

# **Žena pečující o nezletilé dítě z pohledu úřadu práce**

Bc. Michaela Burešová

---

Diplomová práce  
2016



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií  
Ústav pedagogických věd  
akademický rok: 2015/2016

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Michaela Burešová**  
Osobní číslo: **H140203**  
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**  
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Žena pečující o nezletilé dítě z pohledu úřadu práce**

### Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.  
Vymezení pojmů a teoretických východisek vztahujících se k problematice nezaměstnaných žen pečujících o nezletilé dítě a důvodů jejich evidence.  
Příprava metodiky výzkumné části.  
Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.  
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.  
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

**BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80- 86429-16-4.**

**BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.**

**CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.**

**MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901424-9-4.**

**ONDREJKOVIČ, Peter. Socializácia v sociológii výchovy. Bratislava: Veda, 2004. ISBN 80-224-0781-x.**

Vedoucí diplomové práce:

**PhDr. Zuzana Hrnčířiková, Ph.D.**

Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce:

**1. prosince 2015**

Termín odevzdání diplomové práce:

**15. dubna 2016**

Ve Zlíně dne 1. prosince 2015



doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.  
*děkanka*



Mgr. Jakub Hladík, 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 obhajoby <sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji 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. 3 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 <sup>3)</sup> 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 diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně ..... 12. 4. 2016

Michal Březina

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 nevdělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) *Diplomační, 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 výslodek 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 nenasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, uděje-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 stává neúčinné.*

(2) *Není-li zjevně jinak, může autor školního díla své dílo užit 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 jim 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 přihlídáne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

## **ABSTRAKT**

Diplomová práce se zabývá problematikou evidovaných žen na úřadu práce jako uchazeček o zaměstnání a přitom pečujících o nezletilé dítě. Tato práce objasňuje základní pojmy týkající se ženy, dítěte, péče, rodiny, nezaměstnanosti, a to z pohledu úřadu práce, opřené o legislativní vymezení zákona o zaměstnanosti a dále pak z pohledu legislativní povinnosti každého občana České republiky týkající se pojištění. Kvantitativní výzkum je zaměřen na důvody a očekávání evidence žen pečujících o nezletilé děti v okrese Zlín, přičemž věk nejstaršího dítěte nepřesáhl patnácti let. Cílem diplomové práce je zjistit a zmapovat očekávání, která tyto ženy od úřadu práce mají a důvody pro které se rozhodly zaevidovat se jako uchazečky o zaměstnání.

Klíčová slova: žena, nezaměstnanost, dítě, péče, úřad práce, rodina, podpora, pojištění.

## **ABSTRACT**

The diploma thesis is focused on unemployment of women registered as jobseekers on the Labour Office and taking care of minor child in the same time. This thesis clarifies the basic concepts regarding to woman, child, care, family and unemployment in the point of view of the Labour Office. All these concepts are based on the Employment Act and on legal obligations of every single citizen of the Czech Republic concerning the social security. The quantitative research is focused on reasons and expectations of registered women's jobseekers taking care of minor child (whose age doesn't exceed 15 years ) in Zlín district. The aim of the diploma thesis is to find out and chart the expectations which these women have of being registered as jobseekers on the Labour office.

Keywords: women, unemployment, child, care, labour office, family, allowance, security.

Děkuji PhDr. Zuzaně Hrnčířikové, Ph.D. za ochotu, vstřícnost a cenné rady při vedení diplomové práce.

Děkuji také manželovi a dětem za trpělivost, pomoc a podporu po celou dobu studia.

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

## OBSAH

|   |           |
|---|-----------|
| <b>ÚVOD</b> .....   | <b>9</b>  |
| <b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....  | <b>11</b> |
| <b>1 ŽENA PEČUJÍCÍ O NEZLETILÉ DÍTĚ</b> .....                           | <b>12</b> |
| 1.1 POJETÍ VÝZNAMU ŽENA VE SMYSLU GENDROVÉ ROVNOSTI .....               | 12        |
| 1.1.1 Volba mezi kariérou, péčí o dítě a domácností .....               | 13        |
| 1.2 NEZLETILÉ DÍTĚ .....  | 14        |
| 1.3 SKLOUBENÍ PÉČE O NEZLETILÉ DÍTĚ A EKONOMICKÉ ZAJIŠTĚNÍ RODINY ..... | 15        |
| 1.3.1 Rodina .....  | 16        |
| 1.4 NEZAMĚŠTNANÁ ŽENA PEČUJÍCÍ O NEZLETILÉ DÍTĚ .....                   | 18        |
| <b>2 NEZAMĚŠTNANOST</b> .....   | <b>20</b> |
| 2.1 PŘÍČINY NEZAMĚŠTNANOSTI .....                                       | 21        |
| 2.1.1 Nezaměstnanost z pohledu různých autorů .....                     | 22        |
| 2.2 DĚLENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI .....  | 24        |
| <b>3 ÚŘAD PRÁCE</b> .....   | <b>26</b> |
| 3.1 SLUŽBY ÚŘADY ÚŘADU .....  | 27        |
| 3.1.1 Právo na zaměstnání a právo na práci .....                        | 28        |
| 3.2 NÁSTROJE ÚŘADU PRÁCE .....  | 29        |
| 3.3 POVINNOST OBČANA ČR Z POHLEDU ÚŘADU PRÁCE .....                     | 31        |
| 3.3.1 Vyřazení z evidence .....   | 31        |
| <b>4 SOUČASNÁ TEORETICKÁ ANALÝZA CÍLOVÉ SKUPINY</b> .....               | <b>34</b> |
| <b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....  | <b>39</b> |
| <b>5 VÝZKUMNÁ ČÁST</b> .....  | <b>40</b> |
| 5.1 VÝZKUMNÁ STRATEGIE .....  | 40        |
| 5.2 VÝZKUMNÝ VZOREK .....   | 41        |
| 5.3 VÝZKUMNÝ PROBLÉM, VÝZKUMNÉ OTÁZKY, HYPOTÉZY .....                   | 41        |
| 5.4 VLASTNÍ VÝZKUM .....  | 43        |
| 5.5 DEMOGRAFICKÁ CHARAKTERISTIKA .....                                  | 44        |
| 5.6 ANALÝZA A STATISTICKÉ OVĚŘENÍ HYPOTÉZ .....                         | 48        |
| 5.7 SHRNUÍ VÝSLEDKŮ .....   | 57        |
| <b>ZÁVĚR</b> .....  | <b>59</b> |
| <b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b> .....                                  | <b>62</b> |
| <b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK</b> .....                         | <b>66</b> |
| <b>SEZNAM GRAFŮ</b> .....   | <b>67</b> |
| <b>SEZNAM TABULEK</b> .....   | <b>68</b> |
| <b>SEZNAM OBRÁZKŮ</b> .....   | <b>69</b> |
| <b>SEZNAM PŘÍLOH</b> .....  | <b>70</b> |



## ÚVOD

Současná společnost se potýká s neustálými problémy při řešení otázky, jak snížit nezaměstnanost. Nezaměstnanost je problém, který se netýká pouze momentálně nezaměstnaných, ale každého, neboť nezaměstnaným se může stát kdokoli, a to doslova ze dne na den.

Mezi nezaměstnanými spatřujeme stále častěji i ženy pečující o nezletilé dítě. Položíme-li si otázku: „Z jakého důvodu žena pečující o nezletilé dítě požádá úřad práce o zprostředkování zaměstnání nebo co vlastně od úřadu práce očekává?“, je nutné se nad odpovědí nejenom zamyslet, ale také po ní pátrat. Právě hledání možností, k zodpovězení na tuto otázku nás bude provázet v celé diplomové práci s názvem „Žena pečující o nezletilé dítě z pohledu úřadu práce“.

Česká republika stále nepatří mezi ty státy Evropské unie, kde je soulad rodiny a zaměstnání jednou z prioritních věcí. Zaměříme-li se na pozorování, zda v našem okolí či vůbec v naší společnosti nalezneme možnost práce na zkrácený úvazek, práci z domova nebo například firemní školky, tak zjistíme, že není mnoho organizací a podniků, které ženám pečujícím o děti tuto možnost nabízí. Samozřejmostí dnes však není ani to, že péče o dítě nebo děti, se dělí mezi oba rodiče. Stále se setkáváme se zavedeným stereotypem muže jako živitele rodiny a ženy jako pečovatelky neboli matky starající se o rodinu a domácnost. Důvodů, proč se ženy pečující o nezletilé děti obrací na úřad práce, může být tedy mnoho. Zjistit, které důvody to jsou, a také, jakou mají ženy pečující o nezletilé dítě představu o způsobu pomoci, bude cílem diplomové práce.

Diplomová práce bude členěna do dvou hlavních celků, tedy teoretického a praktického.

Teoretická část práce bude rozdělena do čtyř kapitol, které objasní základní pojmy dané problematiky zkoumané oblasti. První kapitola se bude zabývat terminologií spojenou se ženou, s péčí o dítě a také kariérou ženy a matky. Druhá kapitola bude pomyslným průvodcem důvodů a druhů nezaměstnanosti. Ve třetí kapitole bude přehledné seznámení s možnostmi úřadu práce při práci s nezaměstnanými uchazeči o zaměstnání. Poslední kapitola uzavře teoretickou část diplomové práce a jejím úkolem bude seznámení s teoretickou analýzou cílové skupiny.

Praktická část bude zpracována pomocí sběru kvantitativních dat, a to formou dotazníkového šetření. Na základě nasbíraných dat bude provedena analýza s následnou interpretací výsledků. Výzkum bude soustředěn na nezaměstnané ženy pečující o nezletilé děti v okrese Zlín, přičemž věk nejstaršího dítěte nepřesáhl patnácti let.

Ke zpracování diplomové práce na téma „Žena pečující o nezletilé dítě z pohledu úřadu práce“ mne nevedly pouhé mnoholeté zkušenosti z praxe na úřadu práce a téměř každodenní setkávání s nezaměstnanými ženami, ale zároveň pohled bývalé uchazečky o zaměstnání pečující o nezletilé děti, která se po dlouhé době chtěla vrátit na trh práce.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 ŽENA PEČUJÍCÍ O NEZLETILÉ DÍTĚ

Jednu z nejpočetnějších skupin osob ohrožených na trhu práce tvoří ženy, jak z pohledu celosvětového měřítka, tak i z pohledu české ekonomiky. Uspořádání rolí nebo spíše představy o uspořádání rolí muže a ženy se dají odvodit nejen kulturními normami, ale i normami společenskými. Velká část žen tuto situaci akceptuje, otázkou však zůstává do jaké míry. Zda je pro ženu potlačení pracovních zájmů volbou zcela dobrovolnou nebo vnucenou a jak dalece má na toto vliv kulturní a sociální prostředí, je přinejmenším možné téma pro uskutečnění dalšího výzkumu. V knize Rodina, děti a zaměstnávání v české společnosti se můžeme dočíst zajímavé tvrzení, že v české společnosti mají pro profesní dráhu větší šanci prosadit se muži (Sirovátka a Hora 2008, s. 52).

### 1.1 Pojetí významu žena ve smyslu gendrové rovnosti

Žena, tento pojem je téma poměrně velmi rozvinuté a uchopitelné z mnoha stran. Dalo by se říci, že žena je jedna ze dvou polaritních forem člověka nebo také, že žena je mateřská forma člověka. Miroslav kardinál Vlk ve Sborníku přednášek z cyklu sobotních seminářů pořádaných Uníí katolických žen v období 1997 - 1999 v diskusi na téma „Žena v církvi a ve společnosti“ pronesl výroky, které si zaslouží zamyšlení. Úvodním slovem v kapitole sborníku pojal ženu jako reprezentantku, která je základem společnosti. Dále ve svém projevu podotkl, že společnost je příliš technická a chybí jí základní věc a tou je láska. Ještě jedna myšlenka, která stojí za zmínku z této kapitoly, a tou je, že kdo jiný než žena může společnosti dát srdce (Sborník textů 1999, s. 1).

Ženu spojovanou s chudobou v kontextu ekonomickém Mareš (1999) popisuje jako feminizaci chudoby, a to nejen u svobodných žen nebo osamělých matek, ale i u žen v úplných rodinách. Tento stav je důsledkem nerovného rozdělení příjmů uvnitř rodiny. Obecně lze toto spojení chápat i ve spojení, že ženu považujeme ohroženou skupinu jak v nezaměstnanosti, tak i v chudobě.

Nicméně v našem případě je nutné se pozastavit nad problematikou postavení ženy ve společnosti. Nahlédnutím do historie zjistíme, že společenské poslání muže jako živitele a ženy jako pečovatelky a vychovatelky je přednastaveno již dávno v historii. Podle Čermáka (2011) se postavení ženy v antickém období nevyznačovalo tak velkou

nerovností mužů a žen jako ve středověku. Žena zde zastávala pozici správkyně krby, kuchařky a rodičky dětí. Nový pohled na ženu přináší až osvícenectví, kdy ženám příslušelo i zapojovat se do chodu jak věcí veřejných tak i duchovních. Důkazem této změny bylo například panovnictví Marie Terezie.

Zaměříme-li se na dnešní dobu a konkrétně na výchovu vlastních potomků, zjistíme, že ve skutečnosti sami podsouváme dětem co je „holčičí“ a co „klučí“. Tento fenomén lze nalézt i v pohádkách a povídkách. Většinou představitelka ženské role je doma, vaří, stará se o domácnost a trpělivě vyhlíží a čeká na svého hrdinu, až se vrátí z dobrodružných výprav.

### 1.1.1 Volba mezi kariérou, péčí o dítě a domácností

Zajištění rovných příležitostí v oblasti profesního uplatnění mužů a žen je všeobecně známou definicí a doufejme, že ne bez konce. Žena pečující o nezletilé dítě v období, kdy již je možné dítě zaopatřit i jinou osobou, mnohokrát stojí na rozcestníku mezi vlastní kariérou, prací, rolí matky a pečovatelky o domácnost. U mužů se většinou tato skutečnost, zda se má rozhodovat mezi domácností či pracovní příležitostí nepřipouští.

V minulosti bylo mnohdy poukazováno na to, že ženy na rodičovské dovolené, mohou utrpět újmu ze ztráty profesních schopností, protože vykonávají stále stejné činnosti zaměřené na péči o děti a rodinu. Okolím byl tento typ ženy považován za správnou matku a naopak ženám, které nastupovaly brzy zpět do práce, byla připisována vlastnost sobeckosti (Farková, 2008, s. 212).

Představy o životním zaměření ženy, a to zda se rozhodne pro péči o děti a rodinu nebo pro práci a kariéru či pro obojí, je ovlivňováno různými faktory. Například finanční situaci rodiny, zaměstnáním manžela či partnera, počtem dětí, dosažené vzdělání či další různé životní situace, které v již zmíněném rozhodnutí mohou hrát důležitou roli.

Čermáková (2000) naopak ve svém díle popisuje ženu kariérově orientovanou, která upřednostňuje pracovní život před rodinným. Tato žena má životní hodnoty nastaveny dá se říci seberealizačně a dítě i domácnost zanedbává.

Na ženu a její zvýšenou ochranu v souvislosti s péčí o dítě nebo děti je pamatováno i legislativně, a to v Zákoníku práce. Konkrétně v § 239 citovaného právního předpisu, jsou ošetřeny povinnosti zaměstnavatele k těhotné ženě, což pro něj může znamenat organizační

problém, stejně tak jako další právní úprava § 240 vysílání na pracovní cestu, ale i další zákonné ustanovení, kterými se zaměstnavatel musí řídit, přijme-li ženu těhotnou nebo pečující o dítě mladší 15 let. Nicméně ani výše uvedené skutečnosti nevedou zcela k příčinám nezaměstnanosti žen, pro které jsou ženy řazeny k ohroženým skupinám osob na trhu práce (Zákoník práce 2015, s. 64-67).

Mezi příčiny nezaměstnanosti podle Sirovátky (2006) můžeme řadit například nerovnováhu mezi rodinnými povinnostmi a požadavky pracovního místa, nízkou kvalitu nabízených pracovních míst a v neposlední řadě nedostatečné finanční ohodnocení. Podle již uvedeného autora je žena ve srovnání s mužem podstatně znevýhodněna například v ekonomických profesích, ale i v dalších (Sirovátka 2006, s. 203).

Můžeme usuzovat, že nejkomplicovanější situace po návratu na trh práce nastává pro ženy, které na rodičovskou dovolenou odešly během nebo ihned po ukončení studia, a proto se u nich schází hned dva rizikové faktory při hledání zaměstnání. Prvním z rizikových faktorů je, že nedisponují dostatečnou praxí a druhým, že mohou být limitovány péčí o dítě. Obdobná situace nastává také u žen, které byly před nástupem na rodičovskou dovolenou bez zaměstnání.

## 1.2 Nezletilé dítě

Pod pojmem nezletilé dítě je možné si představit novorozeně, dítě předškolního věku, školního věku, ale řadíme zde i člověka v období adolescence. V českém právním systému je nejobecnějším vymezením nezletilého dítěte věkové rozmezí, tedy mladiství, který dovršil patnáctý rok a nepřekročil osmnáctý rok svého věku. Zaměříme-li se pouze na jedno období vývoje osobnosti jedince, tedy konkrétně na adolescenci, můžeme se ztotožnit s tvrzením, že zmíněná fáze vývoje, se jeví bouřlivě a to ve všech ohledech. Fyzický, psychický ale i sociální vývoj osobnosti klade velký nárok na psychické zpracování. Podle této teorie Erika Homburgra Eriksona, si v žádném jiném stadiu životního cyklu není tak blízko stav objevení sebe samého a hrozba ztráty sebe samého. Jedná se o životní fázi, kdy jedinec sjednocuje předchozí představy o sobě samém, zároveň si sumarizuje předchozí události a ještě přitom hledí do budoucnosti. V tomto období hraje velkou roli potřeba identifikovat se vzory a svými ideály (Vágnerová, 2004).

Buchtová tvrdí, že pokud si mladý člověk nebude osvojovat pracovní návyky, je zde možná pravděpodobnost, že se v budoucnu bude potýkat s problémy v rozvoji svých profesionálních rolí (Buchtová, 2002, s. 7.)

V průběhu svého života si každý jedinec vytváří určitý žebříček hodnot a staví si je za sebe dle priorit od těch nejdůležitějších. Prvním teoretikem, který se věnoval potřebám lidského jedince, patřil Abraham Maslow. Uvedený autor potřeby seřadil do pěti kategorií nejnižších po nejvyšší, konkrétně fyziologické potřeby, potřeby bezpečí a jistoty, potřeby lásky a sounáležitosti, potřeby uznání a úcty a poslední potřebou na vrcholu pyramidy je seberealizace. Na toto dělení navazuje tvrzení autora Mareše (2002), který uvádí, že mezi potřeby jedince patří zdraví, blahobyt, uznání, rodinné štěstí, zajímavá práce, ale také dobře placená práce a další. Náš hodnotový systém se mění, a to většinou při změně sociálních podmínek (Mareš, 2002).

### **1.3 Skloubení péče o nezletilé dítě a ekonomické zajištění rodiny**

Před více než padesáti lety zasáhl českou společnost nástup komunistické diktatury v mnoha ohledech. Prošla změnou i sociální struktura, čímž ani česká rodina jako svébytný sociální systém nezůstala bez následků. Ochabla její ekonomická soběstačnost a nezávislost, ale do popředí se dostala solidarita mezi generacemi rodinného soužití a role sociálního kapitálu byla v popředí před ekonomickým zázemím (Možný 2002, s. 13).

Péče o dítě, výchova dítěte a celkové zabezpečení práv dítěte není jen soukromou záležitostí, ale je to významný prvek úspěšného rozvoje společnosti (Portal MPSV, 2009).

Při zamyšlení nad tímto výrokem nelze jinak než s tím souhlasit, vždyť přece rodině, ale také společnosti by mělo jít především o to, aby mladý zdravý práce schopný jedinec samou zhýčkaností zcela nepropadl nudě, životu v závislosti na rodičích anebo na úkor sociálních dávek a tím se spoléhat na pomoc státu bez vlastního přičinění. Tyto vyjmenované aspekty mohou ohrožovat rozvoj člověka, jeho osobní identitu a také identifikaci s mužskou či ženskou rolí.

*„Jakmile se člověk začne tvořit, je třeba péče, aby se neznetvořil a nezvrhnul“*, je jedno z tvrzení Jana Amose Komenského v díle Informatorium školy mateřské. Vzhledem k

tomuto tvrzení je pouze na rodičích jak naloží se skutečností, že děti jsou našim zrcadlem a je to myšleno zrcadlem v dobrém i zlém. Tedy je skutečně pouze na rodičích, jak naloží s vědomím, že síla osobnosti rodiče, jeho návyky, zkušenosti, ale i jejich přesvědčení a očekávání ve výchově má vliv na utváření osobnosti dítěte (Komenský, 2007, s. 7).

### 1.3.1 Rodina

V návaznosti na péči o dítě je nutné vymezit pojem rodina. Rodina, je ze sociologického hlediska základním mikroprostředím, které zprostředkovává dítěti v průběhu sociálního učení vzorce chování a také hodnotové vzory. Dítě pozoruje a napodobuje způsoby chování a jednání svých rodičů, a to především, pokud se v rodičích vidí, ztotožní se s nimi.

Rodinu lze považovat za nejuniverzálnějšího socializačního činitele a tato jedinci poskytuje identifikační vzory. V rodině se jedinec učí chovat se pro mužskou a ženskou roli, v procesu interakce a dovoluje mu praktické ověření získaných dovedností (Výrost, 1998).

Rodinný život narozením dítě pro savce není konečná, čím je evoluční druh vyspělejší, tím je péče o potomka delší. U člověka je rodinný život složitější, tady nejde pouze o základní potřeby, ale kromě něžné péče, k níž nás příroda nutí, vstupují do hry ještě zvyky a tradice. Ke zvládnutí kulturních návyků člověk musí své děti naučit jazyku, morálce zvyklostem, což je důležité při socializaci a dále manuálním zručnostem, znalosti umění a řemesel (Malinowski, 2007).

Matoušek (2010), co se týká fungování rodiny, shrnul funkce současné západní rodiny na podporování socializace tedy na vychovávání dětí, vztahovou podporu dospělých lidí a ekonomickou podporu všech členů.

Rodinou a jejím postavením ve státě, souhrnem právních norem, upravující manželství, vztahy mezi rodiči a dětmi a mezi dalšími příbuznými, vztahy při náhradní výchově dětí a dalšími úpravami se zabývá rodinné právo, které je od 1. 1. 2014 součástí zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Rodina je základem naší společnosti a přirozenou sociální skupinou a také základní buňkou společnosti, izolovaně tedy bez společnosti rodina není



schopná existovat. Aby však rodina mohla fungovat, musí splňovat všechny své funkce, mezi něž řadíme biologicko-reprodukční, socializační, výchovnou a ekonomickou.

Nastane-li v rodině situace, že jeden člen rodiny, je nezaměstnaný, jedná se podle Matouška (1999) o situaci krizovou a tato se odráží i na dětech a samozřejmě u většího počtu dětí je situace ještě horší. Rodiny ze středních vrstev nemívají více zdrojů příjmů a vzhledem k závislosti pouze na jednom příjmu pak dochází k deprivaci jak u dospělých, tak i u dětí.

Úsilí, vynaložené při hledání zaměstnání a tím i skloubením všech funkcí rodiny, musím být skutečně velké. Při hledání zaměstnání nejde totiž přihlídnout pouze na ekonomické zabezpečení rodiny, ale je nutné brát ohled na naplnění i aspektu emočního a výchovného. Ve výchově by měly hrát důležitou roli i vzory. Bude-li dítě vyrůstat v rodině, kde je matka každý den doma a nechodí do práce, pečuje o rodinu a domácnost. Lze se domnívat, že dítě může být tímto ovlivněno, a stejně tak se situace bude odehrávat i u něj.

V roce 2009 kdy byl ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas uvedl, že je zapotřebí prosazovat prorodinnou politiku, a že politika neznamená pouze pomoc prostřednictvím sociálních dávek, ale má být motivací zaměstnavatelů. Příkladem může být vytváření dětských koutků, přijetí rodiče pečujícího o nezletilé dítě do pracovního poměru na zkrácený úvazek, ale také příspěvky, které rodina využije na péči o své dítě pro nerodičovskou osobu. Vyjmenované příspěvky hrazené ze státního rozpočtu za tímto účelem definoval ve smyslu, že tato pomoc rodinám musí být pojata a chápána jako investice do budoucnosti a ne jen jako zátěž pro státní rozpočet. Dále také zmínil, že v České republice je málo využívána možnost práce z domova či pružná pracovní doba, což může mít negativní vliv na rozhodování pro druhé či další dítě a co v horším případě volba dobrovolné bezdětnosti (Portal MPSV, 2009).

Mnohé se od roku 2009 změnilo, dnes je ministryní práce a sociálních věcí Michaela Marksová, která namítá, že ve zmíněné věci žádné změny nechystá a že stát v tomto směru motivuje zaměstnavatele již dost, a to v rámci aktivní politiky zaměstnanosti (Portal MPSV, 2016).

#### 1.4 Nezaměstnaná žena pečující o nezletilé dítě

Úvodem této podkapitoly je nezbytné vymezit pojem nezaměstnaná žena. Nezaměstnanou ženou z pohledu úřadu práce se rozumí žena, která byla zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání a tím jí ode dne zařazení do evidence náleží možnosti, jednak využívat práva uchazeče o zaměstnání, ale zároveň jí ze stejného titulu plynou povinnosti.

Uchazečkou o zaměstnání pečující o nezletilé dítě chápeme ženu, která pečuje o dítě, přičemž věk dítěte nepřevyšil 15let věku, a tudíž spadající do kategorie nazvané péče o dítě do 15let. Na uchazeče o zaměstnání spadající do výše uvedené kategorie je nahlíženo jako na ohroženou skupinu na trhu práce. Ze stejného titulu mají tyto uchazeči určité zvýhodnění při aktivitách úřadu práce, například vyšší příspěvek zaměstnavateli, ale také dle již zmíněného je možné odmítnout vhodné pracovní místo právě s přihlédnutím na péči o dítě, což se považuje za vážný důvod. Věk do 15let je rozhodující, neboli se jedná o limitní věkovou hranici u dítěte, o které je pečováno a umožňuje i při zprostředkování zaměstnání, brát z již zmíněných důvodů ohled.

Důvodů, proč se ženy pečující o nezletilé děti obrací na úřad práce o pomoc při hledání zaměstnání, může být mnoho. Začneme situací, že žena v průběhu pracovně právního vztahu nastoupí na mateřskou dovolenou, následně pak na rodičovský příspěvek, což je podporovaný stav státem, a to na poměrně dlouhou dobu. Může se stát, že během rodičovských povinností zanikne pracovní místo, zaměstnavatel zruší činnost, či doběhne smlouva na dobu určitou. Na základě vyjmenovaných aspektů, ale i jiných jako například ukončení rodičovského příspěvku, se stane žena sice pečující o dítě nebo děti, ale je nezaměstnanou bez ekonomického zajištění a situaci začne řešit.

Narůstající poptávka trhu práce po zaměstnancích je opřená o praxi či kvalifikaci. Dá se říci, že úřad práce právě v tomto může pomoci, neboť jednou z aktivit, které nabízí, je právě rekvalifikace. Nestává se pravidlem, že ženy na rodičovské dovolené zůstávají v dosažitelném kontaktu se svou profesí, následně pak dochází ke ztrátě dříve získaných pracovních schopností a dovedností. Tyto příznaky znamenají potřebnost jejich vzdělávání při návratu po rodičovské dovolené.

V roce 2002 okomentovala Majdyšová (2002) nepříznivé postavení žen na trhu práce tím, že zaměstnavatel nesdílí velkou ochotu vytvářet pracovní místa na zkrácený pracovní

úvazek. Dnes se pracovní trh v tomto problému o mnoho dál neposul. Tlak zaměstnavatelů na flexibilitu, efektivitu, produktivitu práce se zdá být mnohem vyšší než dříve. Co se týká jistot pracovního poměru, zde také žena pečující o nezletilé dítě vyhráno nemá, neboť zaměstnavatel raději opakovaně využije institutu pracovní smlouvy na dobu určitou, což zákoník práce umožňuje. Tento trend vede ke zvyšování nezaměstnanosti, ale staví ženy i muže k volbě mezi založením rodiny nebo budováním kariéry. Další otázkou se nabízí, zda mateřství snižuje šance žen v získání dobře placeného zaměstnání.

Kuchařová (2005, s. 79-90) popisuje skutečnosti, které ukazují na příčiny specifického postavení žen vracejících se na trh práce po rodičovské dovolené. U žen pracujících ve veřejné sféře bývá zaměstnavatel zpravidla vstřícnější ke sladění pracovního a rodinného života než u žen pracujících ve sféře soukromé. I samotný charakter práce, kterou žena před přerušением kariéry vykonávala, zde hraje poměrně podřadnou roli ve vstřícnosti. Ale co se týká motivace k návratu, zde je právě druh práce, odpovědnost a styl vedení velkým měřítkem. Autorka také zmiňuje, že je rozhodující i délka pracovního poměru před odchodem na rodičovskou dovolenou. Od toho se odráží i závislost pracovní historie k tomu aby si udržela si svou dosaženou kvalifikaci, a to prostřednictvím neustálého vzdělávání se.

Jako jedno z řešení nezaměstnanosti by mohlo být zvýšení pracovních příležitostí na zkrácený pracovní úvazek. Současným trendem je dlouhodobá péče o dítě z důvodu nízkého počtu míst předškolní péče. Masovému zavádění také brání fakt, „že *plat ženy je stále nezanedbatelnou částí celkového příjmu rodiny, což by v případě částečného pracovního úvazku znamenalo snížení rodinného rozpočtu*“ (Hubinková, 2008, s. 183).

## 2 NEZAMĚSTNANOST

Fenomén nezaměstnanosti je spojený především s obdobím po roce 1989, kdy se podle Mareše (2002, s. 10 -11)) společensko-ekonomický život přenesl od centrálně plánovaného k tržně hospodářskému. Před rokem 1989 byla nezaměstnanost v centrálně plánované ekonomice jevem neznámým. Obvykle byla nezaměstnanost spojována s projevem svobodné společnosti založené na demokracii a taky s existencí trhu práce.

*„Nezaměstnanost představuje historicky i v současnosti jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržních hospodářství“* (Buchtová, 2002, s. 64).

Nezaměstnaností se rozumí určitá nerovnováha mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Vzniká pak jako důsledek převisu nabídky pracovní síly a hodnotí se prostřednictvím ukazatele označovaného jako míra nezaměstnanosti (Dvořáková, 2012, s. 68).

Poslední dobou nezaměstnanost klesá, Úřad práce ČR na Integrovaném portálu MPSV zveřejnil, že v mezinárodním srovnání měla ČR, podle výsledků za únor, druhou nejnižší nezaměstnanost v EU.

Za nezaměstnanou se obecně považuje osoba, která si není schopna najít placené zaměstnání, trvá-li tento stav déle než 1 rok, hovoříme o dlouhodobé nezaměstnanosti.

Důsledky nezaměstnanosti mohou ovlivňovat mnoho oblastí běžného života jedince a společnosti. Mezi nejzávažnější psychologické dopady můžeme řadit nárůst patologických vzorců chování u mladistvých, nárůst drogové závislosti a depresí, navýšení počtu léčených osob, nárůst psychosomatických onemocnění. Na úrovni jedinců se nezaměstnanost projevuje poklesem sebedůvěry, snížením pocitu vlastní hodnoty, ztrátou důvěry k lidem či obviňováním druhých ze ztráty práce. V rodině se může situace nezaměstnaného rodiče odrazit i na výkonech dětí ve škole nebo dojde ke ztrátě autority rodiče (Farková, 2008, s. 243).

Ztráta zaměstnání je zdrojem stresu pro každého jedince. Podle Matouška (2005) je ztráta zaměstnání přirovnávaná ke ztrátě blízkého člověka. Sám autor rozlišuje čtyři fáze reakce, konkrétně fázi odmítání, hněvu, popření, hledání viníka, deprese a postupné smíření se situací. Autoři Kotýnková a Němec (2003) a Buchtová (2013) rozvádějí reakci na nezaměstnanost na pocity strachu a tísně, ale i impulzivitu k odplatě. Tyto stavy postupně přechází do strnulosti a apatie, po které následuje uklidnění, zvýšená odolnost, což přináší

v konečné fázi duševní rovnováhu. Během nezaměstnanosti jedinci nepříjemně vnímají ekonomický úpadek, což má vliv na emoce, prožívání a vnímání. Opakem těchto negativních dopadů nezaměstnanosti může být naopak úleva, osvobození a dostatek volného času. Celé toto období je charakteristické pozitivním naladěním, člověk aktivně usiluje o nalezení nového zaměstnání. Je-li hledání bezvysledné, dochází k pocitům úzkosti, deprese a projevům pesimistického postoje. Jedinec se v této situaci postupně adaptuje na životní styl nezaměstnaného.

Fáze nezaměstnaného člověka prochází následujícím sledem, jak popisují Buchtová (2013) a Kotýnková a Němec (2003), tedy fáze jedna je nazvaná šok. Její charakter má podobu odmítání skutečnosti ztráty zaměstnání. Další fáze je nazvaná optimismu. Jedná se o stav usilovného hledání zaměstnání a převažující je víra v pozitiva řešení problému své nezaměstnanosti. Pesimismus navazuje na fázi optimismu, kdy nastává pokles aktivit v hledání zaměstnání, i v soukromém životě či trávení volného času, což doplňuje i celkové projevy osobnosti jako je méněcennost a snížená sebeúcta. Čtvrtou a poslední fází nazýváme fatalismus. Jedná se o ztrátu jakéhokoliv zájmu při hledání zaměstnání a člověk se identifikuje s rolí nezaměstnaného. Buchtová (2013) ještě dodává, že po delší době zanechává nezaměstnanost trvalé následky v psychice člověka. Projevuje se poruchami spánku, celkovou labilitou, ztrátou dlouhodobých cílů a stavy deprese.

## 2.1 Příčiny nezaměstnanosti

Je mnoho příčin nezaměstnanosti, které můžeme dělit podle vzniku, podle času a také podle důsledků. Je zde možné vyčíst také hospodářský cyklus, strukturální změny v oblasti ekonomiky, ale také technický rozvoj a automatizace. Významnou příčinou nezaměstnanosti je minimální mzda. Jedná se o institut, který je usměřován zákonem, a zákonnou minimální mzdou rozumíme výši hrubé mzdy na pracovním trhu. Dalším faktorem možných příčin nezaměstnanosti je nemotivační systém sociálních dávek. V České republice je síť sociální podpory nastavena i přes všechny snahy nedostatečně efektivně. Dalo by se říci, že určitá část nezaměstnaných nastoupit do práce ani nehodlá, neboť se jim pracovat ekonomicky nevyplatí. Jednou z dalšího výčtu příčin, kterou nesmíme opomenout, je pracovněprávní úprava.

Nezaměstnanost jako taková se dá uchopit i z pohledu pracujícího člověka, záleží na tom, zda se jedná o nezaměstnanost dobrovolnou či nedobrovolnou. Tento stav nastane, pokud jedinec chce pracovat, může pracovat a práci jeví zájem, nicméně o zaměstnání přijde. Není tedy podmínkou, že práci ztratí vlastním zaviněním, ale tato situace může nastat například ukončením pracovně právního vztahu z důvodu:

- pracovní smlouva je uzavřena na dobu určitou
- ukončení pracovně právního vztahu ze strany zaměstnavatele. (Třeba zaměstnavatel zanikl nebo již nemá pro zaměstnance práci).

Dále se je možnost, že se jedinec stane nezaměstnaným z důvodu ukončení pracovně právní vztahu na základě vlastního rozhodnutí:

- zaměstnanec a zaměstnavatel se dohodnou na ukončení pracovně právního vztahu.

Také se nezaměstnanou osoba může stát i z důvodu, že poruší dané předpisy společnosti, což znamená přijít o práci na základě své nezodpovědnosti, či chování, které se neslučuje s výkonem povolání, v tomto případě se jedná o:

- okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Další důvod ukončení pracovně právního vztahu je porušení předpisů ze strany zaměstnance z důvodu nevyplacení mzdy nebo platu, a v tomto případě jde také o okamžité zrušení pracovního poměru, jenže nyní ruší poměr zaměstnanec.

Tyto vyjmenované důvody ztráty zaměstnání jsou ošetřeny v zákoně č. 262/2004Sb., zákoníku práce, platném znění v § 49- §55.

### **2.1.1 Nezaměstnanost z pohledu různých autorů**

Kotýnková a Němec za nezaměstnané označují lidi, kteří nevykonávají samostatně výdělečnou činnost ani nejsou v pracovněprávním vztahu. Za nezaměstnané nejsou považováni studenti, kteří se soustavně připravují na povolání a disponují statutem studenta (Kotýnková a Němec, 2003, s. 121).

Nezaměstnanost je stav, kdy na trhu práce jsou nezaměstnané osoby v důsledku nerovnováhy mezi nabídkou pracovní síly a poptávkou po ní. International Labour

Organization takto označuje osoby bez placeného zaměstnání, které jsou registrovány kvůli podpoře v nezaměstnanosti a hledají nové zaměstnání a jsou schopny a ochotny do práce nastoupit. Bílá kniha definuje 10 hlavních oddílů evropské sociální politiky, kde je principem pracovní příležitosti, zaměření na vytváření nových pracovních příležitostí se stejnými možnostmi pro muže i ženy. Autor uvádí: „*je potřeba vytvořit takový vztah pracovních a rodinných podmínek, který by maximálně vyhovoval potřebám pracujících žen*“ (Brdek a kol., 2002, s. 21).

Dle Žižkové (in Arnoldová, 2007) je nezaměstnanost jednou ze sociálních situací, kdy přichází na řadu sociální politika a to svou ochrannou funkcí.

Hubinková a kol. (2008) shrnují problémy, které na evropském trhu práce samotná nezaměstnanost způsobuje. Jedná se o past nezaměstnanosti, která představuje nevýhodu nezaměstnaných na trhu práce z důvodu ztráty odbornosti, vzdělání a pracovních návyků. Dále jde o past chudoby, což znamená ohrožení nízkou příjmových kategorií. Dojde-li k lehkému navýšení mzdy a tím pádem pak ke ztrátě pobírání dávek, tak tento model rozhodně nezvyšuje motivaci k práci, ale k setrvávání na hranici sociální únosnosti. Ale také k setrvávání v sociálním vyloučení, tento negativní jev je ohrožující pro dlouhodobě nezaměstnané, kteří nedosahují určitých příjmů a tudíž je tato situace frustruje a vytlačuje na okraj společnosti.

V období nezaměstnanosti člověk ztrácí zároveň s prací i formu uspokojení a realizace své osobnosti, také ekonomickou jistotu a autoritu jako živitele rodiny, ale i další jako třeba rytmus dne, sociální kontakty, osobní perspektivu vycházející ze zaměstnání čímž i pocit potřebnosti pro společnost. Nezaměstnanost zprvu prožitá třeba i jako formu dovolené, příležitost k rozjímání a přehodnocení vlastního života. Při neúspěchu najít si novou práci nemůže dost dobře ovlivňovat svoji osobní situaci, a vede ho k pesimistickému postoji, pocitům nepotřebnosti, osobního selhání a beznaděje. Jako centrální příznak se podle Buchtové (2000, s. 31-33) uvádí pocit bezmocnosti. Důsledkem nadbytku nestrukturovaného času je nuda. Čas si nezaměstnaní krátí v posteli či pobývají doma a pasivně sledují televizní programy. Navenek jsou pasivní, chybí jim sebevědomí a mají snížené sebehodnocení. K uvedenému komplexu příznaků přistupuje podle autorky Buchtové (2000) další nepříjemný jev, kterým je pocit vyřazenosti ze společnosti.

## 2.2 Dělení nezaměstnanosti

Období s vysokou nezaměstnaností se odráží od toho, že hrubý domácí produkt se pohybuje pod svými možnostmi. Ztráty, ke kterým pak dochází, se dají považovat za mrhání se zdroji. Rozlišování typů nezaměstnanosti podle příčiny je pomocné při odhadování kondice a stavu pracovního trhu. (Samuelson, 2007, s. 92)

Důležité je obecně rozlišit, zda skutečně člověk, který nemá práci nezaměstnaný je či není. Nezaměstnanost tedy bude rozdělena na dobrovolnou a nedobrovolnou. U dobrovolné nezaměstnanosti se jedná o dostatek volných míst, ale nabízené místo na trhu práce není přijato z různých důvodů. Jedním z nich mohou být nepřiměřené mzdové či platové podmínky. Může se také jednat o variantu, kdy jedinec nechce pracovat vůbec a volí raději variantu jiného volnočasového využití. Naopak jedná-li se o nedobrovolnou nezaměstnanost, v tomto případě člověk aktivně zaměstnání vyhledává, ale na trhu práce není dostatek volných pracovních míst.

Buchtová (2002), tak sociolog Mareš (1998), i Václavíková, Kolibová, Kubicová (2009) rozlišují nezaměstnanost podle příčin na frikční, strukturální a cyklickou.

Frikční nezaměstnanost je forma nezaměstnanosti, kdy fyzická osoby ukončí zaměstnání z důvodu hledání lepších platových podmínek či stěhování. Tato nezaměstnanost většinou má krátké trvání a fyzické osoby časem zaměstnání naleznou. Doba přijetí či nepřijetí nabídky vhodného zaměstnání je závislá na systému státní podpory.

Mareš na frikční nezaměstnanost pohlíží jako na dobrovolnou a krátkodobou, neboť změnu, která nastala je nezaměstnaný ochoten akceptovat pouze v době, po kterou hledá nové vyhovující zaměstnání (2002, s. 19).

Matouškova teorie frikční nezaměstnanosti se o mnoho neliší, tvrdí, že frikční nezaměstnanost nastane poté, co se zaměstnanec dobrovolně vzdal svého dosavadního zaměstnání, a to například pro vyšší mzdu nebo také z důvodu očekávaného propouštění (2005, s. 300)



Strukturální nezaměstnanost je závažnější typ nezaměstnanosti. Na trhu práce není soulad mezi určitou kvalifikací a poptávkou po pracovnících. Vhodným východiskem je právě rekvalifikace.

Cyklická nezaměstnanost vzniká při poklesu hospodářského cyklu ekonomiky. V době, kdy se nachází ekonomika v recesi, jsou čísla nezaměstnanosti vysoká, protože zaměstnavatelé z úsporných důvodů propouští zaměstnance. Pokud dojde ke zlepšení ekonomické výkonnosti, firmy opět zaměstnance přijímají.

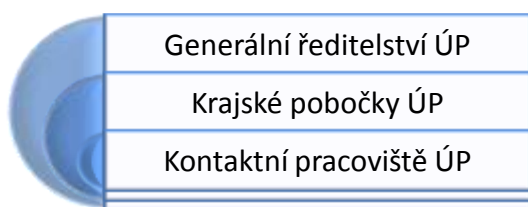
Mareš (1998) dále oproti Václavíkové, Kolibové a Kubicové (2009) přiřazuje sezónní nezaměstnanost k cyklické, označuje ji typickou pro stavebnictví nebo zemědělství.

Mareš (1998) se zabývá dělením nezaměstnanosti ještě podrobněji. Vyjmenoval a definoval skrytou nezaměstnanost, neúplnou zaměstnanost a taky nepravou nezaměstnanost. Skrytou nezaměstnanost nelze odhalit, jedná se o nezaměstnané osoby, které nežádají o evidenci úřad práce. Mezi ně patří ženy v domácnosti, mladiství, ale i invalidní důchodci. O neúplnou zaměstnanost se jedná v případě, kdy zaměstnanec vykonává nedobrovolně práci na zkrácený či částečný úvazek. Nepravá nezaměstnanost, tímto pojmem jsou označováni uchazeči, kteří z důvodu zdravotního omezení nemohou nastoupit na trh práce.

### 3 ÚŘAD PRÁCE

Úřad práce České republiky si prošel mnohými změnami, které měly za úkol docílit pevných základů pro plnění a výkon kompetencí ukládané zákonem. Obsah agend, které zaštituje úřad práce, je rozmanitý a velice široký. Úřady práce v České republice vytvářejí rozsáhlou síť služeb dostupných všem osobám k možnostem využití prostřednictvím krajských poboček a dále pak kontaktních pracovišť v rozsahu jejich působnosti a dle organizačního členění. 1. dubna 2011 došlo k novému uspořádání Úřadu práce České republiky, a to následovně:

**Obrázek 1: Hierarchie Úřadu práce České republiky**



*Zdroj: vlastní zpracování*

Nadřízeným správním orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí, který jej řídí a spravuje. Úřad práce ve spolupráci s kontaktními pracovišti vytvářejí 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. Zabezpečuje činnosti v oblasti zaměstnanosti, mobility pracovních sil, rozvoje lidských zdrojů a sociální ochrany s územními samosprávnými celky a jejich orgány, sociálními partnery a organizacemi zaměstnavatelů. Úřad práce se podílí na realizaci projektů, pro které je Úřad práce ČR příjemcem. Úřad práce je pro Českou republiku institucí, která zajišťuje elektronickou komunikaci v oblasti sociálního zabezpečení a oblasti zaměstnanosti mezi podobnými institucemi v členských státech EU (Zákon č. 73/2011 Sb., § 4).

Pro naše účely se však zaměříme spíše na oblast zaměstnanosti, která souvisí námětem práce. Zaměstnanost se řídí právní normou, která upravuje zabezpečování státní politiky a jejím cílem je ochrana proti nezaměstnanosti a samozřejmě dosažení plné zaměstnanosti.

### 3.1 Služby úřady úřadu

Zákon o zaměstnanosti, v oblasti zprostředkování zaměstnání umožňuje kompetence dvěma subjektům. Prvním z nich jsou konkrétně krajské pobočky Úřadu práce, a druhým právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání. Těmito osobami jsou podle zákona o zaměstnanosti agentury práce. Pro názornost upraveno komparativní formou:

**Tabulka 1: Komparace zprostředkování zaměstnání**

| Úřad práce, krajské pobočky  | Agentury práce   |
|--|--|
| Orgán státní správy.   | Fyzická osoba nebo právnická osoba (dále jen FO a PO).   |
| Zřízen Zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. | Činnost provádí na základě povolení Generálního ředitelství Úřadu práce České republiky.   |
| Zprostředkovává zaměstnání po celé ČR  | Zprostředkovává zaměstnání jak po celé ČR, tak i do zahraničí, ale i ze zahraničí do ČR.   |
| Zprostředkování zaměstnání je poskytováno bezplatně.   | Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět bezplatně nebo za úhradu, včetně úhrady, při které je dosahován zisk. Úhrada však nemůže být požadována od FO, které je zaměstnání zprostředkováváno.   |
| Zprostředkovává vhodné zaměstnání přímo pro zaměstnavatele.                                  | Zaměstnání klientovi zprostředkovává: <ul style="list-style-type: none"> <li>- přímo pro zaměstnavatele (tzn. klient není zaměstnancem agentury)</li> <li>- formou dočasného přidělení (tzn. klient je zaměstnancem agentury a je přidělován pouze dočasně jiné FO a PO).</li> </ul> |
|  | Povinnost pojištění proti úpadku v případě, že agentura své zaměstnance dočasně přiděluje.   |

*Zdroj: vlastní zpracování*

### 3.1.1 Právo na zaměstnání a právo na práci

Právo na zaměstnání, a především jeho zabezpečování je zakotveno v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, v platném znění pozdějších předpisů v § 2, 39 a 40, jako jeden z bodů státní sociální politiky zaměstnanosti. Toto právo nemůže být odepřeno člověku z žádných důvodů, ani například z etnických, rasových, náboženských, politických ani jiných.

Dalším právem občana, dle stejného ustanovení, je také svobodně si zvolit své zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky. Využit je možno i poradenství úřadu práce se specializovaným poradcem pro práci v Evropské Unii a na základě toho si zabezpečit zaměstnání v zahraničí sám.

Občan v českém právním systému má mimo právo na zaměstnání také právo na práci, které je zakotveno v Ústavním zákoně č. 2/1993 Sb., v Listině základních práv a svobod. Z tohoto pohledu lze chápat právo na práci spíše jako právo k získávání si prostředků na své živobytí prací. Může jít tedy o jakoukoli činnost, která je spojena například s realizací zájmů a tyto vedou k dosažení existenčních prostředků. Právo na práci je v porovnání s právem na zaměstnání právem obecnějším.

Práce je postavena vysoko na žebříčku hodnot většiny lidí, proto, pokud dojde ke ztrátě zaměstnání, může mít tato situace neblahý vliv na dobré psychické i sociální fungování člověka. Ve vyspělé společnosti má práce značnou důležitost. Práce zaujímá pozici, od níž okolí odvozuje společenský status a vlastní obraz člověka. Podle práce nás nehodnotí jen okolní prostředí, ale i my sami se vymezujeme prostřednictvím našich rolí v zaměstnání a naší pracovní činnosti. Práce je nedílnou součástí života, protože zabezpečuje důležité elementy jako materiální zajištění, sociální postavení, osobní identitu, zdroj společenských kontaktů, zdroj sebehodnocení, tvorbu časové struktury dne, aj. (Belz a Siegrist, 2001, s. 23).

### 3.2 Nástroje Úřadu práce

Úřad práce využívá nástrojů Aktivní politiky zaměstnanosti, kterými se snaží podpořit uchazeče či zaměstnavatele a zabezpečit tak nižší míru nezaměstnanosti. Do nástrojů Aktivní politiky zaměstnanosti patří rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek a příspěvek na zapracování.

V rámci zaměření diplomové práce na cílovou skupinu nezaměstnaných žen pečující o dítě do 15let si uvedeme blíže dva nástroje Aktivní politiky zaměstnanosti, kterými jsou rekvalifikace a poradenství.

Rekvalifikace má sloužit k řešení jedné z mnoha problémových stránek nezaměstnanosti. Jedná se o získání nové kvalifikace, případně rozšíření stávající kvalifikace, a to za účelem lepšího uplatnění na trhu práce. Podle Vyhlášky o rekvalifikaci (2004) rekvalifikace není nároková. Při výběru vhodné rekvalifikace se přihlíží na dosavadní kvalifikaci, zdravotní stav, zkušenostech a uplatnitelnosti na trhu práce. Rekvalifikace jsou určeny uchazečům o zaměstnání, zájemcům o zaměstnání a také zaměstnavatelům. Při případném schválení rekvalifikace je možné požádat úřad práce o proplacení nákladů spojených s dopravou do rekvalifikačního zařízení, ovšem opět při splnění stanovených podmínek daných úřadem práce. Vhodnou rekvalifikaci si může klient vybírat z možností, které jsou přímo nabízeny úřadem práce, to znamená zabezpečované konkrétní krajskou pobočkou. Další možností je, že si uchazeč může zabezpečit rekvalifikaci sám. Jedná se poměrně mladý institut nazvaný zvolená rekvalifikace a podstatou je, že se bude řídit druhem pracovní činnosti, kterou potřebuje pro výkon své budoucí profese. Tato rekvalifikace vychází je přímo z konkrétních požadavků uchazeče. Samozřejmě i zde jsou určitá pravidla, která je nutno dodržovat.

Matoušek (2013) shrnuje rekvalifikační programy jako programy aktivní politiky zaměstnanosti zaměřené na rozšiřování, prohlubování a obnovování kvalifikace účastníků s cílem zvýšení jejich zaměstnatelnosti a uplatnitelnosti. Matoušek při tom vychází z teze, že potřeba pracovního uplatnění je jednou ze základních životních potřeb, kdy práce je vnímána jako základní životní hodnota naplňující seberealizaci a vede k dosažení požadovaného sociálního statusu. Rekvalifikace je pak aktivita, která přispívá k nalezení zaměstnání a rozvoji člověka, ale má i dopad na rozvoj společnost díky ekonomickému

pohledu. Rekvalifikace se liší od vzdělávání ve svém zaměření, kdy cílovou skupinou jsou dospělé osoby, které většinou již byly zapojeny do pracovního procesu. Vzdělávání je spojené s poradenstvím a podporou motivace.

Základní poradenské služby poskytuje každé zařízení, které poskytuje sociální služby (Gabura, 1995). Druhým nástrojem Aktivní politiky zaměstnanosti je poradenství zajišťované zaměstnanci úřadu práce, které souvisí s volbou vhodného povolání a uplatnění na trhu práce, citované v §105. Bezplatné poradenské služby jsou nabízeny na každém kontaktním pracovišti úřadu práce pouze s tím rozdílem, že na menších pracovištích speciální poradce na tuto aktivitu dojíždí, tudíž je nutné se k poradci předem objednat. Poradenskými aktivitami, které mohou uchazeči o zaměstnání na úřadech práce využívat, jsou individuální poradenské programy, kam řadíme například pomoc při vypracování životopisu, individuální pohovor s psychologem nebo bilanční diagnostika. Další možností poradenství jsou skupinové aktivity, což jsou programy dlouhodobějšího charakteru, tedy ne na jednu schůzku, jedná se například o Job cluby. Jsou určeny především pro klienty, kteří spadají do kategorie osob, jimž je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Vzhledem k tomu, že diplomová práce se zabývá ženami pečujícími o nezletilé děti, které právě patří do skupiny osob, kdy je jim podle § 33, zákona o zaměstnanosti, nutné věnovat zvýšenou péči, je vhodné podrobněji se zmínit právě tento nástroj poradenské činnosti. Na mnoha pracovištích jsou Job cluby takzvaně ušity přímo na míru pro výše zmíněnou cílovou skupinu.

Nezaměstnané ženy pečující o děti do 15let věku v evidenci úřadu práce mohou využít dobu evidence efektivním způsobem. Vhodné využití nástrojů úřadu práce vede ke zvyšování a rozšiřování své kvalifikace může být nalezení nové cesty vedoucí k vhodnému profesnímu uplatnění. V nezaměstnanosti můžeme tedy vidět i pozitiva směřující k dalšímu vzdělávání a pracovat tím na sobě samém, ať už prostřednictvím rekvalifikačních kurzů či externích poradenských činností.

Cílem Job clubů je zejména motivovat a aktivizovat klienty k uplatnění na trhu práce. Během Job clubů dochází k nácviku dovedností a technik, které jsou platné při vyhledávání zaměstnání. Job cluby jsou realizovány formou skupinového poradenství a určeny především pro klienty, kteří spadají do kategorie osob, jimž je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.

### 3.3 Povinnost občana ČR z pohledu úřadu práce

Kdo je občanem České republiky nebo kdo se jím může stát a kdy, toto je legislativně ošetřeno v zákoně č. 186/2013 Sb., o státním občanství, který nově nabyl účinnosti dne 1. 1. 2014 v §3, 4, 5 a §11.

Fyzická osoba, která nemá zaměstnání a uchází se o něj, může požádat o zprostředkování zaměstnání úřad práce. Evidence na úřadu není povinná, je zcela dobrovolná. Podáním Žádosti o zprostředkování zaměstnání se fyzická osoba dobrovolně rozhodla k tomuto kroku a pouze z vlastní vůle pak přijme práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání. Uchazečem o zaměstnání se stane zařazením do evidence, o čemž rozhodne Úřad práce České republiky, krajská pobočka, v jejímž obvodu má fyzická osoba trvalý pobyt. Uchazeč tuto skutečnost dostane písemně na vědomí dokladem s názvem „Potvrzení o evidenci uchazeče o zaměstnání“. Tímto formálním zařazením do evidence uchazeče o zaměstnání je tedy povinen se už jako uchazeč o zaměstnání řídit povinnostmi, které ukládá zákon o zaměstnanosti (Portál MPSV 2015).

#### 3.3.1 Vyřazení z evidence

V rámci evidence podle Stádníka (2011) má uchazeč o zaměstnání celou řadu možností a myslí se tím práv. Na druhou stranu však, evidenci uchazeče o zaměstnání odpovídá celá řada povinností, jejímž porušením mají práva uchazeče o zaměstnání i fatální dopady, a to v podobě vyřazení z evidence. Osoba, která momentálně není v evidenci úřadu práce ani v pracovním poměru, si neuvědomuje důsledky, které mohou nastat vůči zdravotnímu a sociálnímu pojištění.

Zdravotní pojištění je pro občana ČR povinné a patří mezi důležitou součást právního systému. Legislativně je tato povinnost zakotvena v zákoně č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, v platném znění pozdějších předpisů. Z uvedeného předpisu vyplývá, kdy se osoba pojištěncem stane a kdy pojištění zaniká, ale také kdo je plátcem, a za koho je hrazeno pojištění ze státního rozpočtu, že změny je nutné hlásit své příslušné pojišťovně nejpozději do osmi dnů a další.

Zdravotní pojištění, je tedy zákonným druhem veřejného zdravotního pojištění, jehož účelem má být zachování či zlepšení zdravotního stavu, a to na základě hrazení plné či částečné zdravotní péče (Červinka, 2014, s. 8 a 19).

V zákoně č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, v platném znění pozdějších předpisů jsou vyjmenovány výjimky, kdy je plátcem pojistného stát. Jedná se o osoby bez zdanitelných příjmů, a to zejména o nezaopatřené děti, poživatelé důchodu, osoby pobírající rodičovský příspěvek, uchazeči o zaměstnání, osoby závislé na pomoci jiné osoby a další. Dále jsou ve zmíněném zákoně vymezeny zvláštní případy, kdy je plátcem stát a mezi ně patří osoby v invalidním důchodu pro invaliditu III. stupně, osoby, které celodenně a řádně pečují o dítě a dále například žadatelé o udělení mezinárodní ochrany a jeho dítě narozené na území ČR a další (Červinka, 2014, s. 99-105).

Podle Arnoldové (2007) zdravotní pojištění vzniká u všech občanů, kteří splnili podmínky stanovené v Zákoně o veřejném pojištění, samotné zdravotní pojištění vzniká dnem narození a u osoby bez trvalého pobytu zaměstnáním na území ČR či získáním trvalého pobytu na území ČR. Pro účely zdravotního pojištění se zaměstnáním zde rozumí činnost zaměstnance, který má zdaňované příjmy za závislé činnosti, tedy z právního vztahu.

Pojištěnec není povinen platit pojistné, hradí jej za něj stát, v případě příjemce rodičovského příspěvku až do věku 4 let, ženy na mateřské a uchazeče o zaměstnání, či osoby "které celodenně osobně a řádně pečující alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo o nejméně o dvě děti do 15let věku." Mezi povinnosti zaměstnavatele patří především z pohledu nezaměstnanosti ukončení zaměstnání. Zdravotní pojištění je odděleno od sociálního pojištění (Arnoldová, 2012).

Sociální pojištění na území České republiky se traduje již více jak sto let. Institucionálně upraveno bylo v roce 1924 zákonem o veřejném důchodovém pojištění a následně docházelo k jeho úpravám (MPSV 2005, s. 1,2).

Němec uvádí, že kořeny sociálního pojištění můžeme nalézt už ve středověku, neboť rozmach průmyslové výroby a s tím spojen nárůst sociálně slabé dělnické třídy si žádalo zřizování různých fondů. Prioritou tohoto počínání bylo pojištění proti ztrátě zaměstnání dále nemocenské pojištění a krytí nákladů na zdravotní pojištění. Zaměstnavatelé,



komunity i charitativní organizace se zapojovali do pomoci chudým. Autor zde také uvádí rozdělení pojištění do dvou základních typů a těmi jsou statutární a privátní. Statutárním je považováno zdravotní pojištění, což bylo institucionalizováno, tudíž povinné pro všechny občany dané země. Druhým z výše uvedeného tedy privátním bylo pojištění dobrovolné, občané si mohli sami vybrat, zda jej platit budou (Němec, 2008, s. 15-19).

Pojistné na sociálním zabezpečení zahrnuje: nemocenské pojištění, důchodové pojištění a příspěvek na aktivní politiku zaměstnanosti. V sociálním pojištění, je na rozdíl od zdravotního pojištění evidentní jakási benevolence, neboť sociální pojištění není pro občana České republiky povinné. Povinnost je zde delegována na zaměstnavatele, neboť tomuto je dle zákoníku práce nakázáno sociální a zdravotní pojištění za své zaměstnance odvádět (Ducháčková, 2005).

#### 4 SOUČASNÁ TEORETICKÁ ANALÝZA CÍLOVÉ SKUPINY

Důvodem této kapitoly bylo zmapování situace jako celku, tedy aktuálně evidovaných nezaměstnaných žen pečujících o dítě do 15let věku. Tyto data byly zjištěny a analyticky zpracovány k datu 29. 2. 2016. Údaje cílové skupiny byly zjištěny z dat Informačního systému Úřadu práce pro ČR.

**Tabulka 2 Osoby pečující o dítě do 15let v ČR**

| Celkem | z toho ženy | ženy v % | z toho muži | muži v % |
|--------|-------------|----------|-------------|----------|
| 55 225 | 49 912      | 90,38    | 5313        | 9,62     |

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Z tabulky je patrné, že ženy zaujímají z více jak 90 % celkového počtu pečujících osob do 15let v České republice. Tyto data byla stěžejní pro volbu tématu diplomové práce. Téma bylo zaměřeno pouze na Zlínský kraj, a to z důvodu dostupnosti veškerých dat výzkumníka. K datu 29. 2. 2016 byla zjištěna skutečnost, že je v evidenci úřadu práce celkem 3252 nezaměstnaných žen ve Zlínském kraji. Dále bylo zjištěno ke stejnému datu, že žen, které mají v péči alespoň jedno dítě do 15let je 832, což jsme pro zajímavost opět vložili do tabulky a porovnali meziročně.

**Tabulka 3 Ženy ve Zlínském kraji celkem a ženy pečující o dítě do 15let**

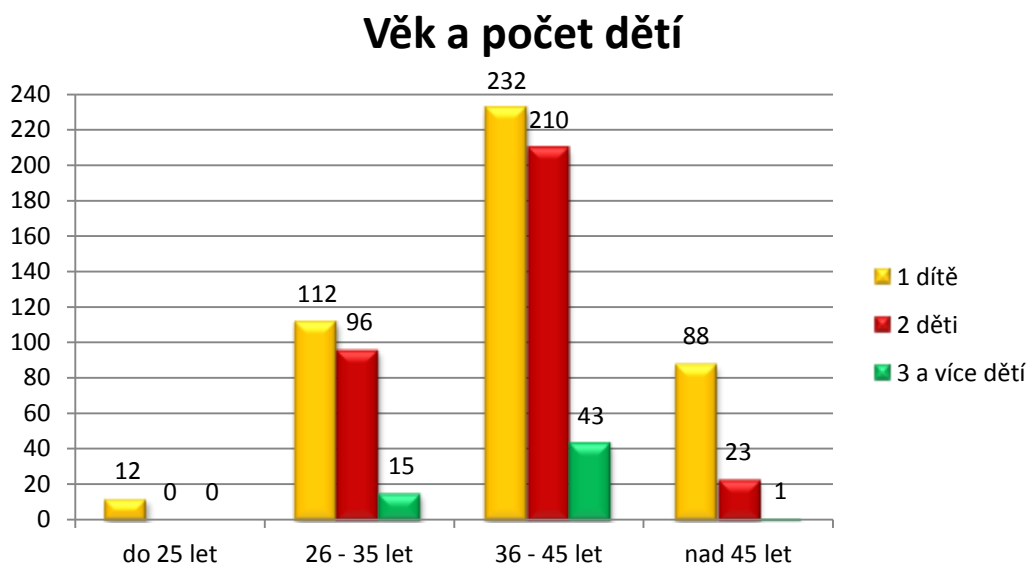
|                                | k 31. 12. 2014 | k 31. 12. 2015 | k 29. 2. 2016 |
|--------------------------------|----------------|----------------|---------------|
| ženy celkem                    | 4 316          | 3 433          | 3 252         |
| ženy pečující o dítě do 15 let | 619            | 794            | 832           |

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Tímto způsobem zapsané informace nám poskytli zajímavé zjištění, že v roce 2014 bylo z celkového počtu žen v evidenci přibližně 14%, kdežto v roce 2015 počet stoupl o zhruba 9% tedy na 23% a hned na začátku roku 2016 opět procenta vzrostla, a to o 3% oproti konci roku 2015.

V zajímavém poznávání cílové skupiny jsme dále pokračovali a zvolili grafické zpracování zjištěných dat k 29. 2. 2016 opět z informačního systému, se kterým pracuje úřad práce. Nejprve jsme porovnali věkovou strukturu žen v evidenci úřadu práce a počet dětí, které mají v péči.

**Graf 1 Věk a počet dětí**

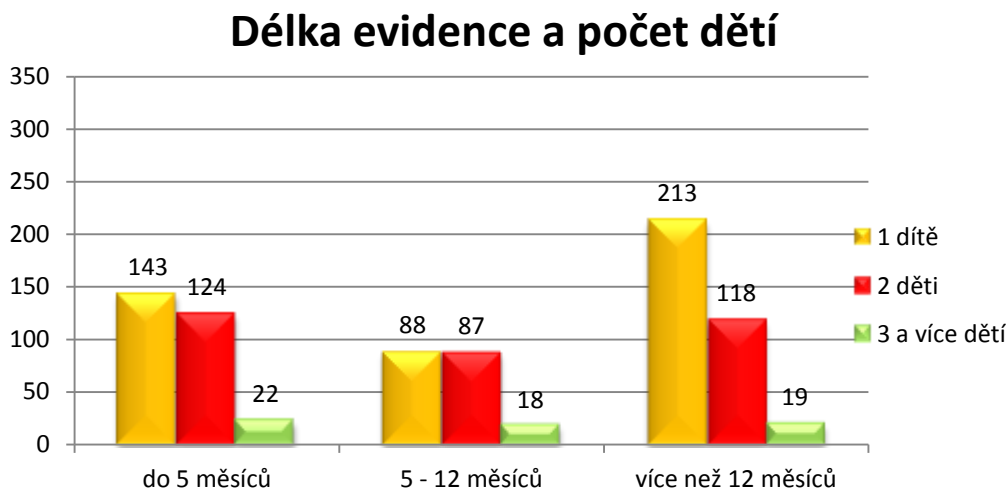


*Zdroj: Vlastní zpracování*

Počet dětí ve vztahu k věkovým kategoriím nese pochopitelné rozdíly. Ze znázorněných dat můžeme vidět, že nejvíce dětí, ať už s jedním, dvěma či třemi dětmi je ve věkové kategorii 36 až 45 let. Další v řadě je kategorie ve věku 26 až 35 let. Zbylé dvě kategorie jsou zastoupeny méně. Žen pečujících o jedno dítě je celkem 444 a zaujímají téměř polovinu z celkového počtu. O dvě děti pečuje celkem 329 a zde zmíníme, že v kategorii do 25 let žádná žena nepečuje o dvě děti. Z grafu dále vyplývá, že tři a více dětí má 59 žen což je z celkového počtu pečujících že o děti do 15let 7 %.

Dalším vybraným srovnání u žen pečujících o dítě do 15let věku k počtu dětí byla délka evidence

**Graf 2 Délka evidence a počet dětí**



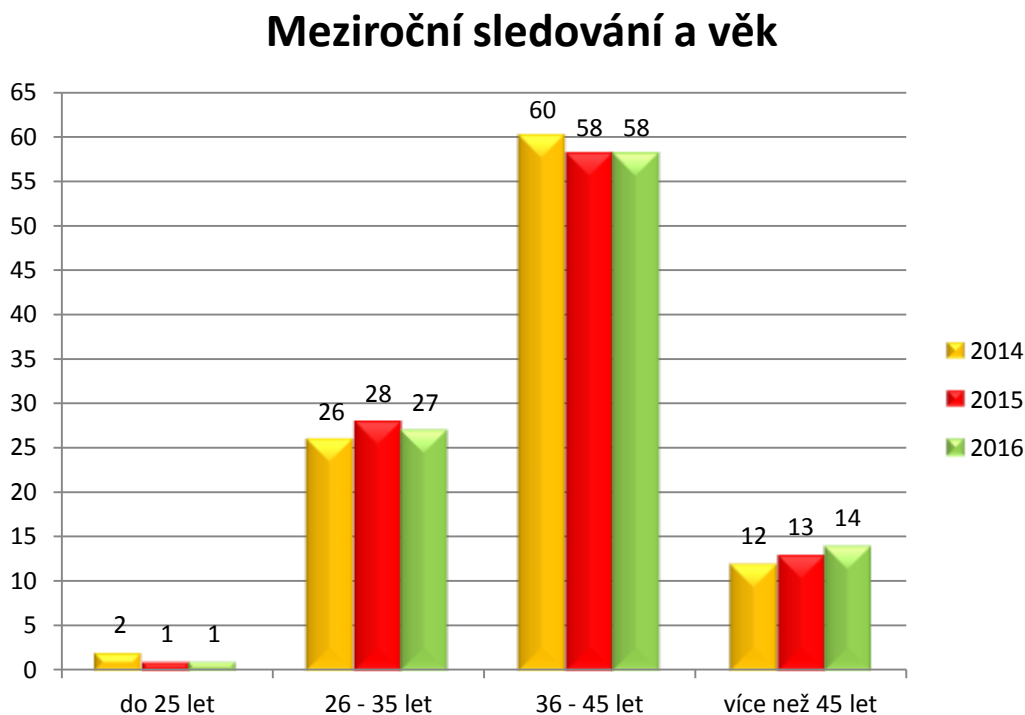
*Zdroj: Vlastní zpracování*

U kategorie do 5 měsíců je nejvíce žen pečujících o jedno dítě. V kategorii 5 až 12 měsíců je žen pečujících o jedno dítě a žen pečujících o dvě děti srovnatelně oproti ženám pečujících o tři a více dětí. Nad 12 měsíců evidence je procentuální zastoupení v péči o jedno dítě ve srovnání s ostatními markantní.

Další srovnávání, které jsme provedli v rámci bližšího seznámení zkoumaného vzorku bylo meziroční sledování evidovaných žen pečujících o dítě do 15let, a to k věku, k délce evidence a ke vzdělání. Tyto kritéria jsou taktéž graficky znázorněna a následně analyzována.

Meziroční sledování evidence u žen pečujících o dítě do 15let věku podle věkových kategorií

Graf 3 Meziroční sledování a věk

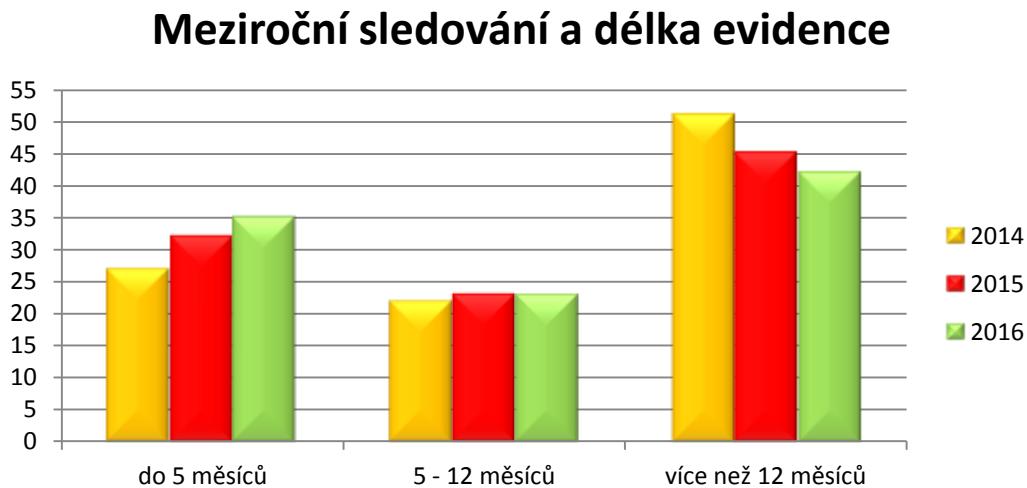


Zdroj: Vlastní zpracování

U žen pečujících o dítě do 15let věku v evidenci úřadu práce jsme porovnali věk a meziroční vývoj. Z grafického znázornění vyplývá, že věková skupina do 25 let v roce 2015 poklesla o polovinu oproti roku 2014. U žen mezi 26 až 35 lety došlo k mírnému nárůstu v roce 2015. Žen ve věku 36 až 45 let se v roce 2015 ve srovnání s rokem 2014 o 2% ubylo. Poslední porovnávaná kategorie žen nad 45 let jeví mírný nárůst. Pro názornost jsou doložena i aktuální data pečujících žen o dítě do 15let v evidenci úřadu práce na začátku roku 2016. (konkrétně období leden až únor 2016). Z grafu lze vyčíst, že na začátku roku u všech věkových kategorií došlo k výrazným změnám.

Meziroční sledování evidence žen pečujících o dítě do 15let podle délky evidence

**Graf 4 Meziroční sledování a délka evidence**



*Zdroj: Vlastní zpracování*

Z pohledu délky evidence došlo k nárůstu počtu evidovaných uchazeček na úřadu práce do 5 měsíců, ale i k mírnému nárůstu u kategorie 5 až 12 měsíců. U třetí kategorie v roce 2015 došlo o 13% k poklesu evidovaných žen.

Začátkem roku 2016 došlo v kategoriích do 5 a nad 12 měsíců k rapidním změnám, naopak u kategorie 5 až 12 měsíců nebyly změny tak výrazné.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 5 VÝZKUMNÁ ČÁST

V předcházejících teoretických kapitolách jsme provedli tzv. „*předběžnou teoretickou analýzu*“ a tedy dotkli jsme se rozhodných témat pro další zpracování praktické části (Chráška, 2007, str. 12). Problematice zabývající se nezaměstnaností ať už příčinami či různými jinými aspekty se věnují odborníci jako je Buchtová, Čermáková, Mareš, Matoušek, ale i Sirovátka a Hora. Výzkumný rámec práce ohraničuje předmět zkoumání v souladu s teoretickou částí a sociální skutečností.

Praktickou část tvoří jednak skutečná data uchazeček o zaměstnání pečujících o dítě do 15let věku zjištěná z Informačního systému Úřadu práce, a následně dotazníkového šetření dostupných nezaměstnaných uchazeček o zaměstnání pečujících o dítě do 15let věku v okrese Zlín.

Hlavním cílem diplomové práce bylo zjistit důvody, pro které ženy pečující o dítě, případně děti do 15let věku, požádaly úřad práce o zprostředkování zaměstnání a dále zmapovat jejich očekávání od evidence na úřadu práce jako uchazeček o zaměstnání. Vzhledem k uvedenému cíli diplomové práce jsme si zvolili výzkumnou strategii. Ze stanovených výzkumných otázek jsme si zvolili dílčí výzkumné otázky a na základě těch hypotézy. Ze zvoleného postupu vyplynulo, že technika sběru dat bude kvantitativní formou dotazníkového šetření. Výzkum přináší množství zjištěných informací a ty mají většinou kvantitativní povahu (Maňák, Švec, 2004). Dále jsme si ohraničili časový plán výzkumu. Následně byla provedena analýza dat a zároveň data interpretována. Závěrem, který je nedílnou součástí diplomové práce, jsme shrnuli výsledky výzkumu.

### 5.1 Výzkumná strategie

Vzhledem k uvedené cílové skupině a cíli diplomové práce jsme si určili výzkumnou strategii. Ze stanovených výzkumných otázek jsme si zvolili dílčí výzkumné otázky a na základě těch potom hypotézy. Z předurčeného postupu vyplynulo, že technika sběru dat bude kvantitativní, formou dotazníkového šetření. Dále jsme si zvolili a ohraničili časový plán výzkumu. Následně byla provedena analýza dat a zároveň data interpretována. Závěrem, který je nedílnou součástí diplomové práce, jsme shrnuli výsledky výzkumu.



## 5.2 Výzkumný vzorek

Výzkumný vzorek je podle Dismana (2002) skutečná pozorovaná skupinová jednotka. Není sporu o tom, že do výzkumné strategie patří, stanovit si základní výzkumný soubor. K čemuž nám právě pomohla zjištěná data z informačního systému a jako základní soubor jsme si zvolili evidované ženy na úřadu práce. Ale pro naše účely jsme zvolili záměrný výběr, což znamená, že o výběru rozhoduje výzkumník například podle svého úsudku. Na základě znaků jako je oblast, evidence na úřadu práce, péče o dítě, přičemž věk dítěte nepřesáhl 15let, se jedná o výběr kvótní. Výzkumným vzorkem v diplomové práci jsou tudíž ženy pečující o dítě do 15let věku v okrese Zlín, evidované na úřadu práce jako uchazečky o zaměstnání. Žena pečující o dítě do 15let věku, je nejen z pohledu úřadu práce, ale i všeobecně ohroženou skupinou na trhu práce.

Na základě zvoleného výzkumného vzorku byly osloveny a požádány o spolupráci Kontaktní pracoviště Úřadu práce v okrese Zlín. Postupně během měsíce ledna 2016 bylo rozdáno 130 dotazníků, z čehož se vrátilo 112. Při zpracovávání dat z dotazníků bylo zjištěno, že další dotazníky nelze použít, jelikož nebyly správně vyplněny, tudíž celkový počet validních dotazníků se dostal na číslo 97.

## 5.3 Výzkumný problém, výzkumné otázky, hypotézy

Výzkumný problém, je jednou z prvních fází klasického pedagogického výzkumu. Není-li tato část podceněna, je velká pravděpodobnost, že se vyhneme chybám a omylům (Chráška, 2007, str. 12-13).

Pro diplomovou práci jsme si zvolili relační výzkumný problém:

**Jaké jsou důvody evidence žen pečujících o dítě do 15let a jakou pomoc od úřadu práce očekávají?**

Výzkumný problém nevyjadřuje dostatek informací ke směřování výzkumu, potřebujeme konkrétnější vedení celého výzkumu, kterými jsou dílčí výzkumné otázky. Na výzkumný problém jsme tedy navázali dílčími výzkumnými otázkami:

VO<sub>1</sub>: Jaké jsou rozdíly ve vnímané míře důležitosti důvodů evidence v závislosti na věku žen pečujících o dítě do 15let věku?

VO<sub>2</sub>: Jaké jsou rozdíly ve vnímané míře důležitosti důvodů evidence v závislosti na vzdělání žen pečujících o dítě do 15let věku?

VO<sub>3</sub>: Jaké jsou rozdíly ve vnímané míře důležitosti důvodů evidence v závislosti na počtu dětí žen pečujících o dítě do 15let věku?

VO<sub>4</sub>: Existuje rozdíl mezi délkou evidence a očekávanou pomocí žen pečujících o dítě do 15let věku od úřadu práce?

VO<sub>5</sub>: Existuje rozdíl mezi dosaženým vzděláním a očekávanou pomocí žen pečujících o dítě do 15let věku od úřadu práce?

Na základě výzkumných otázek jsme odvodili hypotézy. Hypotéza je určitý předpoklad, je deduktivně odvozen z teorie a hlavním cílem je ověření pravdivosti. Pro tvorbu hypotéz se řídíme existencí výroku o vztazích zkoumaných proměnných a formulaci v testovatelné podobě. *„Pokud je vědecký problém precizně formulovaná otázka, týkající se vztahu a povahy zkoumaných proměnných, potom hypotéza je pokusná (na dostupných informacích postavená) odpověď na tuto otázku. A smyslem celého dalšího postupu bádání je - testovat pravděpodobnost této pokusné odpovědi“* (Ferjenčík, 2000, s. 139). Ověřením hypotéz můžeme pak zevšeobecňovat, tvořit teorii poznání.

Stanovené věcné hypotézy:

H1: Předpokládáme, že mezi vnímanou mírou důležitosti důvodů evidence a věkem žen pečujících o dítě do 15let věku jsou rozdíly (otázky v dotazníku č. 1 a 7).

H2: Předpokládáme, že mezi vnímanou mírou důležitosti důvodů evidence a dosaženým vzděláním u žen pečujících o dítě do 15let věku jsou rozdíly (otázky v dotazníku č. 2 a 7).

H3: Předpokládáme, že mezi vnímanou mírou důležitosti důvodů evidence a počtem dětí v péči u žen pečujících o dítě do 15let věku jsou rozdíly (otázky v dotazníku č. 3 a 7).

H4: Předpokládáme, že mezi délkou evidence žen pečujících o dítě do 15let věku a jejich očekávanou pomocí od úřadu práce jsou rozdíly (otázky v dotazníku č. 5 a 9).

H5: Předpokládáme, že dosažené vzděláním žen pečujících o dítě do 15let věku a jejich očekávanou pomocí od úřadu práce jsou rozdíly (otázky v dotazníku č. 2 a 9).

## 5.4 Vlastní výzkum

V druhé polovině listopadu 2015 probíhal předvýzkum k ověření otázek v dotazníku.

*„Pečlivě provedený předvýzkum zmenšuje riziko použití nevhodné metody či techniky a často také přispívá ke zlepšení formulace problému a hypotéz výzkumu“.* (Chrásková, 2007, s. 13)

Předvýzkum proběhl na Úřadu práce České republiky na Kontaktním pracovišti Zlín, kdy bylo osloveno 15 uchazeček zaměstnání k vyplnění dotazníku. Vráceno z nich bylo celkem 11 dotazníků.

Na základě odpovědí bylo zjištěno, že je nutné udělat úpravy, a to konkrétně ve formulaci otázek. Ze zpětné reakce dotazovaných bylo patrné, že zvolené otázky nebyly dostatečně srozumitelné, neboť u nejasných otázek byla dopsána poznámka „nerozumím“ nebo doplněn otazník.

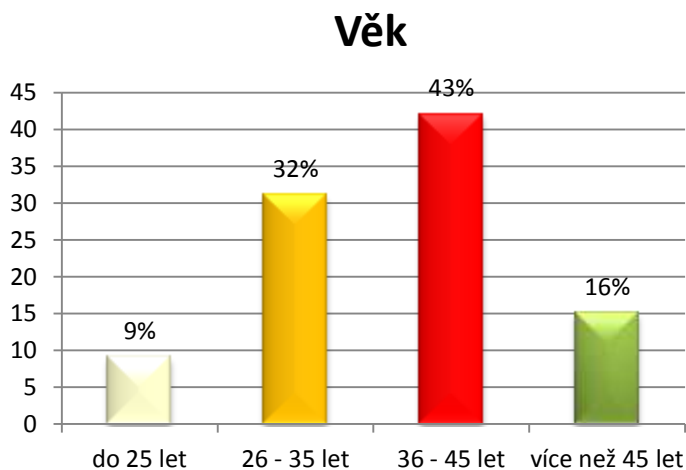
Ferjenčík (2000) označuje dotazník za standardizované interview předložené v písemné podobě. Hlavní výhodou dotazníku je úspora času a finančních prostředků a větší kvantifikovanost. Negativní však u dotazníku je, že nemůžeme použít doplňující otázky, nemusí být všem dotazovaným srozumitelný a také může nastat nižší věrohodnost dat. Podle Gavory (2000) je dotazník nejpoužívanější metodou zjišťování dat z důvodu časových, finančních i ekonomických. Nespornou výhodou je i anonymita pro účastníky výzkumu.

## 5.5 Demografická charakteristika

Nejdříve byly vyhodnoceny údaje z dotazníku, které zjišťovaly věk, dosažené vzdělání, délku evidence na úřadu práce, počet dětí, věk nejmladšího dítěte a poslední otázka se týkala informace, kolik let uplynulo od posledního zaměstnání. Jedná se otázky v dotazníku číslo 1 až 6.

Věkové rozložení respondentek je děleno do 4 kategorií, což je graficky znázorněno v níže uvedeném grafu číslo 5. Nejvíce žen pečujících o dítě do 15let dle dotazníkového šetření je v kategorii od 36 do 45 let, konkrétně 42 (43%). 31 (32%) respondentek patří do kategorie ve věku od 26 až 35 let. Kategorie 46 a více let je zastoupena 15 (16%) ženami. Poslední kategorii s 9 (9%) respondentkami tvoří ženy do 25 let. Výsledky ukazují, že nejvíce dotazovaných žen evidovaných na úřadu práce a současně pečujících o dítě do 15let věku bylo ve věku od 36 do 45 let. Tento fakt může souviset s tím, že u žen v rozmezí od 36 do 45 let je pravděpodobné, že jejich děti mohou být ve věku do 15let.

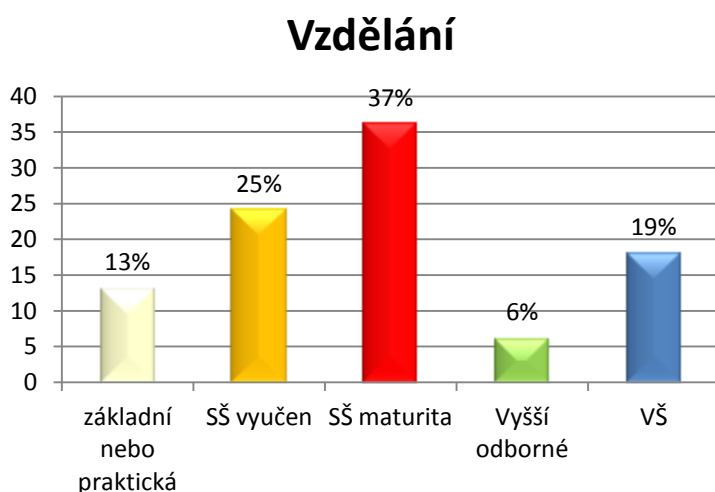
**Graf 5 Věk**



*Zdroj: vlastní zpracování*

V dotazníku označená otázka číslo 2 pokládá dotaz na vzdělání žen pečujících o děti do 15let. V grafu číslo 6 můžeme sledovat celkové rozložení vzdělanosti evidovaných žen na úřadu práce. Základní vzdělání nebo vzdělání v praktické škole má 13 respondentek. Středoškolského vzdělání s výučním listem dosáhlo 24 respondentek. Z celkového počtu dotazovaných žen evidovaných na úřadu práce pečujících o dítě do 15let věku je zastoupeno 36 respondentek v kategorii středoškolské vzdělání s maturitou. 6 respondentek má vyšší odborné vzdělání a 18 vysokoškolské vzdělání. Při vyhodnocování stupně dosaženého vzdělání vyplynulo, že nejčastější odpovědí bylo dosažené středoškolské vzdělání s maturitou zastoupené 37%.

**Graf 6 Vzdělání**



*Zdroj: vlastní zpracování*

Otázka číslo 3 a 4 se týkala dětí do 15 let věku v péči.

Počet dětí v péči a četnost odpovědí znázorňuje tabulka číslo 4. V dotazníku zaznamenalo 39 žen, že pečují o jedno dítě ve věku do 15let. Nejvíce respondentek označilo kategorii č. 2 a tedy 46 evidovaných žen má v péči dvě děti do 15let. Tři a více dětí z celkového počtu 97 dotazovaných má v péči 12 žen.

**Tabulka 4 Počet dětí v péči**

| Kategorie     | Četnost | Kumulativní četnost | Relativní četnost |
|---------------|---------|---------------------|-------------------|
| 1 dítě        | 39      | 39                  | 0,402             |
| 2 děti        | 46      | 85                  | 0,474             |
| 3 a více dětí | 12      | 97                  | 0,124             |
| Suma          | 97      | 221                 | 1,000             |

*Zdroj: vlastní zpracování*

Další znázornění četností uvádí tabulka číslo 5. Nejmladší dítě ve věku do 3 let má 15 respondentek. O děti od 3 do 7 let pečuje celkem 43 žen. Nejmladší dítě v péči evidované ženy, kterému je více 7 let, uvedlo 39 žen. Největší zastoupení 45% mají ženy pečující o nejmladší dítě ve věku od 3 do 7 let.

**Tabulka 5 Věk nejmladšího dítěte**

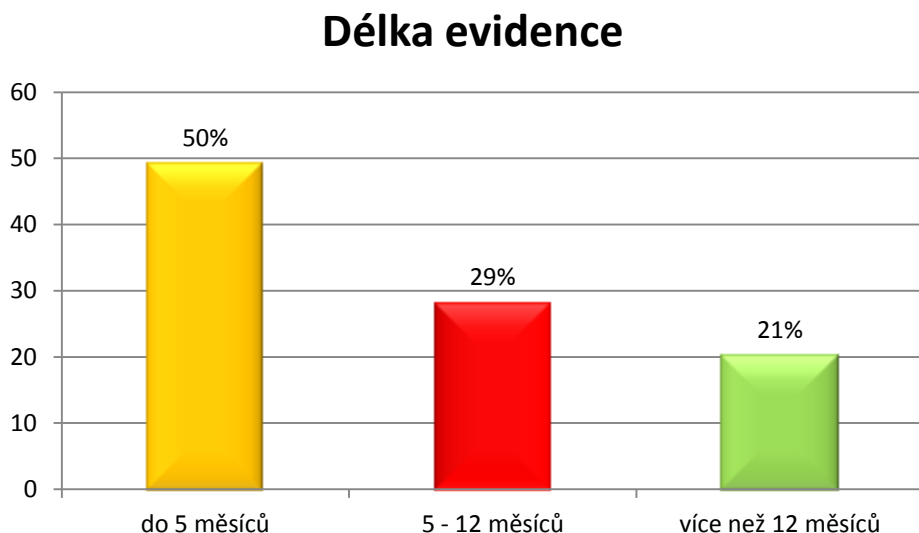
| Kategorie      | Četnost | Kumulativní četnost | Relativní četnost |
|----------------|---------|---------------------|-------------------|
| Do 3 let       | 15      | 15                  | 0,155             |
| Od 3 do 7 let  | 43      | 58                  | 0,443             |
| Více než 7 let | 39      | 97                  | 0,402             |
| Suma           | 97      | 170                 | 1,000             |

*Zdroj: vlastní zpracování*

Otázka číslo 5 v dotazníku rozlišuje respondentky podle délky evidence

V grafu číslo 7 jsou uvedeny údaje o délce evidence ve třech kategoriích. První kategorií, v délce evidence do 5 měsíců, uvedlo 49 žen, což je téměř 50% z celkového počtu dotazovaných. Další kategorií s délkou evidence od 5 do 12 měsíců zvolilo 28 žen. Déle než jeden rok v evidenci úřadu práce je 20 žen. Nejčastější odpovědí v kategorii délky evidence byla evidence do 5 měsíců.

Graf 7 Délka evidence



*Zdroj: vlastní zpracování*

Rozlišení respondentů podle uplynutí doby od posledního zaměstnání bylo účelem otázky číslo 6. Z odpovědí plyne, že poslední zaměstnání skončilo do 2 let od evidence 56 ženám, více než 2 roky nepracuje 22 žen a 19 žen doposud ještě nepracovalo.

**Tabulka 6 Doba od posledního zaměstnání**

| Kategorie   | Četnost | Kumulativní četnost | Relativní četnost |
|-------------|---------|---------------------|-------------------|
| Do 2 let    | 56      | 56                  | 0,577             |
| Nad 2 roky  | 22      | 78                  | 0,227             |
| Nepracovala | 19      | 97                  | 0,196             |
| Suma        | 97      | 191                 | 1,000             |

*Zdroj: vlastní zpracování*

## 5.6 Analýza a statistické ověření hypotéz

Další částí výzkumu bylo statistické ověřování hypotéz, jejich zpracování dat z dotazníku a po očištění dat byly provedeny výpočty v programech Microsoft Excel 2013 a Statistica 12 CZ.

Při testování hypotéz byl použit test nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku, jehož výsledkem bylo potvrzení nebo vyvrácení stanovených věcných hypotéz (Reiterová, 2007).

*„Výsledky z dotazníkového šetření je nejdříve nutno zapsat do tzv. kontingenční tabulky“.* (Chrásková, 2007, s. 77) Test nezávislosti chí-kvadrát začíná formulování nulové a alternativní hypotézy. Na základě ověření hypotéz přijmeme či zamítneme tvrzení, která následně popíšeme.

Otázkou č. 7 jsme se dotazovali respondentek, na vnímanou míru důležitosti důvodů evidence a požadovali jsme seřazení podle škály od 1 do 4. Hodnocení mělo odpovídat na škále 1 = velmi důležité, 2 = důležité, 3 = méně důležité a 4 = nejméně důležité.

Použitím výpočtu bylo zjištěno, a je znázorněno i v grafu číslo 8, že nejdůležitějším důvodem pro evidenci ženy vnímají skončení pracovněprávního vztahu či ukončení rodičovského příspěvku, a to v počtu  $n=52$  (54 %) respondentek. Pomoc při volbě nového zaměstnání, například uplatnění v jiném oboru nebo potřebu rekvalifikace vnímá jako nejdůležitější  $n=9$  (9 %) uchazeček. Ve stejném počtu,  $n=9$  (9 %) respondentek, odpovídaly, že vnímají jako nejdůležitější nabídku konkrétního zaměstnání nabízené úřadem práce. Čtvrtou nabídkou ve vnímané míře důležitosti pro evidenci byly ekonomické důvody například podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci a tuto variantu jako nejdůležitější hodnotilo  $n=27$  (28 %) respondentek.

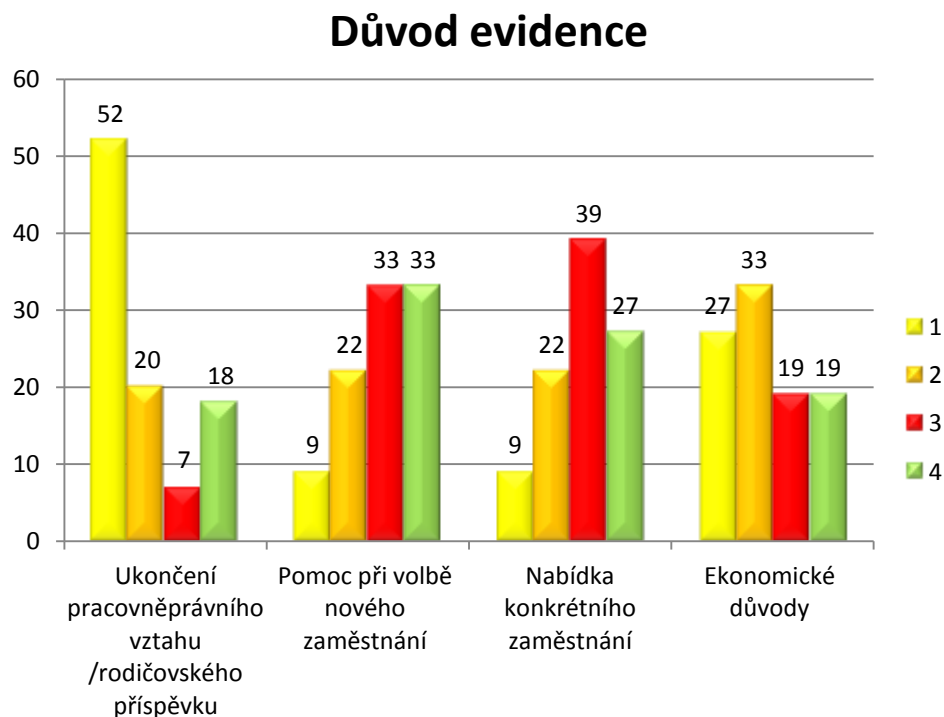
Jako druhý nejvýznamnější byl zjištěn důvod ukončení pracovněprávního vztahu, který jsme zjistili ve 20 ( $n=20$ , 21 %) případech, ve 22 ( $n=22$ , 23%) případech uváděly potřebu pomoci při volbě nového zaměstnání, konkrétní nabídku zaměstnání jako důležitou uvádělo rovněž  $n=22$  (23 %) žen a ekonomické důvody byly uváděny ve 33 ( $n=33$ , 34 %) případech jako důležité.



Jako méně důležité a tedy v pořadí třetí označilo  $n=7$  (7 %) žen skončení pracovněprávního vztahu. Pomoc při volbě nového povolání jako méně důležitý důvod zvolilo  $n=33$  (34 %) žen. Nabídku konkrétního zaměstnání vybralo  $n=39$  (40 %) žen a u  $n=19$  (20 %) žen byla zvolena možnost méně důležitá vnímaná míra ekonomických důvodů.

Nejméně důležité vnímání míry důležitosti odpovědělo  $n=18$  (19 %) žen skončení pracovněprávního vztahu, u  $n=33$  (34 %) respondentek byla vnímaná míra důležitosti jako méně důležitá u pomoci při volbě nového zaměstnání. Nabídku konkrétního zaměstnání jako nejméně důležitou vnímanou míru volilo  $n=27$  (28 %) respondentek a  $n=19$  (20 %) respondentek volilo ekonomické důvody jako nejméně důležité.

**Graf 8 Důvod evidence**



*Zdroj: vlastní zpracování*

Pro statistické vyhodnocení si uvedeme věcnou hypotézu a z ní stanovíme statistické hypotézy.

H1: Předpokládáme, že mezi vnímanou mírou důležitosti důvodů evidence a věkem žen pečujících o dítě do 15let věku jsou rozdíly (otázky v dotazníku č. 1 a 7).

Stanovili jsme si statistické hypotézy. Nulová hypotéza  $H_0$  je určitá domněnka, která tvrdí, že není vztah mezi proměnnými, které zkoumáme. Pokud se prokáže, že je možné tuto hypotézu odmítnout, přijímáme alternativní hypotézu  $H_A$ , která naopak potvrzuje vztah mezi proměnnými je (Chráška, 2007, s. 69).

Pro statistické ověření jsme zvolili test nezávislosti chí-kvadrát, pro kontingenční tabulku. Test je vhodný pro dané ověření, jelikož ověřujeme dva zachycené jevy, nabývajících nominálních dat. Nejčastěji je využívána hladina významnosti 0,05 (5 %). Jedná se pravděpodobnost, že nesprávně odmítnu nulovou hypotézu. (Chráška, 2007, s. 76). Testu nezávislosti chí-kvadrát nelze použít tehdy, je-li více než 20 % polí v kontingenční tabulce očekávaných četností menší než 5.

Pro ověření použijeme data z otázek v dotazníku (č. 1 a 7).

$H_{10}$ : Mezi vnímanou mírou důležitosti důvodů evidence a věkem žen pečujících o dítě do 15let neexistuje statisticky významný rozdíl.

$H_{1A}$ : Mezi vnímanou mírou důležitosti důvodů evidence a věkem žen pečujících o dítě do 15let existuje statisticky významný rozdíl.

Z hypotézy vyplývá, že pracujeme s daty nominálními a ordinálními. Pro ověření statisticky významného rozdílu byl zvolen test chí-kvadrát.

Ordinální hodnoty: důvod evidence (1 = velmi důležité, 2 = méně důležité, 3 = méně často důležité a 4 = nejméně důležité)

Nominální hodnoty: věk žen (1 = méně než 25 let, 2 = 26 až 35 let, 3 = 35 až 45 let, 4 = 46 a více let)

**Tabulka 7: Statistické ověření důvodu evidence vs. věk**

| Statist.          | Statist. : věk(4) x Důvod evidence1(4) (List1 v Matic |      |         |
|-------------------|---|------|---------|
|                   | Chí-kvadr.  | sv   | p       |
| Pearsonův chí-kv. | 24,7030   | df=9 | p=,0033 |
| M-V chí-kvadr.    | 23,3860   | df=9 | p=,0053 |

*Zdroj: vlastní zpracování*

Vzhledem k tomu, že hodnota  $p = 0,0032$  je menší než hladina významnosti  $\alpha = 0,05$  (5 %), zamítáme nulovou hypotézu  $H_{10}$ . Lze tedy použít závěr, že platí alternativní hypotéza, že existuje statisticky významný rozdíl.

Pro statistické vyhodnocení si uvedeme další věcnou hypotézu a z ní stanovíme statistické hypotézy nulovou a alternativní.

$H_2$ : Předpokládáme, že mezi vnímanou mírou důležitosti důvodů evidence a dosaženým vzděláním u žen pečujících o dítě do 15let věku jsou rozdíly (otázky v dotazníku č. 2 a 7).

Z hypotézy vyplývá, že pracujeme opět s daty nominálními a ordinálními. Znovu byl pro ověření statisticky významného rozdílu zvolen test chí-kvadrát. Pro ověření použijeme data z otázek v dotazníku (č. 2 a 7).

Ordinální hodnoty: důvod evidence (1 = velmi důležité, 2 = méně důležité, 3 = méně často důležité a 4 = nejméně důležité)

Nominální hodnoty: vzdělání žen (1= a) základní vzdělání nebo praktická škola, 2= b) středoškolské s výučním listem, 3= c) středoškolské s maturitou, 4= d) vyšší odborné vzdělání, 5= vysokoškolské vzdělání)

$H_{20}$ : Mezi vnímanou mírou důležitosti důvodů evidence a vzděláním žen pečujících o dítě do 15let neexistuje statisticky významný rozdíl.

$H_{2A}$ : Mezi vnímanou mírou důležitosti důvodů evidence a vzděláním žen pečujících o dítě do 15let existuje statisticky významný rozdíl.

**Tabulka 8: Statistické ověření důvodu evidence vs. vzdělání**

| Statist.          | Statist. : vzdělání(5) x Důvod evidence1(4) (List1 v Matk |       |          |
|-------------------|---|-------|----------|
|                   | Chí-kvadr.  | sv    | p        |
| Pearsonův chí-kv. | 36,6411   | df=12 | p=,00026 |
| M-V chí-kvadr.    | 33,9079   | df=12 | p=,00070 |

*Zdroj: vlastní zpracování*

Vzhledem k tomu, že hodnota  $p = 0,00026$  je menší než hladina významnosti  $\alpha = 0,05$  (5 %), zamítáme nulovou hypotézu  $H_0$  a konstatujeme, že platí alternativní hypotéza, že existuje statisticky významný rozdíl.

Z věcné hypotézy číslo 3 opět plyne, že pracujeme s daty nominálními a ordinálními. (tabulka číslo 9)

$H_3$ : Předpokládáme, že mezi vnímanou mírou důležitosti důvodů evidence a počtem dětí v péči u žen pečujících o dítě do 15let věku jsou rozdíly (otázky v dotazníku č. 3 a 7).  
Ordinální hodnoty: důvod evidence (1 = velmi důležité, 2 = méně důležité, 3 = méně často důležité a 4 = nejméně důležité)

Nominální hodnoty: počet dětí v péči, ve věku do 15let (1 = a) 1, 2 = b) 2, 3 = c) 3 a více)

$H_{3_0}$ : Mezi vnímanou mírou důležitosti důvodů evidence a počtem dětí u žen pečujících o dítě do 15 let neexistuje statisticky významný rozdíl.

$H_{3_A}$ : Mezi vnímanou mírou důležitosti důvodů evidence a počtem dětí u žen pečujících o dítě do 15let existuje statisticky významný rozdíl.

**Tabulka 9: Statistické ověření důvodu evidence vs. počet dětí**

| Statist.          | Statist. : počet dětí(3) x Důvod evidence1(4) (List1 v Matk |      |         |
|-------------------|---|------|---------|
|                   | Chí-kvadr.  | sv   | p       |
| Pearsonův chí-kv. | 8,13724   | df=6 | p=,2282 |
| M-V chí-kvadr.    | 7,32568   | df=6 | p=,2917 |

*Zdroj: vlastní zpracování*

Hodnota  $p = 0,22822$  je větší než hladina významnosti  $\alpha = 0,05$  (5 %), znamená to, že nemůžeme zamítnout nulovou hypotézu  $H_0$  a předpokládáme tedy, že platí, neboli neexistuje statisticky významný rozdíl.

Otázka č. 8 je rozdělena na dvě tvrzení a respondentky měly zaznamenat na škále, jak dalece se s tvrzením ztotožňují. První tvrzení je, že evidence je potřebná, neboť je alespoň hrazeno zdravotní pojištění a v druhé části je uvedeno tvrzení, že evidence je potřebná, neboť je tak alespoň prostor pro zvýšení kvalifikace, prostor pro sebevzdělávání.

42 respondentek odpovědělo, že s uvedeným tvrzením naprosto souhlasí, tedy že je těžké skloubit rodinné a pracovní povinnosti a mají alespoň hrazeno zdravotní pojištění. 33 respondentek uvedlo, že spíše souhlasí s tímto tvrzením, 12 spíše nesouhlasí a 7 respondentek uvedlo, že naprosto nesouhlasí s tvrzením, že se rozhodla pro evidenci z důvodu, nelze skloubit pracovní a rodinné povinnosti a alespoň je hrazeno zdravotní pojištění. 3 respondentky se rozhodly pro volbu, že nechtějí odpovídat.

Možnost, naprosto souhlasím, že se pro evidenci rozhodla, jelikož bude mít alespoň prostor pro zvýšení kvalifikace, prostor pro sebevzdělávání odpovědělo 34 žen, 32 spíše souhlasilo s tímto tvrzením. Odpověď, spíše nesouhlasím, uvedlo 26 respondentek a 2 ženy naprosto nesouhlasí. Také v této otázce 3 ženy zvolily možnost, že nechtějí odpovídat.

Otázka č. 9 se ptá na konkrétní pomoc od úřadu práce, které ženy očekávají. Respondentky měly možnost označení jednoho řádku, který vystihuje nejvíce jejich odpověď. Při sestavování dotazníku bylo výzkumníkovi jasné, že může dojít k omezení možnosti volby respondenta a proto byla doplněna možnost, aby případně doplnil jiné očekávání.

Zprostředkování zaměstnání neboli konkrétní nabídku práce, očekává 47 respondentek. Poradenskou činnost, individuální pohovory očekává 12 respondentek. Nabídku rekvalifikace očekává 11 žen a ekonomické zajištění, podporu v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci očekává 27 žen.

Možnost případného doplnění volilo 5 respondentek a uváděly další očekávanou pomoc, jmenovitě v oblasti podpory, konkrétní nabídky zaměstnání, ekonomické podpory a další poradenské činnosti.

Ze stanovené věcné hypotézy, zjistíme pomocí nulové a alternativní hypotézy, zda existují či neexistují statisticky významné rozdíly.

H4: Předpokládáme, že mezi délkou evidence žen pečujících o dítě do 15let věku a jejich očekávanou pomocí od úřadu práce jsou rozdíly (otázky v dotazníku č. 5 a 9).

Ordinální hodnoty: očekávaná pomoc (1 = zprostředkování zaměstnání (konkrétní nabídka práce), 2 = poradenská činnost - individuální pohovor (například schůzka s poradcem pro volbu nové profese), 3 = poradenská činnost - skupinová aktivita (například motivační kluby, finanční poradenství...), 4 = rekvalifikace, 5 = ekonomická (podpora v nezaměstnanosti, při rekvalifikaci))

Nominální hodnoty: délka evidence (1 = a) méně jak 5 měsíců, 2 = b) 5 – 12 měsíců, 3 = c) c) nad 12 měsíců)

H<sub>0</sub>: Mezi očekávanou pomocí od úřadu práce a délkou evidence žen pečujících o dítě do 15let neexistuje statisticky významný rozdíl.

H<sub>A</sub>: Mezi očekávanou pomocí od úřadu práce a délkou evidence žen pečujících o dítě do 15let existuje statisticky významný rozdíl.

**Tabulka 10: Statistické ověření délka evidence vs. očekávaná pomoc**

| Statist.          | Statist. : délka evidence(3) x Očekávaná pomoc(4) (List1 v Matice) |      |          |
|-------------------|--|------|----------|
|                   | Chí-kvadr.   | sv   | p        |
| Pearsonův chí-kv. | 15,2701  | df=6 | p=,01826 |
| M-V chí-kvadr.    | 14,8629  | df=6 | p=,0213  |

*Zdroj: vlastní zpracování*

Z důvodu, že hodnota  $p = 0,01826$  je menší než hladina významnosti  $\alpha = 0,05$  (5 %), zamítáme nulovou hypotézu H<sub>0</sub> a konstatujeme, že platí alternativní hypotéza H<sub>A</sub>, že existuje statisticky významný rozdíl.

Poslední stanovenou věcnou hypotézou ověříme, zda existují statisticky významné rozdíly mezi očekávanou pomocí od úřadu práce žen pečujících o dítě do 15let věku a jejich dosaženým vzděláním.

H5: Předpokládáme, že dosažené vzdělání žen pečujících o dítě do 15let věku a jejich očekávanou pomoc od úřadu práce jsou rozdíly (otázky v dotazníku č. 2 a 9).

Ordinální hodnoty: očekávaná pomoc (1 = zprostředkování zaměstnání (konkrétní nabídka práce), 2 = poradenská činnost - individuální pohovor (například schůzka s poradcem pro volbu nové profese), 3 = poradenská činnost - skupinová aktivita (kupříkladu motivační kluby, finanční poradenství...), 4 = rekvalifikace, 5 = ekonomická (podpora v nezaměstnanosti, při rekvalifikaci))

Nominální hodnoty: vzdělání žen (1= a) základní vzdělání nebo praktická škola, 2= b) středoškolské s výučním listem, 3= c) středoškolské s maturitou, 4= d) vyšší odborné vzdělání, 5= vysokoškolské vzdělání)

H5<sub>0</sub>: Mezi očekávanou pomocí od úřadu práce a dosaženým vzděláním žen pečujících o dítě do 15let neexistuje statisticky významný rozdíl.

H5<sub>A</sub>: Mezi očekávanou pomocí od úřadu práce a dosaženým vzděláním žen pečujících o dítě do 15let existuje statisticky významný rozdíl.

**Tabulka 11: Statistické ověření dosažené vzdělání vs. očekávaná pomoc**

| Statist.          | Statist. : vzdělání(5) x Očekávaná pomoc(4) (List1 v Mat) |       |          |
|-------------------|---|-------|----------|
|                   | Chí-kvadr.  | sv    | p        |
| Pearsonův chí-kv. | 21,5105   | df=12 | p=,04339 |
| M-V chí-kvadr.    | 26,0420   | df=12 | p=,01059 |

*Zdroj: vlastní zpracování*

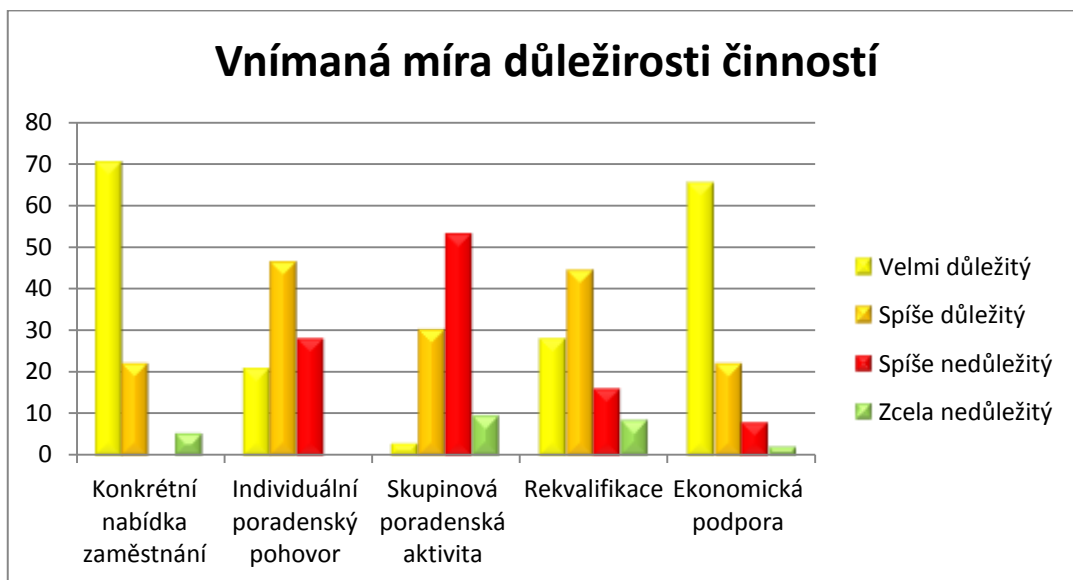
Jelikož je hodnota  $p=0,04339$  menší než hladina významnosti  $\alpha=0,05$  (5 %), zamítáme nulovou hypotézu H5<sub>0</sub> a konstatujeme, že platí alternativní hypotéza H5<sub>A</sub>, že existuje statisticky významný rozdíl.

Otázka č. 10 se ptala, jaké služby úřadu práce již byly využity. Konkrétní nabídka zaměstnání už byla nabídnuta 21 uchazečkám. Poradenskou činností, individuální pohovor, schůzku s poradcem pro volbu nové profese již využilo 8 uchazeček. 20 respondentek uvedlo, že využilo skupinovou poradenskou aktivitu. Z celkového počtu dotazovaných

využilo rekvalifikaci 16 žen. 71 žen uvedlo, že již čerpalo ekonomickou podporu či podporu při rekvalifikaci.

Otázka č. 11 se dotazovala na míru důležitosti jednotlivých činností úřadu práce. Respondentky měly volit mezi škálou 1=velmi důležitý, 2= spíše důležitý, 3= spíše nedůležitý a 4= zcela nedůležitý. Konkrétní nabídku zaměstnání jako možnost velmi důležitou přikládá 70 respondentek. Spíše důležitou považuje 22 respondentek a zcela nedůležitou nabídku konkrétního zaměstnání považuje 5 respondentek. Individuální pohovor za velmi důležitý považuje 21 respondentek, spíše nedůležitý uvádí 46 respondentek a spíše nedůležitý 8 respondentek. Skupinová poradenská aktivita byla volena jako velmi důležitá 3 ženami, 30 žen uvádělo spíše důležitý. 53 žen uvádělo spíše nedůležitý a 9 zcela nedůležitý. Rekvalifikaci přikládá váhu velmi důležitou 28 žen, 44 ji považuje za spíše důležitou, 16 spíše nedůležitou a 8 zcela nedůležitou. Ekonomické podpoře přikládá velmi důležitou váhu 65 respondentek, 22 ji považuje za spíše důležitou, 8 spíše nedůležitou a 2 respondentky uvedly, že ekonomické podpoře nepřikládají žádnou váhu. Pro názornější přehlednost výše popsaných výsledků dokládáme níže uvedený graf:

**Graf 9** Vnímaná míra důležitosti činností úřadu práce



*Zdroj: vlastní zpracování*



Otázka č. 12 zkoumala, zda přijme nabídku poradenské činnosti a z jakého důvodu. Důvod podpory a zvednutí sebevědomí uvádí 42 žen. Odreagování od rodiny, domácích povinností a apod. uvádí 17 respondentek. Přijetí poradenské činnosti i přes to, že necítí potřebu, ale bojí se sankcí úřadu práce, uvedlo 23 žen. 15 žen nepřijme nabídku poradenství, protože ji nepotřebují. V otázce č. 12 byla opět možností otevřené podotázky, kde respondentky uváděly přijetí poradenství z důvodu, že chtějí poradit, že se chtějí inspirovat a potřebují motivaci.

Otázka č. 13 je zaměřena na rekvalifikaci a zkoumá, k čemu respondentky rekvalifikace motivuje. Sebevzdělávat se a zvyšovat sebevědomí prostřednictvím rekvalifikace cítí 19 žen. Rekvalifikace přispívá ke změně budoucího zaměstnání u 14 žen. Potřebu rekvalifikace od úřadu práce z důvodu nynější nedostačující pocituje 35 žen. Ekonomické důvodu uvádí 18 respondentek. Rekvalifikace nebyla přínosná k motivaci pro 11 žen.

## 5.7 Shrnutí výsledků

Na základě zjištěných výsledků výzkumu můžeme usoudit, že v evidenci úřadu práce je nejvíce žen ve věku od 36 do 45 let, přičemž tyto ženy pečují o dvě děti. Nejvyšším dosaženým vzděláním je středoškolské vzdělání s maturitou a věk nejmladšího dítěte v péči je od 3 do 7 let. Dále zjištěné výsledky ukazují, a tedy může usoudit, že u žen pečujících o dítě do 15let věku je délka evidence kratší než 5 měsíců a že od posledního ukončeného zaměstnání neuplynula doba dvou let.

Nejdůležitějším důvodem pro evidenci na úřadu práce bylo skončení pracovního vztahu či ukončení rodičovského příspěvku. Dalším také podstatně důležitým důvodem pro evidenci bylo nabídnutí konkrétního zaměstnání spolu s ekonomickými důvody. Potřeba pomoci při volbě nového zaměstnání, například uplatnění v jiné oblasti či potřeba rekvalifikace se neprojevila jako důležitý důvod pro evidenci na úřadu práce.

Můžeme říci, že skloubení rodinných povinností a pracovních povinností se ženám pečujícím o dítě do 15let zdá těžké a jejich rozhodnutí pro evidenci bylo i z důvodů hrazení zdravotního pojištění. Tvrzení, že nezaměstnané po dobu evidence mají větší prostor pro zvýšení sebevzdělávání anebo zvýšení kvalifikace, nehrálo podstatnou roli při rozhodnutí zaevidovat se na úřad práce.

Co se týká konkrétní pomoci od úřadu práce, ženy nejčastěji očekávají přímo nabídku zaměstnání.

Během evidence ženy již využily služby úřadu práce, jako jsou poradenské činnosti, jak skupinové, tak individuální, dále ekonomické podpory, a také nabídky konkrétního zaměstnání. Z výše vyjmenovaných služeb byla nejčastěji využita ekonomická podpora. Z čehož můžeme vyvodit, že toto zjištění nebylo překvapující, neboť délka evidence byla do 5 měsíců. Podle zákona o zaměstnanosti osoba ve věku do 50 let má nárok při splnění zákonných podmínek na podporu v nezaměstnanosti v délce 5 měsíců.

Nejdůležitější činností úřadu práce byla z pohledu žen vyhodnocena opět konkrétní nabídka zaměstnání. Poradenské činnosti ženám nejčastěji symbolizují zvednutí a podporu sebevědomí. Rekvalifikace je také vnímána jako nositel sebevzdělání a nárůstu sebevědomí.

## ZÁVĚR

Nezaměstnanost je problém společenský, ekonomický, psychologický a stále aktuální. Jedná se také o ekonomicko-sociální problém moderní doby. Z neustálých legislativních úprav a různých reforem není v praxi možný ustálený dopad na trh práce i na ekonomiku společnosti. Ani na nátlak Evropské unie Česká republika zatím nenašla doposud úspěšnou cestu k alternativním způsobům zaměstnávání osob vyžadujících specifické požadavky. Nezaměstnanost se týká mužů i žen a příčinami jsou neodpovídající kvalifikace, věk, nabídky volných míst či neochota zaměstnavatele přijímat do pracovního poměru rizikové skupiny zaměstnanců. Snaha zabránit nezaměstnanosti zprostředkovaně politikou zaměstnanosti, především nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, je dobrou investicí do budoucna. Neboť pomoci lidem bez práce, při opětovném začlenění do pracovního procesu, prostředky, které jsou vynakládány na řešení nezaměstnanosti, se tak stávají společenskou investicí, která se následně vrátí jak v podobě ekonomické podobě, ale zároveň v podobě sociální stability společnosti.

Práci můžeme zařadit mezi cílevědomou lidskou činnost, která v životě jedince hraje velmi důležitou roli. Ovlivňuje jeho psychický i fyzický stav, má vliv na společenské klima, hospodářskou situaci státu a v neposlední řadě na spokojenost a zdraví lidí.

Diplomová práce pojednávala o problematice evidovaných žen na úřadu práce pečujících o dítě do 15let. Jak už z názvu vyplynulo, jedná se o nezaměstnané ženy, což bylo první a základní kritérium výběrového souboru. Další kritéria cílové skupiny zvolené pro výzkum, byla péče o dítě do 15let věku a posledním byla oblast. Tudiž nezaměstnané ženy pečující o dítě do 15let věku docházely na Kontaktní pracoviště Úřadu práce ve Zlíně, v Otrokovicích, ve Slavičíně a posledním pracovištěm bylo Kontaktní pracoviště ve Valašských Kloboukách. Tato kritéria byla zvolena výzkumníkem na základě předem zvolené výzkumné strategie a teoretických příprav. Během příprav bylo zjištěno, že celkový počet ve Zlínském kraji k 29. 2. 2016 byl 832 evidovaných žen pečujících o dítě do 15let. Vzhledem k tomu, že Zlínský kraj je dělen na čtyři okresy, na jednotlivý okres poté připadá zhruba 200 uchazeček.

Cílem práce bylo zjistit, jaký konkrétní důvod vede ženu pečující o dítě do 15let věku do evidence úřadu práce a jaká jsou její očekávání pomoci od úřadu práce. Výsledky výzkumu

pomohly při orientaci na co konkrétně se zaměřit při práci s konkrétní cílovou skupinou a dále jakým směrem se udát při vytváření náplně poradenských činností ale i rekvalifikací.

Teoretická část popisovala ve čtyřech kapitolách poznatky spojené s ženou, s dítětem, s péčí o dítě, také se skloubením kariéry a rodiny. Definovali jsme si nezaměstnanost, právo na práci a právo na zaměstnání. Vyjmenovali jsme si nástroje Aktivní politiky nezaměstnanosti. Především z důvodu zaměření diplomové práce jsme si podrobněji vysvětlili náplň dvou nástrojů, a těmi byla rekvalifikace a poradenské činnosti. Teoretické poznatky jsme doplnili o statistická data z Informačního systému úřadu práce, díky kterým jsme se podívali na současný stav poznání cílové skupiny, ale porovnali jsme si i meziroční sledování ke konkrétně zaměřeným proměnným.

Data v praktické části byla vyhodnocována z 97 dotazníků. Neboť z celkově rozdaných 130 dotazníků, se vrátilo pouze 112 a následně při zapisování dat do tabulky bylo zjištěno, že některé dotazníky nebyly vyplněny dostatečně, tudíž validních zbylo pouze 97. Očekávání návratnosti odpovědí od respondentek nebylo podle představ výzkumníka. Jedním z důvodů, proč nedošlo k sběru plánovaného počtu, může být fakt, že uchazečky byly osloveny ke spolupráci v prosinci minulého roku a v lednu 2016 došlo podle údajů statistického úřadu ke snížení nezaměstnanosti.

Samotné vyhodnocení praktické části probíhalo dle naplánovaných etap. Předvýzkum posloužil k hlubšímu pochopení dotazníků. Zpětnou vazbou byly zapracovány zjištěné nedostatky a upraveny otázky k snadnějšímu pochopení, ale následně také kvalitnějšímu zpracovávání dat.

Pomocí dílčích výzkumných otázek jsme průběžně odpovídali na očekávanou pomoc a důvody evidence. Podrobně byly jednotlivé otázky rozpracovány, přeformulovány na hypotézy a pomocí statistických výpočtů byla ve čtyřech případech ověřena statistická významnost rozdílů, přičemž se u jedné hypotézy existence statisticky významného rozdílu nepotvrdila. Podle zjištěných údajů konstatujeme, že nejčastější respondentkou byla žena ve věku od 36 do 45 let pečující o dvě děti, které jsou nejčastěji ve věku od 3 do 7 let. Její evidence nepřesahuje délku evidence 5 měsíců a důvodem, pro který se zaevidovala, jako uchazečka o zaměstnání bylo skončení pracovněprávního vztahu nebo rodičovského příspěvku. Což se dalo očekávat vzhledem k nejčastěji uváděnému věku dítěte. Dále musíme konstatovat, že hlavním požadavkem se jeví konkrétní nabídka zaměstnání. Toto zjištění bylo z pohledu výzkumníka překvapující, neboť zkušenostmi z praxe bylo

usuzováno, že budou převládat ekonomické důvody. Tyto ekonomické důvody se však podle předpokladu prokázaly u očekávané pomoci od úřadu práce. Zajímavé bylo zjištění, že téměř polovina dotazovaných odpověděla na jednu z výzkumných otázek, že souhlasí s tvrzením, že je těžké skloubit rodinné a pracovní povinnosti, ale že při evidenci na úřadu práce mají alespoň hrazeno zdravotní pojištění. Což je v rozporu s důvodem jejich evidence.

Zjištěné informace mají vysoké praktické využití v poradenství. Poradenské činnosti, ale i dalším aktivity nabízené úřadem práce by měly být využívány efektivně a účelně. Nemělo by docházet k plýtvání finančních prostředků ze státního rozpočtu, a proto je nutné se zaměřit na konkrétní požadavky cílových skupin uchazečů o zaměstnání.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ARNOLDOVÁ, Anna. *Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1393-2.
- [2] ARNOLDOVÁ, Anna. *Sociální zabezpečení I*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3724-9.
- [3] BELZ, Horst a Marco SIEGRIST. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-717-8479-6.
- [4] BRDEK, Miroslav a kol. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: ASPI, 2002. ISBN 80-86395-25-1.
- [5] BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita, 2000. ISBN 80-210-2529-9.
- [6] BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- [7] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. Praha: Grada, 2013. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.
- [8] ČERMÁK, Jindřich. *Postavení ženy ve společnosti se zaměřením na Českou republiku* [online]. *E-polis.cz*, 2003-11-10. [Cit. 2015-12-12]. Dostupné z: <http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/33-postaveni-zeny-ve-spolecnosti-se-zamerenim-na-ceskou-republiku.html>.
- [9] ČERMÁKOVÁ, Marie. *Proměny současné české rodiny: rodina–gender–stratifikace*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000. ISBN 80-858-5093-1.
- [10] ČERVINKA, Tomáš. *Zdravotní pojištění zaměstnavatelů, zaměstnanců a OSVČ s komentářem a příklady*. Olomouc: Anag, 2014. ISBN 978-80-7263-860-4.
- [11] DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1966-8.
- [12] DUCHÁČKOVÁ, Eva. *Principy pojištění a pojišťovnictví*. Praha: Ekopress, 2005. ISBN 80-86119-92-0.

- [13] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů.: základní kurs*. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.
- [14] FARKOVÁ, Marie. *Vybrané kapitoly z psychologie*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-808-6723-648.
- [15] FERJENČÍK, Ján. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-367-6.
- [16] GÁBURA, Jan a Jana PRUŽINSKÁ. *Poradenský proces*. Praha: Slon, 1995. ISBN 80-85850-10-9.
- [17] GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. ISBN 978-80-7315-185-0.
- [18] HUBINKOVÁ, Zuzana. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1593-3.
- [19] CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [20] KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.
- [21] KUCHAROVÁ, Věra. *Ženy po rodičovské dovolené*. In Winkler, J., Klimplová, L., Žižlavský, M. *Účelové programy na lokálních trzích práce*. Brno: Masarykova univerzita, 2005. ISBN 80-210-3867-5.
- [22] MAJDYŠOVÁ, Miriam. *Diskriminace z pohledu úřadu práce*. In: ŠTAMBERKOVÁ, Jaroslava. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Praha: Český helsinský výbor, 2002. ISBN 80-864-3611-X.
- [23] MALINOWSKI, Bronislaw. *Sex a represe v divošské společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství Most, 2007. ISBN 978-80-86429-76-2.
- [24] MAŇÁK, Josef, Vlastimil Švec. *Cesty pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2004. ISBN 80-7315-078-6.
- [25] MAREŠ, Petr. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. ISBN 80-858-5061-3

- [26] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-864-2908-3.
- [27] MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ, a Jana KOLÁČKOVÁ, *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: portál, 2005. ISBN 80-7367-002-x.
- [28] MOŽNÝ, Ivo. *Sociologie rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-864-2905-9.
- [29] *Národní strategická správa o přiměřených a udržitelných důchodech [online]*. MPSV: 2005. [Cit. 2016-2-1]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/1450/CZ\\_nsrp\\_cz.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/1450/CZ_nsrp_cz.pdf).
- [30] NĚMEC, Jiří. *Principy zdravotního pojištění*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2628-1.
- [31] Portál MPSV. *Úřad práce ČR*. [Cit. 2015-11-2]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/6031>.
- [32] Portál MPSV. *Úřad práce ČR*. [Cit. 2015-12-29]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/20085>.
- [33] REITEROVÁ, Eva. *Statistické metody v psychologickém výzkumu*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2007. Skripta. ISBN 978-80-244-1678-6.
- [34] SAMUELSON, Paul, William NORDHAUS. *Ekonomie*. Praha: Svoboda, 2013. ISBN 978-80-205-0629-0.
- [35] *Sborník textů: Žena v církvi a ve společnosti I [online]*. Unie katolických žen: 1999. [Cit. 2015-12-29]. Dostupné z: <http://katolickezeny.cz/wp-content/obsah/Sborn%C3%ADk-text%C5%AF-%C5%BDena-v-c%C3%ADrkvi-a-ve-spole%C4%8Dnosti-I.pdf>.
- [36] SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert, 2006. ISBN 80-732-6104-9.
- [37] SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA. *Rodina, děti a zaměstnávání v české společnosti*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert. 2008. ISBN 978-807-3261-405.



- [38] VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie I: dětství a dospívání*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80-246-0956-8.
- [39] STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. *Přehled judikatury – Zákon o zaměstnanosti*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011. ISBN 978-80-7357-671-4.
- [40] VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie I: dětství a dospívání*. Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80-246-0956-8.
- [41] VÝROST, Jozef a Ivan SLAMĚNÍK. *Aplikovaná sociální psychologie: člověk a sociální instituce*. Praha: Portál, 1998. ISBN 8071782696.
- [42] WECKSTRÖM, Sirpa. 2011. Self-assessed consequences of unemployment on individual wellbeing and family relationships: A study of unemployed women and men in Finland. In: *International Journal of Social Welfare*, 2011. ISSN 1369-6866.
- [43] ÚZ 1065, Zákoník práce, rejstřík 2015. Úplné znění předpisů. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-093-3.
- [44] Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.
- [45] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- [46] Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky.

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

|     |                         |
|-----|-------------------------|
| ČR  | Česká republika.        |
| ČSÚ | Český statistický úřad. |
| FO  | Fyzická osoba.          |
| GŘ  | Generální ředitelství.  |
| PO  | Právnícká osoba.        |
| ÚP  | Úřad práce              |
| Vs. | Proti                   |
| s.  | strana                  |

**SEZNAM GRAFŮ**

|   |    |
|---|----|
| <b>Graf 1 Věk a počet dětí</b> .....              | 35 |
| Graf 2 Délka evidence a počet dětí .....          | 36 |
| Graf 3 Meziroční sledování a věk .....            | 37 |
| Graf 4 Meziroční sledování a délka evidence ..... | 38 |
| Graf 5 Věk .....                                  | 44 |
| Graf 6 Vzdělání.....                              | 45 |
| <b>Graf 7 Délka evidence</b> .....                | 47 |
| Graf 8 Důvod evidence .....                       | 49 |
| Graf 9 Vnímaná míra důležitosti .....             | 56 |

**SEZNAM TABULEK**

|   |           |
|---|-----------|
| Tabulka 1: Komparace zprostředkování zaměstnání .....                         | 27        |
| Tabulka 2 Osoby pečující o dítě do 15let v ČR.....                            | 34        |
| Tabulka 3 Ženy ve Zlínském kraji celkem a ženy pečující o dítě do 15let ..... | 34        |
| Tabulka 4 Počet dětí v péči.....  | 46        |
| Tabulka 5 Věk nejmladšího dítěte .....  | 46        |
| Tabulka 6 Doba od posledního zaměstnání .....                                 | 47        |
| Tabulka 7: Statistické ověření důvodu evidence vs. věk .....                  | 51        |
| <b>Tabulka 8: Statistické ověření důvodu evidence vs. vzdělání.....</b>       | <b>52</b> |
| <b>Tabulka 9: Statistické ověření důvodu evidence vs. počet dětí.....</b>     | <b>52</b> |
| Tabulka 10: Statistické ověření délka evidence vs. očekávaná pomoc .....      | 54        |
| Tabulka 11: Statistické ověření dosažené vzdělání vs. očekávaná pomoc .....   | 55        |

## SEZNAM OBRÁZKŮ

|   |    |
|---|----|
| Obrázek 1: Hierarchie Úřadu práce České republiky ..... | 26 |
|---|----|

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1 Dotazník

## DOTAZNÍK

Vážená paní,

obracím se na Vás s prosbou o vyplnění dotazníku, který bude podkladem pro praktickou část diplomové práce na téma „Zena pečující o nezletilé dítě z pohledu úřadu práce“.

**Dotazník je zcela anonymní a bude sloužit pouze pro studijní účely.**

**Předem Vám děkuji za spolupráci a čas věnovaný při vyplňování.**

Bc. Michaela Burešová, 2. roč. NMgr., obor sociální pedagogika, UTB ve Zlíně

Kontakt: [michaela.buresova21@gmail.com](mailto:michaela.buresova21@gmail.com)

1. Věk:
  - a) méně než 25 let
  - b) 26 až 35 let
  - c) 36 až 45 let
  - d) 46 a více
2. Nejvyšší dosažené vzdělání:
  - a) základní vzdělání nebo praktická škola
  - b) středoškolské s výučním listem
  - c) středoškolské s maturitou
  - d) vyšší odborné vzdělání
  - e) vysokoškolské vzdělání
3. Počet dětí v péči, ve věku do 15 let:
  - a) 1
  - b) 2
  - c) 3 a více
4. Věk nejmladšího dítěte:
  - a) do 3 let
  - b) od 3 do 7 let
  - c) nad 7 let
5. Délka evidence na Úřadu práce:
  - a) méně jak 5 měsíců
  - b) 5 – 12 měsíců
  - c) nad 12 měsíců
6. Kolik let uplynulo od vašeho posledního zaměstnání:
  - a) ještě jsem nepracovala
  - b) do 2 let
  - c) 2 roky a víc

7. Niže uvedené důvody, prosím, seřadte podle Vámi vnímané míry důležitosti.

Jednotlivé řádky seřadte od 1 (nejvíce důležité) do 4 (nejméně důležité):

| Důvod evidence:   | Pořadí |
|---|--------|
| Skončil Vám pracovní právní vztah/rodičovský příspěvek  |        |
| Potřebujete pomoc při volbě nového zaměstnání (uplatnění v jiné oblasti, potřeba rekvalifikace) |        |
| Nabídka konkrétního zaměstnání  |        |
| Ekonomické důvody (podpora v nezaměstnanosti, případně jiné sociální dávky)                     |        |

8. Vaše nynější situaci neumožňuje nastoupit do zaměstnání a skloubit tak rodinné povinnosti s pracovními, ale evidenci na úřadu práce vnímáte jako potřebnou, protože:

Označte křížkem tvrzení, se kterým se **nejvíce** ztotožňujete:

| Vnímaná potřeba  | naprosto souhlasím | spíše souhlasím | spíše nesouhlasím | naprosto nesouhlasím | nechci odpovědět |
|--|--------------------|-----------------|-------------------|----------------------|------------------|
| máte alespoň hrazeno zdravotní pojištění                       |                    |                 |                   |                      |                  |
| máte alespoň prostor pro sebevzdělávání či zvýšení kvalifikace |                    |                 |                   |                      |                  |

8a) Případně doplňte jiné

.....

Prosím, pokračujte na další straně

9. Jakou konkrétní pomoc od úřadu práce očekáváte?

Označte křížkem **pouze jeden řádek**, který nejvíce vystihuje Vaši odpověď

|   |  |
|---|--|
| Zprostředkování zaměstnání (konkrétní nabídka práce)  |  |
| Poradenská činnost - individuální pohovor (např. schůzka s poradcem pro volbu nové profese) |  |
| Poradenská činnost - skupinová aktivita (např. motivační kluby, finanční poradenství...)    |  |
| Rekvalifikace   |  |
| Ekonomická (podpora v nezaměstnanosti, při rekvalifikaci)                                   |  |

9a) Případně doplňte jiná očekávání

.....

10. Jaké služby úřadu práce jste již využila?

Označte křížkem **řádek**, který vystihuje nejvíce Vaši odpověď (možno označit i více možností)

|   |  |
|---|--|
| Konkrétní nabídka zaměstnání  |  |
| Poradenská činnost - individuální pohovor (např. schůzka s poradcem pro volbu nové profese) |  |
| Poradenská činnost - skupinová aktivita (např. motivační kluby, finanční poradenství...)    |  |
| Rekvalifikace   |  |
| Ekonomická podpora (v nezaměstnanosti, při rekvalifikaci)                                   |  |

11. Jak velkou váhu přikládáte jednotlivým činnostem úřadu práce?

Označte křížkem políčko, které nejlépe vystihuje Vámi vnímanou míru důležitosti:

| Činnost  | Velmi důležitý | Spíše důležitý | Spíše nedůležitý | Zcela nedůležitý |
|--|----------------|----------------|------------------|------------------|
| Konkrétní nabídka zaměstnání                                     |                |                |                  |                  |
| Individuální poradenský pohovor (s poradcem pro nové povolání)   |                |                |                  |                  |
| Skupinová poradenská aktivita (motivační kluby, finanční porad.) |                |                |                  |                  |
| Rekvalifikace  |                |                |                  |                  |
| Ekonomická podpora (v nezaměstnanosti, při rekvalifikaci)        |                |                |                  |                  |

12. Při případné nabídce poradenské činnosti ji přijmete z důvodu, že:

Označte křížkem **pouze jeden řádek**, který nejvíce vystihuje Vaši odpověď

|   |  |
|---|--|
| Potřebuji podpořit a zvednout sebevědomí                                    |  |
| Potřebuji se odreagovat od rodiny, domácích povinností, apod.               |  |
| Nabídku přijmu i přesto, že necítím potřebu této aktivity (bojím se sankcí) |  |
| Nepřijmu takovou nabídku (poradenství nepotřebuji)                          |  |

12a) Případně doplňte jiné:

.....

13. Při případné nabídce rekvalifikačního kurzu vidíte tuto aktivitu jako motivační k:

Označte křížkem **pouze jeden řádek**, který nejvíce vystihuje Vaši odpověď

|  |  |
|--|--|
| Zvýšení sebevědomí (souvisejí se sebevzděláváním)  |  |
| Změny kvalifikace (dosavadní kvalifikace nevystihuje mou představu o budoucím zaměstnání)          |  |
| Zvýšení kvalifikace (dosavadní kvalifikace je nedostačující při aktuálním uplatnění na trhu práce) |  |
| Zlepšení ekonomické situace (podpora při rekvalifikaci)  |  |
| Nevnímám rekvalifikaci jako přínosnou  |  |

13a) Případně doplňte jiné:

.....