a tím se jejich podíl zvyšuje.

Rok 2012 byl startovacím rokem pro projekt „Šance pro rodiče II“, který měl nezanedbatelný podíl na snížení nezaměstnanosti žen-matek ve zlínském okrese. Jak již bylo poznamenáno v teoretické části této práce, díky projektu našlo práci ve Zlínském kraji prozatím 82 žen.

Podíl nezaměstnaných žen na počátku roku 2012 byl ještě dosti vysoký, tj. 8,8%, ale poté již docházelo k postupnému poklesu procentního podílu nezaměstnaných žen na celkovém počtu evidovaných uchazečů přes 7,3% na konečných 6,3%.

Zcela stabilní situaci pak ukazuje rok 2013, kdy již dochází pouze k menším výkyvům, kdy podíl nezaměstnaných žen dosahoval v 1. čtvrtletí hodnoty 6,6%, ve 2. čtvrtletí se vyhoupl na hodnotu 7,3%, aby pak na konci roku opět spadl na nejnižší hodnotu 6,2%.



Obrázek 6 Procentní podíl nezaměstnaných žen k celkovému počtu uchazečů na KoP Zlín (vlastní zpracování)

Délka evidence

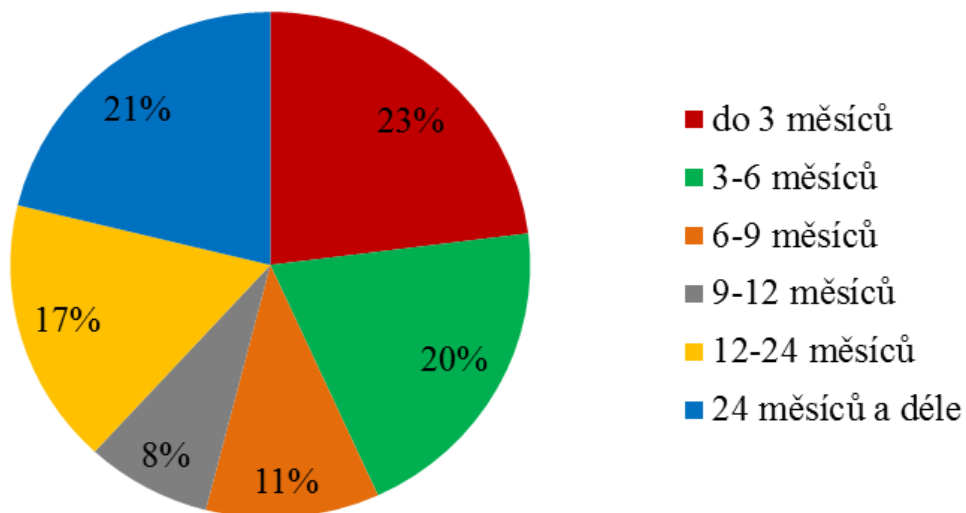
Při porovnání struktury nezaměstnaných žen dle délky jejich evidence na úřadu práce shledáváme, že ve všech čtyřech skupinách do 12 měsíců evidence počet uchazeček klesá, což je zcela jistě pozitivní trend.

Délka evidence	31. 12. 2012		31. 12. 2013	
	abs.	%	abs.	%
do 3 měsíců	1120	24,2	1097	23
3-6 měsíců	952	20,6	962	20,2
6-9 měsíců	525	11,4	517	10,8
9-12 měsíců	395	8,5	374	7,8
12-24 měsíců	699	15,1	809	17
24 měsíců a déle	932	20,2	1012	21,2

Tabulka 2 Délka evidence uchazeček (vlastní zpracování)

Již na první pohled je ovšem zřejmé, jak rychle a nepříjemně stoupá počet klientek úřadu práce, které jsou evidovány déle než jeden rok. Během roku se počet dlouhodobě evidovaných uchazeček zvýšil o 190, tj. o 2,9%, což je velmi alarmující číslo. Právě ženy a zvláště ty, které na úřad práce přicházejí po mateřské dovolené, které díky péči o děti ztratily kontakt s trhem práce na dobu několika let, potřebují od pracovníků úřadu práce

zvýšenou péčí při hledání zaměstnání a to hlavně formou různých motivačních a školicích programů, které jim návrat na trh práce usnadní.



Obrázek 7 Délka evidence uchazeček (vlastní zpracování)

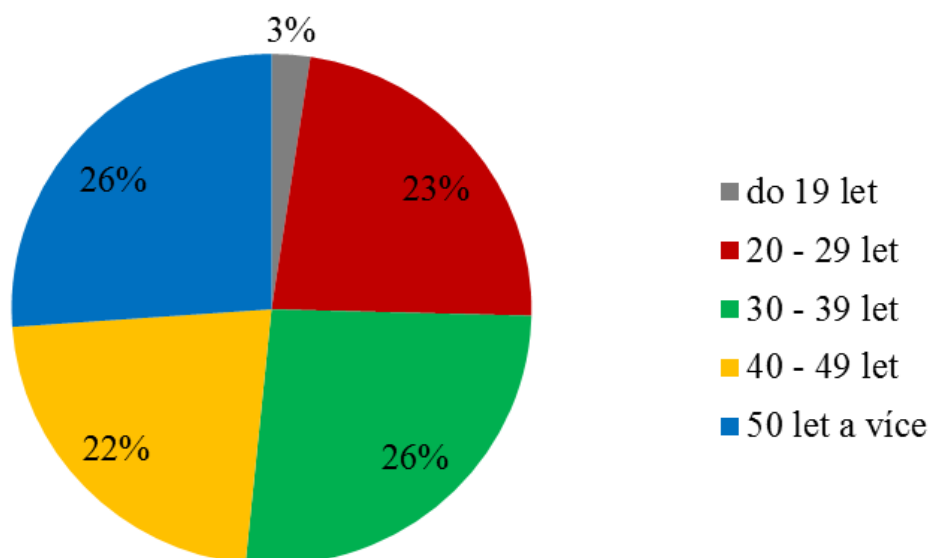
Věková struktura

Věk	31. 12. 2012		31. 12. 2013	
	abs.	%	abs.	%
do 19 let	125	2,7	114	2,4
20-29 let	1064	23	1099	23
30-39 let	1249	27	1249	26,2
40-49 let	1028	22,3	1062	22,3
50 le a více	1157	25	1247	26,1

Tabulka 3 Věk uchazeček (vlastní zpracování)

Všechny věkové kategorie uchazeček, mimo těch nejmladších do 19 let, jsou poměrně vzácně vyrovnané. Ovšem opět je vidět, že i z tohoto vyrovnaného skóre, vycházejí vítězně ženy v kategorii 30 – 39 let, přestože meziročně došlo k poklesu o 0,8%, ve které se právě nejvíce nacházejí ženy, které pečují o malé děti a tím mají sníženou šanci rychle a úspěšně se zapojit do pracovního procesu.

Velmi závažná je pak situace ve skupině uchazeček starších padesáti let, které ač mají zkušenosti a naopak nemají již starosti o děti, nenachází uplatnění na trhu práce a lze bez nadsázky říci, že jsou zaměstnavateli přímo „přehlíženy“.



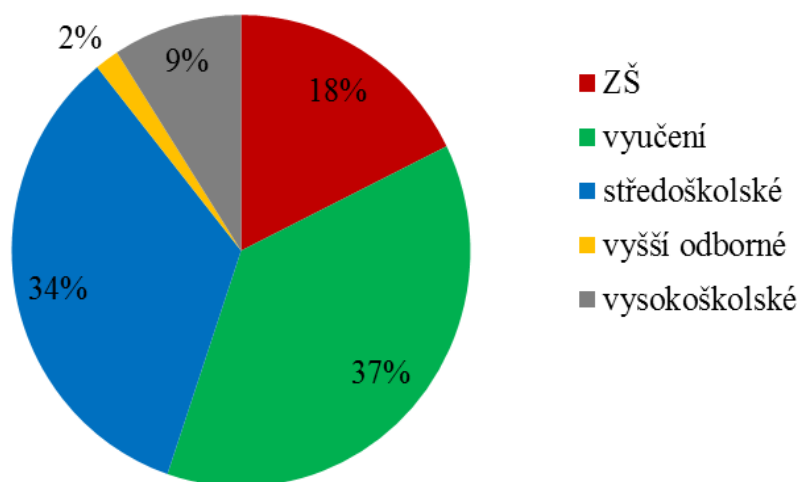
Obrázek 8 Věk uchazeček (vlastní zpracování)

Vzdělanostní struktura žen

Vzdělání	31. 12. 2012		31. 12. 2013	
	abs.	%	abs.	%
základní	825	17,8	842	17,7
vyučení	1778	38,5	1790	37,5
středoškolské	1571	34	1624	34
vyšší odborné	51	1,1	81	1,7
vysokoškolské	398	8,6	434	9,1

Tabulka 4 Vzdělání uchazeček (vlastní zpracování)

Nejvíce žen vedených na pracovištích zlínského okresu má výuční list a to celých 37,5%, i když v meziročním srovnání došlo k poklesu o 1%. Druhou nejpočetnější skupinou jsou ženy se středoškolským vzděláním, jejich procentuální poměr zůstává stabilních 34%. Jako velmi varovný trend vyznívají čísla uchazeček s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním, jejichž počet narostl během roku 2013 o 66 klientek.

Obrázek 9 *Vzdělání uchazeček (vlastní zpracování)*

Požadované zaměstnání

Se vzdělanostní strukturou uchazeček velmi úzce souvisí i jejich požadavky na zaměstnání.

Ženy – uchazečky mají největší zájem pracovat v třídě 5 číselníku ISCO, ve které se nacházejí zaměstnání pracovníci, jež mají zájem pracovat ve službách a prodeji, tj. v cestovním ruchu, stravování, obchodě, v oblasti osobní péče, ostražky apod. Dále pak je velmi početnou skupinou třída 4, která zahrnuje profese úřednic, administrativních pracovníků, účetních a podobných technickoadministrativních pozic.

Složení požadovaných zaměstnání plně koresponduje s rozdělením klientek ÚP dle vzdělání, viz. obrázek č. 9, kdy především vyučené uchazečky hledají zaměstnání ve službách, ty s maturitou v administrativě.

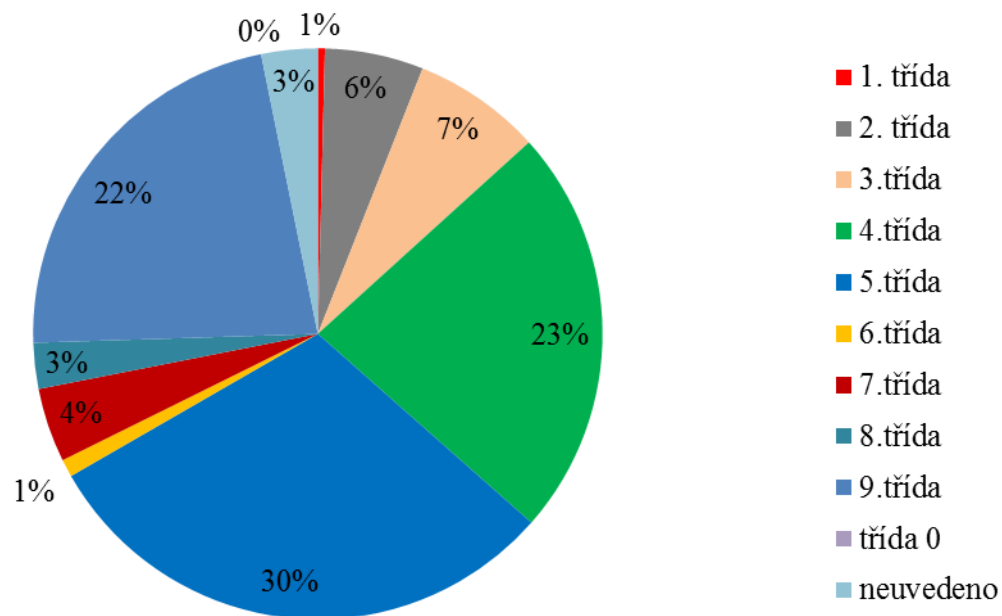
3. místo zaujímá třída č. 9, která sdružuje profese pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Jedná se především o uklízečky a ostatní pomocné nekvalifikované pracovníky.

Třída 0 není vůbec zastoupena, jedná se o zaměstnání v ozbrojených silách.

Pouhé 1% žen má zájem o práci, která spadá pod 1. třídu. Do této kategorie jsou zahrnuti zákonodárci a řídicí pracovníci, tzv. vrcholový management. Stejně procento žen pak má zájem o zaměstnání jako zahradnice či farmářky, kteréžto spadají do 6. třídy.

Dále pak kolonka „neuveďeno“ neznamená, že by snad ženy práci nehledaly, ale toto je pozůstatek bývalého informačního systému. Od 1. 1. 2014 se úřady práce sice vrátily ke staronovému informačnímu systému, který pracuje bezvadně, ovšem ne všechna data byla

tzv. zmigrována ze starého systému do nového. A tyto chyby napravují pracovníci úřadu práce dodnes.



Obrázek 10 Požadavky uchazeček na zaměstnání (vlastní zpracování)

9 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Praktická část diplomové práce se dále věnuje vyhodnocení dotazníkového šetření, jež bylo zaměřeno na ženy po rodičovské dovolené, které jsou v evidenci úřadu práce ve Zlíně. Cílem dotazníku bylo zjistit, jaké slabiny a překážky ženy nejčastěji pocítují a zároveň jaké mají požadavky na své další vzdělávání či získávání nových dovedností. Na základě zjištěných skutečností budou následně vypracovány opatření, které by ženám po rodičovské dovolené měly usnadnit návrat na trh práce.

Před samotným dotazníkovým šetřením byly stanoveny tyto hypotézy:

H₁: Délka rodičovské dovolené má vliv na potíže, které ženy spatřují v hledání nového zaměstnání.

H₂: Bydliště žen, má vliv na potíže, které ženy spatřují v hledání nového zaměstnání.

H₃: Výše dosaženého vzdělání má vliv na potíže, které ženy spatřují v hledání nového zaměstnání.

H₄: Výše vzdělání má vliv na výši zájmu o studium cizích jazyků.

Výše uvedené hypotézy byly vyhodnocovány pomocí Personova a Spearmanova korelačního koeficientu. Veškeré výstupy v této části diplomové práce byly zpracovávány v programu SPSS 15.0 for Windows Evaluation Version.

Při určování míry závislosti či nezávislosti byly stanoveny tyto intervaly:

- 1 úplný stupeň závislosti
- 0,9 → 0,7 vysoký stupeň závislosti
- 0,69 → 0,3 střední stupeň závislosti
- 0,29 → 0,1 nízký stupeň závislosti
- 0 vztah nelze stanovit
- -0,1 → -0,29 nízký stupeň nezávislosti
- -0,3 → -0,69 střední stupeň nezávislosti
- -0,7 → -0,9 vysoký stupeň nezávislosti
- -1 úplná nezávislost

Před započítáním samotného dotazníkového šetření byl během měsíce ledna 2014 předložen původní dotazník skupině 20 žen. Po tomto pretestu byl dotazník částečně upraven, byly vypuštěny otevřené otázky.

9.1 Popis výzkumného vzorku

Výzkumným vzorkem byly zvoleny ženy, které jsou evidovány na Úřadu práce ČR - kontaktní pracoviště Zlín a do evidence přišly po rodičovské dovolené. Ženy byly oslovovány v průběhu měsíce března a dotazník vyplňovaly během standardních kontaktních schůzek. 12 žen tento dotazník vyplnilo v rámci své účasti na Job klubu.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	1	1,0	1,0	1,0
	21	1	1,0	1,0	2,0
	22	2	2,0	2,0	4,0
	23	2	2,0	2,0	5,9
	24	3	3,0	3,0	8,9
	25	2	2,0	2,0	10,9
	26	3	3,0	3,0	13,9
	27	3	3,0	3,0	16,8
	28	5	5,0	5,0	21,8
	29	3	3,0	3,0	24,8
	30	5	5,0	5,0	29,7
	31	7	6,9	6,9	36,6
	32	7	6,9	6,9	43,6
	33	9	8,9	8,9	52,5
	34	5	5,0	5,0	57,4
	35	8	7,9	7,9	65,3
	36	10	9,9	9,9	75,2
	37	6	5,9	5,9	81,2
	38	7	6,9	6,9	88,1
	39	5	5,0	5,0	93,1
40	1	1,0	1,0	94,1	
41	1	1,0	1,0	95,0	
42	3	3,0	3,0	98,0	
45	1	1,0	1,0	99,0	
47	1	1,0	1,0	100,0	
Total		101	100,0	100,0	

Tabulka 5 Četnosti dle věku (zpracováno dle SPSS)

Věková skladba žen – matek, jež se šetření zúčastnily, je různorodá. Předchozí tabulka znázorňuje rozdělení četnosti oslovených žen dle jejich věku.

Již na první pohled je zřejmé, že tabulka v tomto formátu je poměrně nepřehledná, i když neobsahuje příliš mnoho dat. Lze například dohledat, že se nejčastěji dotazník vyplňovaly ženy ve věku 36 let, kterých bylo 10, tj. 9,9%. Pro lepší názornost byly tedy ženy rozděleny do těchto věkových skupin: č. 1 (18 – 29 let), č. 2 (30 – 39 let) a č. 3 (40 – 49 let).

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	25	24,8	24,8	24,8
	2	69	68,3	68,3	93,1
	3	7	6,9	6,9	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Tabulka 6 Věkové skupiny (zpracováno dle SPSS)

Jak z tabulkového výstupu vyplývá, nejvíce oslovených žen bylo ve skupině č. 2, a to v počtu 69 osob, což činí 69% dotázaných. Následuje skupina č. 1, kterou zastoupilo 25 žen. Minimálním počtem, celkově 7, je zastoupena nejstarší věková skupina.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 dítě	35	34,7	34,7	34,7
	2 děti	48	47,5	47,5	82,2
	3 děti	16	15,8	15,8	98,0
	4 děti	2	2,0	2,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Tabulka 7 Počet dětí (zpracováno dle SPSS)

Co se týká počtu dětí, o které ženy pečují, převažují ženy s 2 dětmi (48 osob, 47,5 %). Velmi zajímavý je fakt, že se dotazníkového šetření zúčastnily i 2 ženy, které vychovávají 4 děti. Nejmladšímu dítěti jsou 2 roky (1 uchazečka), nejvíce jsou zastoupeny děti ve věku 4 let (31,7%) těsně následovány pětiletými (28,7%). Znepokojujícím faktem je, že se ve výzkumném vzorku objevily i 4 ženy, které mají děti 10ti leté a starší. Tyto ženy jsou tedy v evidenci úřad práce již více než 6 let a je potřeba jim věnovat opravdu zvýšenou pozornost.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,0	1,0	1,0
	2	4	4,0	4,0	5,0
	3	32	31,7	31,7	36,6
	4	29	28,7	28,7	65,3
	5	14	13,9	13,9	79,2
	6	7	6,9	6,9	86,1
	7	8	7,9	7,9	94,1
	8	1	1,0	1,0	95,0
	9	1	1,0	1,0	96,0
	10	2	2,0	2,0	98,0
	11	2	2,0	2,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Tabulka 8 Počet dětí (zpracováno dle SPSS)

Nejvíce dotazovaných žen bydlí ve Zlíně, a to 48 respondentek (47,5%). Ve velmi malém počtu, 3 ženy (3%), se objevily i uchazečky z Otrokovic a Napajedel, což je dáno tím, že tyto dvě města spadají pod kontaktní pracoviště Otrokovice, předpokládám tedy, že ženy mají bydliště spadající pod kompetenci kontaktního pracoviště Zlín pouze přechodné.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Zlín	48	47,5	47,5	47,5
	Otrokovice	2	2,0	2,0	49,5
	Napajedla	1	1,0	1,0	50,5
	Vizovice	10	9,9	9,9	60,4
	Slušovice	8	7,9	7,9	68,3
	Luhačovice	9	8,9	8,9	77,2
	jiné	23	22,8	22,8	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Tabulka 9 Bydliště (zpracováno dle SPSS)

Nejfrekventovanějším stupněm vzdělání je vzdělání středoškolské, ať už odborné či všeobecné, které je zastoupeno 41 uchazečkami, což činí 40,6%, následovány uchazečkami vyučenými, které se podílí 29,7%, tj. celkem 30 osob. Naopak nejméně je uchazeček s vyšším odborným vzděláním, kterých je pouze 7, tj. 6,9%. S minimálním rozdílem je následují vysokoškolsky vzdělané klientky, kterých bylo 8, tj. 7,9%.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid základní vzdělání	15	14,9	14,9	14,9
vyučená	30	29,7	29,7	44,6
středoškolské vzdělání	41	40,6	40,6	85,1
vyšší odborné vzdělání	7	6,9	6,9	92,1
vysokoškolské vzdělání	8	7,9	7,9	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Tabulka 10 Vzdělání (zpracováno dle SPSS)

9.2 Analýza dotazníkového šetření

Největší potíže při hledání zaměstnání

Nejčastější odpovědi na otázku č. 9, v čem spatřují ženy největší potíž při hledání zaměstnání, zaznačily respondentky odpověď „v omezené pracovní době (dle otevírací doby školky)“. Tato odpověď se objevila celkem 36x, což činí 35,6% ze všech. Je všeobecně známým jevem, že provozní doba, ať už mateřských školek či školních družin, zdaleka nereflektuje na potřeby zaměstnaných matek. Ženy pak mnohdy nemohou nastoupit do vhodného zaměstnání jen z toho důvodu, že nemají a nemohou mít své dítě zabezpečeno po jejich pracovní dobu, zvláště pak, pokud ještě musí i do zaměstnání dojíždět. Naopak nejméně uchazečky trápí fakt, že byly po dobu své rodičovské dovolené delší dobu bez kontaktu s pracovním prostředím. Tuto možnost zvolilo pouze 13 žen, tj. 12,9%.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid delší doba bez práce	13	12,9	12,9	12,9
věk dítěte	22	21,8	21,8	34,7
omezená pracovní doba	36	35,6	35,6	70,3
obava z nemoci dítěte	14	13,9	13,9	84,2
chybějící znalosti a dovednosti	16	15,8	15,8	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Tabulka 11 Potíže při hledání zaměstnání (zpracováno dle SPSS)

9.2.1 Hypotéza H_1

V případě hypotézy H_1 zamítáme hypotézu H_A a přijímáme alternativní hypotézu H_0 , že délka rodičovské dovolené nemá vliv na potíže, jež ženy pocítují při hledání zaměstnání. Míra této nezávislosti je stanovena jako nízká.

		délka trvání rodičovské dovolené	potíže při hledání zaměstnání
délka trvání rodičovské dovolené	Pearson Correlation	1	-,140
	Sig. (2-tailed)		,161
	N	101	101
potíže při hledání za- městnání	Pearson Correlation	-,140	1
	Sig. (2-tailed)	,161	
	N	101	101

Tabulka 12 Pearsonův koeficient – H_1 (zpracováno dle SPSS)

			délka trvání rodičovské dovolené	potíže při hledání zaměstnání
Spearman's rho	délka trvání rodi- čovské dovolené.	Correlation Co- efficient	1,000	-,146
		Sig. (2-tailed)	.	,145
		N	101	101
	potíže při hledání zaměstnání	Correlation Co- efficient	-,146	1,000
		Sig. (2-tailed)	,145	.
		N	101	101

Tabulka 13 Spearmanův koeficient – H_1 (zpracováno dle SPSS)

9.2.2 Hypotéza H_2

Také co se týká výsledků hypotézy H_2 , zamítáme hypotézu H_A a přijímáme alternativní hypotézu H_0 , že místo bydliště neovlivňuje ženy v jejich potížích, které pocítují při hledání zaměstnání. Míra této nezávislosti je střední.

		místo bydliště	potíže při hledání zaměstnání
bydliště	Pearson Correlation	1	,069
	Sig. (2-tailed)		,492
	N	101	101
potíže při hledání zaměstnání	Pearson Correlation	,069	1
	Sig. (2-tailed)	,492	
	N	101	101

Tabulka 14 Pearsonův koeficient – H_2 (zpracováno dle SPSS)

				místo bydliště	potíže při hledání zaměstnání
Spearman's rho	místo bydliště	Correlation Coefficient		1,000	,057
		Sig. (2-tailed)		.	,569
		N		101	101
	potíže při hledání	Correlation Coefficient		,057	1,000
		Sig. (2-tailed)		,569	.
		N		101	101

Tabulka 15 Spearmanův koeficient – H_2 (zpracováno dle SPSS)

9.2.3 Hypotéza H_3

I v případě hypotézy H_3 , vyvracíme hypotézu H_A a přijímáme hypotézu alternativní, tedy H_0 , že stupeň vzdělání nemá vliv na problémy, které klienty pociťují. Míra nezávislosti je stanovena jako střední nezávislost.

		nejvyšší dosažené vzdělání	potíže při hledání zaměstnání
nejvyšší dosažené vzdělání	Pearson Correlation	1	-,104
	Sig. (2-tailed)		,302
	N	101	101
potíže při hledání zaměstnání	Pearson Correlation	-,104	1
	Sig. (2-tailed)	,302	
	N	101	101

Tabulka 16 Pearsonův koeficient – H_3 (zpracováno dle SPSS)

			nejvyšší dosažené vzdělání	potíže při hledání zaměstnání
Spearman's rho	nejvyšší dosažené vzdělání	Correlation Coefficient	1,000	-,086
		Sig. (2-tailed)	.	,391
		N	101	101
	potíže při hledání zaměstnání	Correlation Coefficient	-,086	1,000
		Sig. (2-tailed)	,391	.
		N	101	101

Tabulka 17 Spearmanův koeficient – H_3 (zpracováno dle SPSS)

Dle mého názoru je ve všech 3 případech očekávaný výsledek. Na základě mých osobních zkušeností na úřadu práce řeší všechny ženy stejné problémy.

Při osobních pohovorech s klientkami na úřadu práce zjišťuji, že ať už klientka pochází z města či malé obce, má jakékoliv vzdělání a byly doma s dítětem 2 či 4 roky, řeší problémy s předškolními zařízeními. V prvním případě se jim vůbec nepodaří dítě do školky umístit, ve druhém případě, pokud měly štěstí, dítě do mateřské školky chodí, ovšem provozní doba vůbec nereflektuje obvyklou pracovní dobu. Bohužel ani zřizovatelé těchto zařízení nejeví snahu toto změnit. Východiskem jsou pouze školky soukromé či soukromé chůvy, což si ovšem málokterá žena může finančně dovolit.

Stejně pociťované problémy se ovšem netýkají pouze mateřských školek. Většina žen, s kterými jsem hovořila, pociťuje problém, že byly dlouho mimo pracovní prostředí a mají obavu, jak se jim nyní podaří skloubit pracovní a rodinný život. Taktéž skoro všechny narážejí na problémy s potenciálními zaměstnavateli, kteří z důvodu možné nemocnosti dětí nemají o tyto pracovnice zájem.

Motivace pro absolvování rekvalifikace

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	N
Motivace pro absolvování rekvalifikace	touha po seberealizaci	46	20,4%	45,5%
	snadnější nalezení nového zaměstnání	60	26,7%	59,4%
	finanční podpora při rekvalifikaci	14	6,2%	13,9%
	získání lépe placeného zaměstnání	51	22,7%	50,5%
	odreagování se	16	7,1%	15,8%
	efektivní využití času	11	4,9%	10,9%
	změna kvalifikace	15	6,7%	14,9%
	uznání od ostatních	12	5,3%	11,9%
Total		225	100,0%	222,8%

Tabulka 18 *Motivace pro absolvování rekvalifikace (zpracováno dle SPSS)*

Klientky úřadu práce byly dotazovány na svou motivaci, proč absolvovat rekvalifikační kurz. V rámci této odpovědi, mohly zaznačit až 3 odpovědi, čehož většina žen využila.

Nejvíce žen, a to v celkovém počtu 60 (59,4%) vidí v rekvalifikaci možnost snadnějšího nalezení nového zaměstnání. Z celkového počtu možností zvolení této odpovědi, získala tato možnost 26,7%. V souladu s tím koresponduje i zvýšení možnosti lépe placeného zaměstnání, což je motivací pro 51 žen (50,5%). Významnou roli hraje i touha po seberealizaci, kterou uvedlo 46 žen (45,5%).

Pozoruhodným zjištěním je tedy skutečnost, že klientky úřadu práce mají zájem dále se vzdělávat především z důvodů výše uvedených, protože si zřejmě dobře uvědomují, že nové zaměstnání jim může poskytnout určitou finanční nezávislost, ať už na partnerovi či sociálních dávkách.

Příjemným zjištěním je, že motivací pro absolvování rekvalifikačního kurzu pro dotázané ženy není získání finanční podpory při rekvalifikaci, tuto možnost zvolilo pouze 14 žen (13,9%). Také další odpovědi jako efektivní využití času (11 žen), odreagování se (16 žen), změna kvalifikace (15 žen) či uznání od ostatních (12 žen) vykazují minimální hodnoty.

Schopnosti, znalosti a dovednosti chybějící při hledání zaměstnání

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	počítačové znalosti	25	24,8	24,8	24,8
	ekonomické znalosti	15	14,9	14,9	39,6
	jazykové znalosti	18	17,8	17,8	57,4
	řidičský průkaz	7	6,9	6,9	64,4
	komunikační dovednosti	11	10,9	10,9	75,2
	kreativita	2	2,0	2,0	77,2
	umění sebezprezentace	6	5,9	5,9	83,2
	sebevědomí	8	7,9	7,9	91,1
	motivace	1	1,0	1,0	92,1
	vytvořit životopis a motivační dopis	5	5,0	5,0	97,0
	připravit se na přijímací pohovor	3	3,0	3,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Tabulka 19 Chybějící schopnosti, znalosti a dovednosti (zpracováno dle SPSS)

Účelem této otázky bylo zjistit, co ženy považují opravdu za největší překážku při hledání nového vhodného zaměstnání. Uchazečky měly v této otázce možnost zvolit pouze jednu odpověď, což mělo za cíl zjistit opravdu jen jednu nejdůležitější chybějící dovednost, schopnost či znalost.

Za svou největší slabinu klientky považují absenci počítačových znalostí, ať už základních programů či odbornější obsluhu PC. Tuto možnost zvolila takřka ¼ žen (24,8%). Druhou nejčastější odpovědí se stala možnost chybějící znalosti cizího jazyka, kterouž to uvedlo 18 žen. Kupodivu právě tento kurz, tedy výuka cizího jazyka, v nabídce rekvalifikačních kurzů úřadu práce zcela chybí. Klientky tak jsou odkázány na výuku u soukromých společností, což si ale málokterá může vzhledem k finanční náročnosti dovolit.

Nejméně pak ženy postrádají motivaci (1 žena), kreativitu (2 ženy) a schopnost připravit se na přijímací pohovor (3 ženy). Dle mého názoru ovšem uchazečky o zaměstnání podceňují přípravu na pracovní pohovor a jen velmi málo si uvědomují, že i sebemenší chyba je může odsunout ve výběrovém řízení na druhé místo a tím připravit o možnost nastoupit do vhodného zaměstnání.

Zájem o studium cizího jazyka

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nemá zájem	34	33,7	33,7	33,7
	angličtina	48	47,5	47,5	81,2
	němčina	14	13,9	13,9	95,0
	ruština	4	4,0	4,0	99,0
	jiný jazyk	1	1,0	1,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Tabulka 20 Zájem o studium jazyka (zpracováno dle SPSS)

Celkem 67 klientek, tj. 66,3%, projevilo zájem o výuku cizího jazyka. V drtivé většině jde o jazyk anglický, jež by si zvolilo 48 klientek (47,5%), který s velkým odstupem následuje jazyk německý v 14 případech (13,9%).

9.2.4 Hypotéza H₄

Hypotéza H₄ byla potvrzena a zamítáme tedy alternativní hypotézu H₀. Stupeň dosaženého vzdělání má vliv na zájem o studium cizího jazyka. Míra závislosti byla stanovena jako střední.

Je pochopitelné, že uchazečky s vyšším vzděláním hledající zaměstnání v manažerských funkcích, obchodě či administrativě, mají větší potřebu studia nové cizí řeči nebo alespoň udržení a vylepšení dosavadní schopnosti domluvit se se zahraničím.

		nejvyšší dosažené vzdělání	zájem výuku cizího jazyka
nejvyšší dosažené vzdělání	Pearson Correlation	1	,344
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	101	101
zájem o výuku cizího jazyka	Pearson Correlation	,344	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	101	101

Tabulka 21 Pearsonův koeficient – H₄ (zpracováno dle SPSS)

	nejvyšší dosažené vzdělání	zájem o výuku cizího jazyka

Spearman's rho	nejvyšší dosažené vzdělání	Correlation Coefficient	1,000	,389
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	101	101
	zájem o výuku cizího jazyka	Correlation Coefficient	,389	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	101	101

Tabulka 22 Spearmanův koeficient – H_4 (zpracováno dle SPSS)**Rekvalifikační kurzy, o které mají uchazečky zájem**

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	N
Zájem o rekvalifikační kurz	základy PC	29	14,8%	28,7%
	pokročilé PC	36	18,4%	35,6%
	ekonomický kurz	31	15,8%	30,7%
	základy podnikání	24	12,2%	23,8%
	řidičský průkaz	11	5,6%	10,9%
	pracovník v sociálních službách	11	5,6%	10,9%
	služby	35	17,9%	34,7%
	pohostinství	7	3,6%	6,9%
	jiný kurz	12	6,1%	11,9%
Total		196	100,0%	194,1%

Tabulka 23 Zájem o rekvalifikační kurzy (zpracováno dle SPSS)

V rámci této otázky mohly uchazečky vybírat opět nejvíce tři odpovědi.

Největší zájem mají respondentky o kurzy pokročilé výuky na PC, kam lze zařadit certifikát ECDL, AutoCad apod. Tuto možnost zvolilo celkem 36 klientek (35,6%). Jen o jednu klientku méně, tedy 35 (34,7%) uvedlo, že by rády absolvovaly rekvalifikační kurz v oblasti služeb, čímž byly myšleny především manikérky, pedikérky, kadeřnice apod.

Předpokládám, že odpověď „služby“ volily ženy především z toho důvodu, že tyto činnosti by byly dále vykonávány na základě samostatně výdělečné činnosti, což jistě dovoluje ženám přizpůsobit svou pracovní dobu potřebám dětí a rodiny. Zájem o kurz základy podnikání zvolilo celkem 24 žen (23,8%). Pokud by ženy ovšem ve službách podnikat chtěly, tento kurz je jim vždy doporučen, nejen proto, že v tomto kurzu získají velmi zajímavé a důležité informace, ale také proto, že po úspěšném absolvování tohoto kurzu si mohou požádat o dotaci pro začínající podnikatele.

Je potěšujícím zjištěním, že jen velmi málo žen (7 respondentek, 11,9%) projevuje zájem o rekvalifikační kurzy z oblasti pohostinství (servírka, barmanka, kuchařka apod.). Uchazečky si zřejmě velmi dobře uvědomují, že tyto povolání jdou, vzhledem ke své obvyklé pracovní době, opravdu těžce a složitě skloubit s péčí o dítě a rodinným životem obecně.

V rámci odpovědí „jiný kurz“ měly zájem o výuku cizího jazyka.

Vzdálenost dojíždění a rekvalifikaci

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nechci dojíždět	19	18,8	18,8	18,8
	do 10 km	30	29,7	29,7	48,5
	do 20 km	36	35,6	35,6	84,2
	do 30 km	16	15,8	15,8	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Tabulka 24 *Vzdálenost dojíždění na rekvalifikaci (zpracováno dle SPSS)*

Uchazečky o zaměstnání, pokud by docházely do rekvalifikačního kurzu dle svého zájmu, jsou dle dotazníku ochotny ve 36 případech (35,6%) dojíždět na výuku do vzdálenosti 20 km, což odpovídá zhruba celému území, které má zlínské kontaktní pracoviště na starosti. Dokonce 16 klientek je ochotno dojíždět do vzdálenosti 30 km, což znamená i za hranice zlínského okresu. Naopak poměrně velký počet klientek, a to 30 (29,7%) by za rekvalifikací cestovalo pouze do vzdálenosti 10 km, což například zhruba odpovídá vzdálenosti Zlín - Otrokovice. Žádná uchazečka pak nezvolila možnost dojíždět dále než 40 km od místa svého bydliště.

10 NÁVRH OPATŘENÍ KE ZVÝŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI ŽEN

10.1 Opatření úřadu práce – současný stav

Úřad práce je institucí v první linii, která s nezaměstnanými ženami, které pečují o dítě a mají zájem vrátit se na trh práce, pracuje a je jim nápomocna v řešení jejich problémů. A je to právě úřad práce, který by měl pro tyto ženy vytvořit vzdělávací a motivační „balíček“.

Jak již bylo popsáno v teoretické části této práce úřad práce, nabízí ženám po rodičovské dovolené několik způsobů, jak zvýšit svou kvalifikaci či dovednosti potřebné k získání pracovního místa. Jedná se především o Job Club a rekvalifikace. Tyto dva nástroje však většinou fungují odděleně a nenávazně.

Současný systém:

1. Klientka přichází ke své zprostředkovatelce se zájmem o rekvalifikaci. V lepším případě již má přesnou vizi o jakou rekvalifikaci má zájem a toto prodiskutuje se svou zprostředkovatelkou. V druhém případě má alespoň nějakou představu a tato je též prodiskutována. Pokud uchazečka nemá vůbec představu o rekvalifikaci, je na zprostředkovatelce, aby uchazečce rekvalifikace představila a tu správnou doporučila. Jestliže se uchazečka i zprostředkovatelka shodnou na prospěšnosti rekvalifikace, uchazečka vyplní formulář „Návrh na zařazení do rekvalifikace“. Tento formulář pak pracovnice úřadu, po schválení vedoucí oddělení, předá na rekvalifikační oddělení.
2. Jakmile pracovnice rekvalifikací mají dostatek klientů k zahájení kurzu (vždy trochu více), pozvou tyto zájemce na informační schůzku. Na této informační schůzce je kurz klientům představen, např. délka kurzu, obsah výuky, termín konání, povinnosti při rekvalifikaci, způsob ukončení. Podmínky některých kurzů ještě vyžadují doložení dalších dokladů, např. potvrzení o zdravotní způsobilosti či psychologický posudek.

Pokud je uchazečka do rekvalifikačního kurzu vybrána, je s ní sepsána Dohoda o rekvalifikaci a je vyhotoveno Rozhodnutí o poskytování podpory při rekvalifikaci.

3. V průběhu konání rekvalifikace, uchazečka nedochází na kontaktní schůzky na úřadu práce. Je však povinna plnit veškeré pokyny vzdělávacího zařízení

a podmínkami, jež plynou z Dohody. Pokud výuka probíhá mimo obvyklé bydliště uchazečky, je jí následně po ukončení kurzu jízdné proplaceno, ovšem za podmínky předložení jízdenek.

Pokud kurz není úspěšně absolvován, zkoumá úřad práce, z jakého důvodu k tomuto došlo. Zjišťuje, jestli byl kurz ukončen z vážných důvodů či nikoliv. Tyto vážné důvody jsou uvedeny v ZoZ, § 5, písm. c). V případě, že vážné důvody nenastaly, klientka je na základě § 30 odst. 2 ZoZ vyřazena z evidence úřadu práce na dobu 6 měsíců a je povinna uhradit prozatím vzniklé náklady.

4. Po úspěšném absolvování rekvalifikace přichází uchazečka s osvědčením o absolvování ke své zprostředkovatelce a společnými silami se snaží najít vhodné zaměstnání, na které se uchazečka rekvalifikovala. V některých případech uchazečka mohla již před rekvalifikací doložit příslib zaměstnání či podnikatelský záměr, a pak se tedy postupuje podle tohoto stavu, vždy individuálně.

Současné nastavení systému a postupných kroků se jeví jako optimální. Optimální pro uchazečky, které jsou na trhu práce flexibilní, dostatečně motivované a sebevědomé. Do této skupiny ovšem většina žen, které se v evidenci úřadu práce ocitly po rodičovské dovolené, nelze zařadit. Tyto ženy byly několik let doma s dítětem, ztratily kontakt s pracovním trhem a nutno i poznamenat, že jejich komunikační okruh se podstatně zúžil. Právě tyto ženy by potřebovaly, dle mého názoru, jistý mezikrok v této posloupnosti a tímto mezikrokem je právě Job Club.

10.2 Projekt na podporu zvýšení zaměstnanosti žen po rodičovské dovolené

Cíl projektu

Projekt pro ženy evidované na ÚP ČR – KoP Zlín je složen z několika na sebe navazujících částí – Job Clubu, výuky práce na osobním počítači a případné rekvalifikace. Hlavním cílem projektu je zvýšit možnost žen po rodičovské dovolené uspět na trhu práce. Aktivity projektu by měly vést k osvojení chybějících dovedností, znalostí a schopností. Během projektu budou též zúčastněným ženám poskytovány poradenské služby.

Personální a odborné zajištění projektu

Veškeré aktivity, které jsou v tomto projektu nabízeny, jsou vybrány ze standardní nabídky aktivit úřadu práce. Personálně a odborně bude tedy projekt zajištěn pracovníky úřadu práce, jak z oddělení poradenství (zde spadá JC), tak z oddělení rekvalifikačního. Případné rekvalifikace budou ovšem probíhat již v organizacích, jež mají s ÚP uzavřenou smlouvu o výukových kurzech.

Výběr vhodných uchazeček

Výběr uchazeček, které budou mít zájem o nabízený projekt, provedou referentky zprostředkování při standardních kontaktních schůzkách. Tyto uchazečky budou pozvány na prezentační akci, na které budou s projektem seznámeny. Uchazečky budou informovány o veškerých aktivitách, jež budou v rámci projektu probíhat, co vše jim projekt nabízí a jaké výhody jim z účasti v tomto projektu vyplynou. V rámci této schůzky budou též uchazečky seznámeny se svými právy a povinnostmi, které z účasti vyplývají.

Pokud bude uchazečka s účastí v projektu souhlasit, bude s ní sepsána dohoda o vstupu do projektu, a uchazečka bude nadále povinna plnit veškeré povinnosti, jež jí v návaznosti na účast plynou.

Job Club

Ženám po RD chybí jisté dovednosti a schopnosti, které jsou pro návrat do zaměstnání klíčové. Jak vyplynulo z dotazníkového šetření (viz. tabulka 19) pouze 3 ženy se domnívají, že mají problémy s přípravou na přijímací pohovor a 6 žen má problémy se sebezprezentací. 5 žen uvedlo, že neumí vytvořit zajímavý motivační dopis a životopis, 8 ženám chybí sebevědomí. Komunikace jak verbální, tak neverbální napomáhají při hledání zaměstnání více, než si ženy oslovené dotazníkem uvědomují.

V průběhu JC se uchazečky naučí lépe vyjadřovat, snadněji se připravit na přijímací pohovor, zformulovat své odpovědi na dotazy zaměstnavatelů, naučí se znát a vyjádřit své silné i slabé stránky. Uchazečky by se naučily vytvořit zajímavý motivační dopis a kvalitní životopis. Při hledání zaměstnání je naprosto nezbytné mít životopis, který by ženy skvěle před zaměstnavatelem prezentoval

Důležitou složkou je též naučit se ovládat svou neverbální komunikaci. Je třeba připravit uchazečky na skutečnost, že gesto, mimika tváře, postoj těla i tón hlasu může ovlivnit výsledek výběrového řízení.

Cílem JC je tedy obě tyto dovednosti, verbální i neverbální, skloubit ideálně tak, aby uchazečky při přijímacím pohovoru působily uvolněně, ale dostatečně sebevědomě a aby byl takový i jejich slovní projev.

Výuka práce na PC

Dalším navazujícím modulem projektu by byla výuka práce na počítači. Tato by samozřejmě nebyla jednotná, ale uchazečky by prošly jakýmsi základním testem. Na základě tohoto testu by pak byly uchazečky rozřazeny do skupin podle úrovně svých znalostí ovládání osobního počítače.

Předpokladem je určení 3 úrovní výuky:

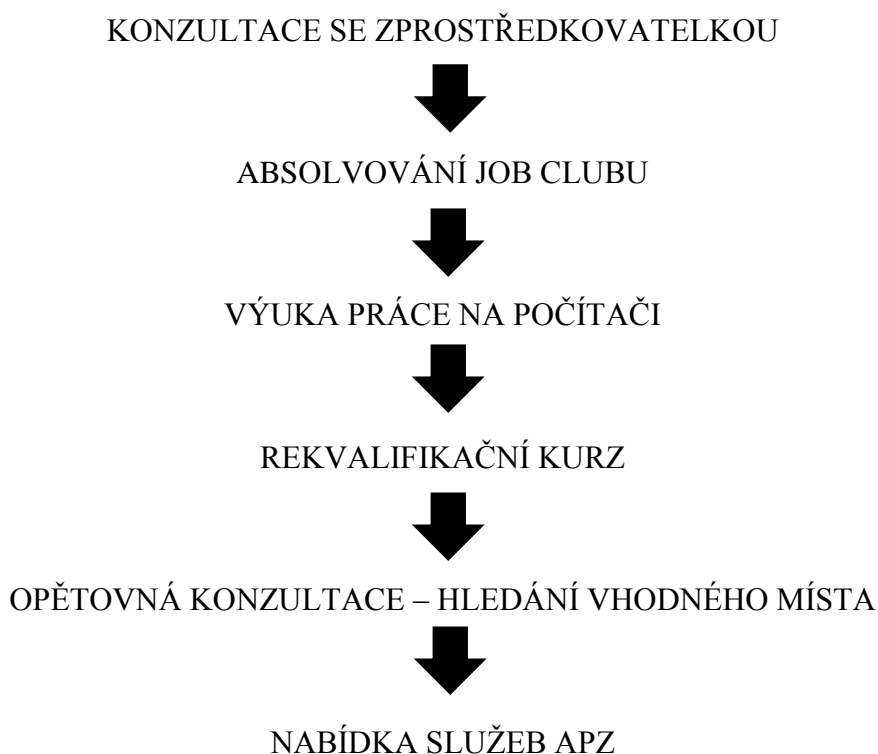
- základy obsluhy osobního počítače, jež by obsahovaly výuku MS Windows, MS Word, MS Excel, Internet a elektronickou poštu, seznámení s portálem MPSV;
- obsluha osobního počítače, kde by byla výuka oproti první úrovni rozšířena o MS Power Point a databáze Access, seznámení s portálem MPSV;
- obsluha osobního počítače dle ECDL, která by zahrnovala základní pojmy informačních a komunikačních technologií, správu souborů, zpracování textu, tabulkový procesor, použití databází, prezentace, práce s internetem a komunikaci, seznámení s portálem MPSV.

Zájem o rekvalifikační kurz „základní obsluha osobního počítače“ má zájem absolvovat 29 žen. A je nabitelní, že jistá skupina žen si neuvědomuje, jak je alespoň tato základní znalost důležitá. V praxi se často setkávám se situací, kdy ženy na některá pracovní místa nereagují, protože zaměstnavatel požaduje zaslání životopisu e-mailem. A takovýchto zaměstnavatelů přibývá. Dále by se jejich šance na nalezení nového pracovního místa zvýšila i z toho důvodu, že by měly možnost lépe a efektivněji vyhledávat pracovní místa na internetu a s potenciálním zaměstnavatelem díky této síti komunikovat.

Každý stupeň výuky práce na osobním počítači by také zahrnoval seznámení s portálem MPSV. Účastnice by byly seznámeny s možnostmi využití tohoto informačního systému při vyhledávání pracovních míst, umístění vlastní nabídky práce na portál a orientaci na trhu práce. Tento integrovaný portál MPSV obsahuje především nabídku volných pracovních míst ze všech kontaktních pracovišť ÚP ČR, veškeré informace z oblasti zaměstnanosti i sociální oblasti, formuláře potřebné při styku s úřadem, kontakty na pracovníky úřadu.

Další možnost spatřuji ve větší aktivitě úřadu práce při prezentaci aktivní politiky zaměstnanosti. Úřad práce nabízí mnoho zajímavých příspěvků pro zaměstnavatele, pokud zaměstnají nejen matku po RD, ale prakticky kteréhokoliv dlouhodobě nezaměstnaného klienta. Zaměstnanci úřadu práce by měli sami aktivně vyjíždět do terénu, kontaktovat potenciální zaměstnavatele a představovat a nabízet příspěvky APZ, aby byla vytvářena nová pracovní místa.

Navržený optimální systém pomoci ženám po rodičovské dovolené:



10.3 Opatření samosprávy a státní správy

Předškolní zařízení

Z dotazníku je zcela zřejmé (viz. tab. 11), že více než 1/3 žen se největším problémem jeví nevhodná provozní doba předškolních zařízení a školních družin. Na úrovni samosprávy, jedná se tedy především o obce, je nutné, aby právě zřizovatelé mateřských školek více reflektovaly požadavky pracovního trhu a pracujících matek na provozní dobu. Také větší pružnost v situacích, kdy není dostatek míst pro všechny děti, by byla vhodnou. V praxi se často setkávám se ženami, které jsou velmi omezené při hledání zaměstnání, protože nemohly své dítě umístit do školky. Pohybují se tak v začarovaném kruhu: nemají práci, proto jim dítě nebylo přijato do školky a nemohou jít do práce, protože nemají zajištěno své dítě.

Nedostatečná nabídka finančně i místně dostupných služeb péče o děti je tedy v současné době jednou z hlavních překážek participace rodičů na trhu práce. Nemožnost zapojit se do pracovního procesu s sebou nese mnohdy negativní důsledky v podobě sociálního vyloučení a ohrožení chudobou. Mnoho rodičů stojí každý den před zásadní překážkou při naplňování svých pracovních povinností i role rodičů. Na jedné straně je potřeba zajistit dítěti kvalitní péči a na straně druhé ekonomická nutnost zapojit se do pracovního procesu spojená s potřebou seberealizace. Podpora a rozšíření nabídky služeb péče o děti předškolního věku by měly v tomto směru pomoci v rozvoji trhu práce.

Flexibilní formy práce

Kromě služeb péče o dítě je neméně důležitá nabídka flexibilních forem práce. Zaměstnavatelé by měli poskytovat možnost úpravy pracovní doby alespoň jednomu z rodičů, např. v rámci pružné pracovní doby, možnosti práce z domova nebo práce na částečný úvazek. Je také potřeba více rozšířit povědomí o tzv. sdílených místech. Tento princip, tzv. job-sharing, spočívá v tom, že jedno pracovní místo sdílejí dva či více pracovníků. Poté je jim poměrně podle odpracované doby rozdělena mzda či plat. Výhodou těchto sdílených míst pro matky je především v tom, že např. v případě nemoci dítěte, může pracovníci flexibilně nahradit jiná a pro zaměstnavatele by tak nenastal nepříjemný výpadek v pracovní síle.

Je nutné těmto zaměstnavatelům, kteří vycházejí rodinnému životu vstříc, poskytnout kvalitní zákonnou úpravu. V případě přijetí nezaměstnané matky by mělo být

zaměstnavateli nabídnuta možnost daňových zvýhodnění či možnost slevy na sociální pojištění za tuto zaměstnankyni.

ZÁVĚR

Problematika nezaměstnanosti je velmi složitý problém, který nemá jednoduché řešení. Vývoj společnosti jde neustále kupředu a kdo „zaspí“ jen velmi těžko hledá nové místo. Soustavné vzdělávání a získávání nových dovedností, je nutnou potřebou doby. Ženy, které trh práce opustily kvůli mateřství, ovšem tuto možnost ne vždy mají a využívají. Záměrem této diplomové práce bylo navrhnout opatření, která by měla ženám po rodičovské dovolené usnadnit návrat na trh práce.

V 1. části této práce, teoretické, je představena činnost Úřadu práce České republiky a jsou popsána teoretická východiska nezaměstnanosti. V kapitole Ženy na trhu práce je popsána pracovní situace těchto žen a jejich problémy, na které při návratu na trh práce narážejí. Je zde také uveden systém podpory při péči o dítě.

V této kapitole především zjišťujeme, že pro ženy je opravdu velmi těžké vrátit se zpět do zaměstnání. Tyto problémy začínají již během těhotenství, protože finanční podpora během těhotenství a mateřství je dle mého názoru velmi nízká. Po ukončení rodičovské dovolené, pak pro ženy nastává další problematičtější období a tím je zařazení dítěte do předškolního zařízení. Je všeobecně známo, že počet služeb péče o dítě předškolního věku je opravdu nízký.

Další kapitola teoretické části je věnována aktivitám úřadu práce, ať už se jedná o aktivity motivační a vzdělávací, tak možnosti aktivní politiky zaměstnanosti. Dle mého názoru je tato oblast na úřadu práce zajištěna dostatečně a kvalitně. Více finančních prostředků na vzdělávání a rekvalifikace by ovšem jistě našlo své uplatnění.

Praktická část diplomové práce je zaměřena na dotazníkové šetření, díky němuž byly zjištěny podklady pro navržená opatření ke zvýšení zaměstnanosti žen po mateřské dovolené.

Výsledkem tohoto šetření jsou tyto zjištění:

- ženy mají zájem o absolvování rekvalifikačních kurzů, protože se domnívají, že pak snadněji naleznou nové a případně lépe placené zaměstnání,
- největší nedostatky ženy spatřují především v neznalosti obsluhy PC a v jazykových dovednostech, taktéž uvádějí chybějící ekonomické znalosti a stěžují si i na problémy v oblasti komunikace,

- největší zájem je o počítačové kurzy, ať už pro pokročilé uživatele či začátečníky, ekonomické kurzy, tedy především účetnictví, velký zájem je také o kurzy z oblasti služeb a s tím úzce související základy podnikání,
- respondentky také jeví velký zájem o studium cizích jazyků, zde převládá u téměř ½ uchazeček angličtina, zájem o ostatní jazyky je minimální; jazykové kurzy bohužel ve standartní nabídce úřadu práce nejsou, tento nedostatek lze v současné době řešit pouze účastí v projektu „Šance pro rodiče II“, který obsahuje odbornou jazykovou výuku

Na základě všech zpracovaných informací docházím k závěru, že na současném nastavení pomoci ženám po rodičovské dovolené lze mnohé zlepšit. Domnívám se, že účelnější kombinací dostupných aktivit, jež úřad práce poskytuje, lze dosáhnout lepších výsledků při zaměstnávání žen po rodičovské dovolené. Tento nový model zvyšování kvalifikace a zlepšování dovedností spolu s větší informovaností zaměstnavatelů o příspěvcích aktivní politiky zaměstnanosti by, dle mého názoru, lépe připravil ženy na návrat na trh práce a tím zvýšil jejich šance na nové pracovní uplatnění.

V neposlední řadě je ovšem nutné, aby stát jako takový, zasáhl a podpořil zaměstnavatele při zaměstnávání žen pečujících o děti. Ať už se jedná o podporu při vytváření flexibilních pracovních úvazků, různých daňových zvýhodnění, tak by měla samospráva pružněji reagovat na demografickou křivku a vytvářet více míst pro děti v mateřských školách.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BARTÁKOVÁ TOMEŠOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, 240 s. ISBN 978-80-210-5012-9.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2006, 288 s. ISBN 80-245-1120-7.

BUCHTOVÁ, Božena et al. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. Praha: C.H. Beck, 1999, ISBN 80-7179-255-1.

JAKUBKA, Jaroslav et al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. vyd. Praha: Anag, 2012, 1239 s. ISBN 978-80-7263-713-3.

KADERÁBKOVÁ, Anna. *Základy makroekonomické analýzy*. Praha: Linde, 2003, 175 s. ISBN 80-86131-36-X.

KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. Praha: Alfa publishing, 2006, 141 s. ISBN 80-86851-27-3.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008, 163 s. ISBN 978-80-86429-94-6.

LIŠKA, Václav et al. *Makroekonomie*. Praha: Professional Publishing, 2002, 554 s. ISBN 80-86419-27-4.

LIŠKA, Václav. *Makroekonomie*. 2. vyd. Praha: Professional Publishing, 2004, 628 s. ISBN 80-86419-54-1.

MANKIWI, Gregory. *Macroeconomics*. 5th ed. New York: Worth publishers, 2003, 548 s. ISBN 0-71-675237-9.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

MITCHELL, Eva. *Finanční podpora rodin s dětmi v České republice v evropském kontextu*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2010, 136 s., ISBN 978-80-7330-183-5.

ŘEZANKOVÁ, Hana. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. 3., aktualiz. vyd. Praha: Professional Publishing, 2011, 223 s. ISBN 978-80-7431-062-1.

SCHILLER, Bradley. *Essentials of Economics*. 6th ed. Boston: McGraw-Hill, 2007, 421 s. ISBN 0-07-340279-6.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Vyd. 1. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2006, 279 s. ISBN 80-7326-104-9.

SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Vyd. 1. Boskovice: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008, 328 s. ISBN 978-80-7326-140-5.

VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 3. vyd. Praha: ASPI, 2005, 559 s. ISBN 807357103.

VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009, 515 s. ISBN 978-80-7357-478-9.

INTERNETOVÉ ZDROJE

Realizované projekty: Čas na změnu. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2014 [cit. 2014-03-25]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/cas-na-zmenu-1>

Realizované projekty: Profesionální život s dětmi. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2014 [cit. 2014-03-25]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/profesni-zivot-s-detmi>

Realizované projekty: Rodiče samozivitelé/ky a trh práce. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2014 [cit. 2014-03-25]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/rodice-samozivitele-ky-a-trh-prace>

Realizované projekty: Školka jako podpora zaměstnanosti. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2014 [cit. 2014-03-25]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/skolka-jako-podpora-zamestnanosti>

Státní sociální podpora: Informace o systému podpory rodiny v České republice. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2009 [cit. 2014-03-18]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7170/informace_podpora_rodiny.pdf

Sociální politika: Mateřská i rodičovská dovolená jsou v ČR delší než jinde v Evropě. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2008 [cit. 2014-03-22]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5917>

Sociální dávky: Peníze, které vám dá stát: Rodičovský příspěvek. *Peníze.cz* [online]. 2014 [cit. 2014-03-19]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/socialni-davky/52777-penize-kttere-vam-da-stat-rodicovsky-prispevek>

Úřad práce České republiky: O Úřadu práce České republiky. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2014-03-18]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

Úřad práce České republiky: Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2014-03-18]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APP	Aktivizační pracovní příležitosti
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
BD	Bilanční diagnostika
EU	Evropská unie
JC	Job Club
KoP	Kontaktní pracoviště
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
PPM	Peněžitá pomoc v mateřství
PvN	Podpora v nezaměstnanosti
RD	Rodičovská dovolená
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
SVČ	Samostatně výdělečná činnost
ŠpR	Šance pro rodiče
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 <i>Vzorec pro výpočet nezaměstnanosti</i>	13
Obrázek 2 <i>Populace podle ekonomického postavení (Kadeřábková, 2003, s. 137)</i>	15
Obrázek 3 <i>Počet zaměstnaných žen v rámci projektu ŠpR II (Zdroj: http://marlin.eu/strana.php?uri=sance-pro-rodice-ii-ve-zlinskem-kraji/)</i>	38
Obrázek 4 <i>Vývoj nezaměstnanosti v krajích ČR v letech 2010 – 2013 (vlastní zpracování)</i>	49
Obrázek 5 <i>Nezaměstnanost v okresech Zlínského kraje v letech 2012 – 2013 (vlastní zpracování)</i>	51
Obrázek 6 <i>Procentní podíl nezaměstnaných žen k celkovému počtu uchazečů na KoP Zlín (vlastní zpracování)</i>	52
Obrázek 7 <i>Délka evidence uchazeček (vlastní zpracování)</i>	53
Obrázek 8 <i>Věk uchazeček (vlastní zpracování)</i>	54
Obrázek 9 <i>Vzdělání uchazeček (vlastní zpracování)</i>	55
Obrázek 10 <i>Požadavky uchazeček na zaměstnání (vlastní zpracování)</i>	56

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 <i>Zaměstnanci a OSVČ ve Zlínském kraji 2012 – 2013 (údaje z OSSZ Zlín - vlastní zpracování)</i>	50
Tabulka 2 <i>Délka evidence uchazeček (vlastní zpracování)</i>	52
Tabulka 3 <i>Věk uchazeček (vlastní zpracování)</i>	53
Tabulka 4 <i>Vzdělání uchazeček (vlastní zpracování)</i>	54
Tabulka 5 <i>Četnosti dle věku (zpracováno dle SPSS)</i>	58
Tabulka 6 <i>Věkové skupiny (zpracováno dle SPSS)</i>	59
Tabulka 7 <i>Počet dětí (zpracováno dle SPSS)</i>	59
Tabulka 8 <i>Počet dětí (zpracováno dle SPSS)</i>	60
Tabulka 9 <i>Bydliště (zpracováno dle SPSS)</i>	60
Tabulka 10 <i>Vzdělání (zpracováno dle SPSS)</i>	61
Tabulka 11 <i>Potíže při hledání zaměstnání (zpracováno dle SPSS)</i>	61
Tabulka 12 <i>Pearsonův koeficient – H_1 (zpracováno dle SPSS)</i>	62
Tabulka 13 <i>Spearmanův koeficient – H_1 (zpracováno dle SPSS)</i>	62
Tabulka 14 <i>Pearsonův koeficient – H_2 (zpracováno dle SPSS)</i>	63
Tabulka 15 <i>Spearmanův koeficient – H_2 (zpracováno dle SPSS)</i>	63
Tabulka 16 <i>Pearsonův koeficient – H_3 (zpracováno dle SPSS)</i>	63
Tabulka 17 <i>Spearmanův koeficient – H_3 (zpracováno dle SPSS)</i>	64
Tabulka 18 <i>Motivace pro absolvování rekvalifikace (zpracováno dle SPSS)</i>	65
Tabulka 19 <i>Chybějící schopnosti, znalosti a dovednosti (zpracováno dle SPSS)</i>	66
Tabulka 20 <i>Zájem o studium jazyka (zpracováno dle SPSS)</i>	67
Tabulka 21 <i>Pearsonův koeficient – H_4 (zpracováno dle SPSS)</i>	67
Tabulka 22 <i>Spearmanův koeficient – H_4 (zpracováno dle SPSS)</i>	68
Tabulka 23 <i>Zájem o rekvalifikační kurzy (zpracováno dle SPSS)</i>	68
Tabulka 24 <i>Vzdálenost dojíždění na rekvalifikaci (zpracováno dle SPSS)</i>	69

SEZNAM PŘÍLOH

- P I Mapa kontaktních pracovišť Zlínského kraje
- P II Rekvalifikační kurzy projektu Šance pro rodiče II
- P III Rekvalifikační kurzy ÚP ČR – kontaktní pracoviště Zlín
- P IV Dotazník

PŘÍLOHA P II: REKVALIFIKAČNÍ KURZY PROJEKTU „ŠANCE PRO RODIČE II“

P.č.	Kurz	Minimální hodinová dotace
1.	Obsluha PC pro pokročilé	120
2.	Obsluha osobního počítače dle sylabu ECDL (4 moduly ECDL)	90
3.	Obsluha osobního počítače dle sylabu ECDL (7 modulů ECDL)	140
4.	Webdesigner	80
5.	Čtení a kreslení technické dokumentace se zaměřením na AutoCAD	80
6.	Projektant v programu Autodesk Inventor	70
7.	Pracovník grafického studia	80
8	Správce počítačové sítě	100
9.	Účetnictví a daňová evidence (s využitím výpočetní techniky)	170
10.	Mzdové účetnictví (s využitím výpočetní techniky)	120
11.	ŘP B	60
12.	Florista	100
13.	Hospodyně	80
14.	Holičské a kadeřnické práce	300
15.	Poradce zdravého životního stylu (mimo oblast zdravotnictví)	200
16.	Údržba veřejné zeleně	100
17.	Vazačské práce	100
18.	Ruční práce v produkčním zahradnictví	100
19.	Masér (nižší zdravotní pracovník)	500
20.	Všeobecný sanitář	150
21.	Pracovník v sociálních službách - přímá obslužná činnost	150
22.	Pracovník v sociálních službách - osobní asistence	200
23.	Pracovník v sociálních službách - základní výchovná nepedagogická činnost	200
24.	Pečovatel/ka o děti (0-15 let)	160
25.	Personalista	120
26.	Obchodní zástupce	110
27.	Administrativní pracovník s jaz. výukou a praxí	330
28.	Základy podnikání	120
29.	Skladník	100
30.	Evidence zboží, zásob a materiálu	150
31.	Projektový manažer	150

PŘÍLOHA P III: REKVALIFIKAČNÍ KURZY ÚP ČR – KONTAKTNÍ PRACOVIŠTĚ ZLÍN

Obsluha osobního počítače
Základy obsluhy osobního počítače
Obsluha osobního počítače
Základy obsluhy osobního počítače (dle sylabu ECDL-START)
Obsluha osobního počítače (dle sylabu ECDL)
IT Technologie
Projektant v programu Inventor
Tvorba www stránek
Správce počítačové sítě
Pracovník/pracovnice grafického studia
Oblast sociálních služeb
Pracovnice/pracovník v sociálních službách
Pracovnice/pracovník v sociálních službách – základní výchovná ☐ nepedagogická činnost
Pečovatel/pečovatelka (o děti ve věku od 0 do 15 let)
Účetnictví
Účetnictví a daňová evidence (s využitím výpočetní techniky)
Mzdové účetnictví (s využitím výpočetní techniky)
Základy podnikání
Základy podnikání (120 hod.)
Základy podnikání (150 hod.)
Administrativa
Administrativní pracovník/pracovnice (se zaměřením na obchodní činnost)
Realitní makléř/makléřka
Výrobní a skladová problematika
Vedoucí provozu/výroby - mistr/mistřina (s výpočetní technikou)
Skladník
Skladník (66-002-H)
Evidence zásob zboží a materiálu (66-006-H)
Obsluha motovozíku a elektrovozíku
Řidič motovozíku - pro uchazeče bez ŘP (vysokozdvížený volantový 5 tun)
Obsluha elektrovozíku - pro uchazeče bez ŘP (vysokozdvížený volantový do 5 tun)
Obsluha elektrovozíku a motovozíku - pro uchazeče s ŘP (vysokozdvížený volantový do 5 tun)
Řidič motovozíku - pro uchazeče s ŘP (vysokozdvížený volantový do 5 tun)
Obsluha elektrovozíku - pro uchazeče s ŘP (vysokozdvížený volantový do 5 tun)
Obsluha elektrovozíku / vysokozdvížený ručně vedený/
Obsluha elektrovozíku / nízkozdvížený, plošinový a tahač ručně vedený/

Svařování
Rekval. kurzy v oblasti svařování dle ČSN 05 0705
ZK 135 1.1 (Svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu)
ZK 111 1.1 (Svařování obalenou elektrodou)
ZK 141 8 (Svařování netavící elektrodou v inertním plynu)
ZK 311 1.1 (Svařování kyslíko - acetylenovým plamenem)
ZK 135. 1.1 (Svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu) - doplněk
Rekval. kurzy v oblasti svařování dle ČSN EN 287-1
135 P (Svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu)
141 T (Svařování netavící se elektrodou v inertním plynu)
141 P (Svařování netavící elektrodou v inertním plynu)
311 T (Svařování kyslíko-acetylenovým plamenem)
111 T (Svařování obalenou elektrodou)
Opakovací školení a přezkoušení svářečů dle příslušných norem (Evropská norma)
Strojrenství
Obsluha CNC strojů
Kovoobráběčské práce (základní vzdělání)
Kovoobráběčské práce (střední vzdělání s výučním listem)
Zámečnick (23-003-H)
Obsluha strojů lesní techniky a údržba veřejné zeleně
Obsluha motorové řetězové pily a křovinořezu
Ruční práce v produkčním zahradnictví (41-00-4-E)
Vazačské práce (41-032-E)
Údržba veřejné zeleně (41-033-E)
Elektro
Pracovník poučený v elektrotechnice (Dle § 4 vyhlášky č. 50/1978 Sb.)
Pracovník znalý práce v elektrotechnice (Dle § 5 vyhlášky č. 50/1978)
Pracovník pro samostatnou činnost v elektrotechnice (Dle § 6 vyhlášky č. 50/1978 Sb.)
Elektrické instalace (26-008-E)
Elektrické rozvody (26-009-E)
Elektrická zařízení (26-010-E)
Stavebnictví
Zdeník (36-020-H)
Zhotovitel zateplovacích systémů (36-022-H)
Montér suchých staveb (36-021-H)
Obsluha stavebních strojů
Strojník stavebních a zemních strojů
Strojník stavebních a zemních strojů (více strojů)
Rekvalifikační kurzy nespécifické
Nespécifická rekvalifikace dle usnesení vlády č. 238/1991

PŘÍLOHA P IV: DOTAZNÍK

Vážená paní,

Obracím se na Vás s prosbou o vyplnění tohoto dotazníku. Jeho vyhodnocení bude podkladem pro praktickou část diplomové práce na téma „Návrh opatření ke zvýšení zaměstnanosti žen po rodičovské dovolené na Úřadu práce České republiky - kontaktní pracoviště Zlín“.

Dotazník je zcela anonymní.

Vámi vybranou odpověď vždy zakroužkujte.

Každá Vaše odpověď je velmi důležitá a proto prosím odpovídejte dle skutečnosti.

Děkuji Vám za spolupráci a čas věnovaný vyplnění tohoto dotazníku.

Petra Machů

1. Váš věk:
2. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání
 - a) bez vzdělání
 - b) základní vzdělání
 - c) vyučení
 - d) středoškolské vzdělání
 - e) vyšší odborné vzdělání
 - f) vysokoškolské vzdělání
3. Počet dětí:
4. Věk nejmladšího dítěte.....
5. Místo bydliště
 - a) Zlín
 - b) Otrokovice
 - c) Napajedla
 - d) Vizovice
 - e) Slušovice
 - f) Luhačovice
 - g) jiné – uveďte:
6. Délka trvání poslední rodičovské dovolené před zaregistrováním na úřadu práce
 - a) dva roky
 - b) tři roky
 - c) čtyři roky
 - d) jiné – uveďte
7. Délka Vaší evidence na Úřadu práce
 - a) méně jak 5 měsíců
 - b) déle jak 5 měsíců
8. Máte nějaké zdravotní omezení?
 - a) nemám
 - b) mám, ale **neovlivňuje** mě při výběru rekvalifikačního kurzu
 - c) mám, **ovlivňuje** mě při výběru rekvalifikačního kurzu

9. V čem vidíte největší potíž v hledání zaměstnání
- delší doba bez práce (dle délky rodičovské dovolené)
 - ve věku dítěte
 - v omezené pracovní době (dle otvírací doby školky)
 - obava z časté nemoci dítěte
 - chybějící znalosti a dovednosti – absolvovat rekvalifikační kurz
10. Při absolvování rekvalifikačního kurzu, co Vás nejvíce motivuje? (zakroužkujte prosím maximálně 3 možné odpovědi)
- touha po seberealizaci, sebeuplatnění
 - snadnější nalezení nového zaměstnání
 - získání finanční podpory při rekvalifikaci
 - získání lépe placeného zaměstnání
 - „odreagování“ se od rodiny, domácích povinností, apod.
 - efektivní využití volného času
 - chci změnit svoji kvalifikaci
 - uznání ze strany rodiny (např. dětí, partnera, rodičů, přátel, aj.)
 - jiná motivace, uveďte jaká:
11. Jaké schopnosti, znalosti a dovednosti Vám nejvíce chybějí, při hledání zaměstnání?
- počítačové znalosti a dovednosti
 - ekonomické znalosti a dovednosti
 - jazykové znalosti a dovednosti – uveďte jaké.....
 - řidičský průkaz
 - komunikační dovednosti
 - kreativita
 - umění sebe prezentace
 - sebevědomí
 - motivace
 - schopnost vytvořit životopis a motivační dopis
 - schopnost připravit se na přijímací pohovor u zaměstnavatele
 - jiné – uveďte:
12. O jaký rekvalifikační kurz nabízený úřadem práce máte zájem? (zakroužkujte prosím maximálně 3 možné odpovědi)
- základní kurz obsluhy osobního počítače (Internet, Word, Excel)
 - pokročilý kurz výuky na počítači např. AutoCad, administrátor www serveru, aj.
 - ekonomický kurz např. podvojný účetnictví, mzdové účetnictví, aj.
 - kurz základy podnikání
 - kurz získání řidičského oprávnění
 - kurz pracovníka v sociálních službách
 - kurz z oblasti služeb: masérka, modelář nehtů, manikúra-pedikúra, kadeřnice, aj.
 - kurz z oblasti pohostinství: kuchařka, servírka, barmanka
 - jiný kurz (i mimo nabídku ÚP), uveďte jaký:
13. Máte zájem o rekvalifikační kurz, který jste neobjevila v nabídce úřadu práce ve Zlíně?
- ano – uveďte jaký:
 - ne

14. Měla byste zájem o kurz cizího jazyka?
a) ano
b) ne
15. Pokud jste v předchozí otázce (č. 14) **odpověděla ano**, označte prosím, o výuku jakého jazyka byste měla zájem:
a) anglický jazyk
b) německý jazyk
c) francouzský jazyk
d) ruský jazyk
e) jiný – uveďte:
16. Jste ochotna dojíždět do rekvalifikačního kurzu mimo místo svého bydliště?
a) ano
b) ne
17. Pokud jste v předchozí otázce (č. 16) **odpověděla ano**, uveďte, prosím, do jaké vzdálenosti jste ochotna dojíždět do rekvalifikačního kurzu
a) do 10 km
b) do 20 km
c) do 40 km
d) nad 40 km
18. Jste spokojena s nabídkou rekvalifikačních kurzů Úřad práce ve Zlíně?
a) ano
b) ano, ale přála bych si více rozšířit nabídku kurzů
c) ne
d) jiné – uveďte:

Děkuji za vyplnění dotazníku