

# Postavení ženy na současném trhu práce

Anna Martincová

---

Bakalářská práce  
2009



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií  
Ústav pedagogických věd  
akademický rok: 2008/2009

## **ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Anna MARTINCOVÁ**  
Studijní program: **B 7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Postavení ženy na současném trhu práce**

Zásady pro vypracování:

**Zpracování teoretické části -- pojmosloví**  
**Zpracování základních témat teoretické části**  
**Metodologie výzkumu**  
**Výsledky výzkumu -- aplikovatelnost výsledků**  
**Doporučení pro praxi**

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

**BUCHTOVÁ, B. a kol. Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.**

**KOTÝNKOVÁ M.; NĚMEC O. Lidské zdroje na trhu práce. Havlíčkův Brod: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.**

**MONROE J. Ideální kariéra a zaměstnání: Osobní poradce pro výběr nejlepší práce a kariéry. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1947-4.**

**RENZETTI, C. M.; CURRAN D. J. Ženy, muži a společnost. Praha: Nakladatelství Karolinu, 2005. ISBN 80-246-0525-2.**

**SOKOČOVÁ, L. Kariéra, rodina, rovné příležitosti: Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce. Praha: Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-12-9.**

**ŠINDLEROVÁ I. Ženy na trhu práce: Jak na nezaměstnanost a diskriminaci. Prakticky a takticky! Příklady dobré praxe z Evropy (převážně Střední a Východní) Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2005.**

Vedoucí bakalářské práce:

**Ing. Mgr. Leona Hozová**  
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

**13. února 2009**

Termín odevzdání bakalářské práce:

**15. května 2009**

Ve Zlíně dne 13. února 2009



prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.  
*děkan*

L.S.

Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.  
*vedoucí katedry*

## **ABSTRAKT**

Tato bakalářská práce na téma Postavení ženy na současném trhu práce je tvořena dvěma částmi, teoretickou a praktickou.

Teoretická část se zabývá postavením ženy v historii, tak i v současnosti a dalších oblastech s tím souvisejících, a to především ve spojení práce a rodiny.

Praktická část je zaměřena na kvalitativní výzkum, který se zabývá postavením ženy na současném trhu práce. Výzkum byl zaměřen na ženy žijící a pracující v mikroregionu Luhačovicko. Cílem bylo zjistit, jak si „stojí“, a jak pocítují své místo na současném trhu práce, a také zjistit jejich názory na pracovní postavení ženy v místě jejich bydliště a ve společnosti vůbec.

### **Klíčová slova:**

postavení ženy, trh práce

## **ABSTRACT**

This bachelor's work with the topic The role of a woman in contemporary labor market is divided into two parts – the theoretical and the practical one.

The theoretical part deals with the role of a woman in history, also in present and in other areas which relate to it especially in association of work and family.

The practical part is focused on the prime research which covers the role of a woman in contemporary labor market. The research was aimed to women who live and work in region Luhačovice. The target was to find the women's position and their own feelings in contemporary labor market and also to find their opinions of the working position in the locality of their residence and in the society.

### **Keywords:**

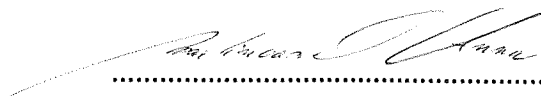
the role of a woman, labor market

# PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové/bakalářské 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/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí;
- na moji diplomovou/bakalářskou 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/bakalářskou 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/bakalářské 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/bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Ve Zlíně ..... 5.5.2009 .....



*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) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

*(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

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

*(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, uče-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 vzdělávacího 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). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

*(2) Není-li sjednáno 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 jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

## **Poděkování**

Na tomto místě chci poděkovat za odborné vedení a pomoc Mgr. et Ing. Leoně Hozové.

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>10</b>
<b>POSTAVENÍ ŽENY</b> .....	<b>11</b>
1.1 ŽENA A PRÁCE.....	11
1.2 ŽENA A RODINA.....	12
1.2.1 Rovné postavení žen a mužů pečujících o děti.....	13
1.2.2 Relativní „rozdíly“ mezi muži a ženami .....	14
1.2.3 Feminismus .....	16
1.3 POSTAVENÍ ŽENY V ČR .....	16
1.3.1 Dělbba rolí v rodině.....	17
1.3.2 Relativní postavení žen na trhu práce v ČR .....	18
<b>2 TRH PRÁCE</b> .....	<b>20</b>
2.1 TRH PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE.....	20
2.2 ŽENA NA TRHU PRÁCE .....	22
2.2.1 Nejvíce znevýhodněné skupiny na trhu práce .....	23
2.2.1.1 Diskriminace žen na trhu práce .....	23
2.2.2 Vzdělání a práce .....	24
2.3 NEZAMĚSTNANOST .....	25
2.3.1 Nezaměstnanost z ekonomického hlediska .....	25
2.3.2 Psychologicko-sociální hledisko nezaměstnanosti.....	26
2.4 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI .....	27
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>30</b>
<b>3 KVALITATIVNÍ VÝZKUM NA POSTAVENÍ ŽEN NA SOUČASNÉM TRHU PRÁCE</b> .....	<b>31</b>
3.1 ÚVOD K VÝZKUMU .....	31
3.1.1 Luhačovice .....	32
3.2 CÍL VÝZKUMU .....	36
3.2.1 Sběr dat a metody zpracování.....	36
<b>4 REALIZACE VÝZKUMU</b> .....	<b>38</b>
4.1.1 Výzkumný vzorek .....	38
4.2 ANALÝZA DAT ZÍSKANÝCH METODOU POLOSTRUKTUROVANÉHO ROZHOVORU .....	39
4.2.1 Deskriptivní přístup ke kvalitativní analýze.....	40
4.3 SKUPINOVÁ DISKUZE, JAKO METODA KONTROLY A ZVYŠOVÁNÍ VALIDITY .....	50
4.3.1 Velikost a fáze diskusní skupiny .....	51
4.4 ZÁVĚRY EMPIRICKÉ ČÁSTI VÝZKUMU.....	55
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>57</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b> .....	<b>58</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK</b> .....	<b>61</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ</b> .....	<b>62</b>
<b>SEZNAM TABULEK</b> .....	<b>63</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH</b> .....	<b>64</b>



## ÚVOD

Příčiny postavení ženy na současném trhu práce můžeme hledat již od pravěku. Předpokládá se, jak uvádí Matoušek (1997), že v pravěku lov rozhodl o rozdělení práce podle pohlaví. Jakmile se lidé začali živit lovem, tak muži se specializovali na lov a věnovali svým loveckým obřadům, kterých se ženy nezúčastňovali. A ženy se mezitím specializovaly na sběračství, rodily děti a pečovaly o ně.

Ženy byly kněžkami, šamankami a léčitelkami, také vyráběly keramiku a tkaly. Ale po celá staletí především upravovaly a připravovaly potraviny a vydělávaly si jejich prodejem.

Práce v životě člověka má nezastupitelný význam a je jeho náplní a formou seberealizace. Ať už je to práce fyzická či psychická, stále se jedná o jistý druh lidské činnosti, který vede k uspokojování lidských potřeb ať už jsou jakékoliv.

Zajímavý pohled na ženu nám nabízí hebrejská legenda o Lilith, jako první ženě světa. Legenda zobrazuje prastarý boj pohlaví. Podle této legendy Bůh stvořil prvního člověka z hlíny, pojmenoval ho Adam, a aby mu nebylo samotnému smutno, stvořil mu z hlíny ženu, jemu rovnou a nazval jí Lilith. Adam a Lilith ale brzy začali spolu bojovat. Nesouhlasila s tím, že při obcování musí ležet na zemi pod Adamem, a tvrdila, že jsou si rovni, protože oba jsou stvořeny z prachu země. Nakonec z ráje utekla, „spáčila“ se s démonem a z ní pocházejí démoni sužující svět. Lilith využila hada v ráji k tomu, aby mohla mluvit s Evou, tím hadem byla Lilith sama. Svedla ke hříchu Adamovu novou ženu, mírnou a pokornou Evu.

Astrologie označuje Lilith jako Černou Lunu, která představuje temnou ženskou sílu. Přisuzuje ji zvrhlé pohlavní pudy, princip odepřené lásky a nevyslyšených přání

Postavení ženy nebylo nikdy jednoduché. Ženy byly uctívány i zatracované. Měly velkou moc, o kterou přišly, díky zneužití své moci ve svém vrcholném postavení. Proto se ocitly pod nadvládou mužů a musely si toho hodně přetpět. Nyní opět slovo „žena“ nabývá na významu. Proto by si každá měla uvědomit svou „vnitřní ženu“ a žít ji i navenek.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## POSTAVENÍ ŽENY

Postavení ženy se v průběhu historie měnilo. Byla uctívána jako nositelka života. Ženský princip byl posvátný a projevoval se rozením dětí a péčí o děti. Židovské i křesťanské výklady příběhu o stvoření světa vypráví o ženě jako o obrazu božím. Ale na to se v průběhu času zapomnělo a žena byla považována za bytost od narození slabou a nedokonalou nebo také zrádnou a plnou neřesti.

Trvalo takřka dva tisíce let, než žena začala být pojímána jako rozumná a zodpovědná bytost. A v 19. století se žena stala plnoprávným člověkem poprvé ve své historii.

### 1.1 Žena a práce

V historii evropské ženy, jak uvádí Utrio (1994), ve středověku sotva existovala žena, která by nepracovala. Prací hradní paní bylo především vést domácnost. Do domácnosti středověké rodiny (to nebyli jen děti a rodiče) patřily desítky příbuzných, služebnictva, kněží a nejrůznějších chráněnců. Všechny bylo třeba živit a šatit, a o to se starala hradní paní. Musela znát aspoň do určité míry zákony, protože za nepřítomnosti muže musela vynášet soudy, musela se vyznat v zemědělství, aby mohla dohlížet na fojta, a musela vědět i něco o válečnictví, aby mohla bránit hrad před napadením, zatímco manžel obléhal hrad v sousedství.

Dále se výše zmíněná autorka zmiňuje, že zvlášť obratná a přesná musela být paní v peněžních záležitostech. Musela mít peníze na almužny, které byly v té době určitou formou sociální péče, a musela umět dobře odhadovat dobře výdaje domácnosti.

Ke konci středověku se postavení hradní paní začalo postupně měnit. Dříve pilná šikovná a mocná paní se mění v ozdobný předmět a jejím úkolem teď je rodit děti a vést společenský život. Ale přestává existovat jako osoba veřejná a zmenšují se i její možnosti působit na svůj život. Stává se loutkou, kterou je snadné vyměnit za novou, protože se od ní nežadá nic jiného než plodné lůno.

V nižších společenských vrstvách se v Evropě 13. století začíná vyskytovat problém nazývaný ženská otázka: Kde dříve bylo méně mužů než žen, je jich nyní víc. Zlepšení zemědělských technik vedlo ke zvýšení životní úrovně a s tím souvisí i vyšší porodnost. Mužské

obyvatelstvo bylo decimováno neustálými válkami a také sloužili církvi nebo vstoupili do klášterů.

Problém nadbytku žen, který vznikl zvláště ve městech, byl známý, ale nikdo ho nechtěl a ani nemohl řešit. Zdá se, jako by ženy byly záměrně degradovány na úroveň jedné z nejnižších společenských vrstev. Jak počet žen ve městech rostl, bylo pro ženy zároveň stále těžší, aby se samy uživily.

Pozice ženy byla v rodině určována, tím nakolik mohla přispívat penězi na domácnost. Nedostatek pracovních příležitostí její pozici mnoha způsoby oslaboval. Stávala se stále závislejší na hlavě rodiny, ať už to byl otec, bratr nebo manžel.

V důsledku nadbytku žen a také politiky cechů, které se k pracujícím ženám stavěly nepřátelsky, bylo mnoho žen nezaměstnaných. Zbýval jim jen jediný způsob, jak přežít: prostituce. S neprovdanými ženami společnost nepočítala. Byly označovány jako neschopné a nemilosrdně vykořisťovány, jako děvečky svých příbuzných, jako neplacené síly v dílnách, nebo jako děvky, které byly k dispozici každému podle libosti.

Politici filozofové konstruovali novou ideu státu: Stát je společenství, sestávající z individuí. Ale myšlenka, že i žena by mohla být individuem, nepřicházela v úvahu.

Církev akceptovala ženu jen jako součást rodiny. Považovala ženu za strůjce všeho zla a neštěstí na světě. V důsledku této duchovní a hospodářské diskriminace žena postupně ztratila možnost ovlivňovat svůj život.

Na začátku novověku je žena v situaci, kdy se jí nedostává podpory pro její existenci jako svébytné osobnosti. Jádrem její minimální výchovy je požadavek, aby se líbila muži. Žena se stala příslušnicí nejnižší společenské vrstvy a ve veřejném životě byla sotva svobodnější. Nemá možnost postavit se na odpor, může jen mlčet a přizpůsobit se okolí.

## 1.2 Žena a rodina

*„Jaká je žena mezi čtyřmi stěnami domova, jaká je manželka a matka? Co čeká, v co doufá a čeho bojí?*

*Čeká na manželství a hodného muže a ekonomické zabezpečení. Přeje si dítě, ale bojí se porodu. Chce být pokorná a pilná žena, a většinou je pro ni snadné milovat a ctít svého manžela, neboť je k tomu už od dětství vedena. A když dělá to, co se od ní očekává: rodí*

*děti a stará se o domov, je ochotná, laskavá a šetrná, má ji její muž i okolí v úctě. Je se svým údělem spokojená, těší ji práce, domov a děti (Utrio, 1994, s. 205).“*

Pro naši současnou rodinu je podle Možného (In Matoušek, 1997) rovněž typické spojení nukleární rodiny s rodinou ženy. Naprostá většina městských rodin žije ve dvougeneračních nukleárních rodinách. Děti velkoměstské rodiny mají mnohem volnějším vztah k otci než k matce, s nímž je možné až do doby dospívání komunikovat o takových tématech jako jsou škola, kamarádi, filmy a móda. S otcem je spíše možné mluvit o sportu a politice, mnohem méně se zajímá o školu a ve srovnání s matkou méně vypráví dítěti o svém zaměstnání. Otec také méně než matka zasahuje dítěti do volby povolání, což bývala sféra otcovské autority. Otec častěji než matka rozkazuje – ta spíše prosí a žádá.

*„Současná česká rodina je rodinou zaměstnané ženy. Zaměstnání ženy je pro většinu rodin stále nutností; málokterá rodina by dnes vystačila s jedním platem. Žena je u nás přetížena souběžnými požadavky práce a domácnosti. Je v rodině častěji nespokojena než muž a častěji také dává podnět k rozvodu. Muž je v práci více angažován než žena, má v práci větší odpovědnost, má v průběhu více podřízených, je za svou práci výrazně lépe placena je v ní spokojenější a čeká od ženy, že ona jeho pracovní zaujetí bude chápat a podporovat. Žena čeká od muže kromě pomoci v domácnosti a hmotného zajištění především citový souzvuk, vztahové porozumění. Muži, ale ani ženy u nás zatím neočekávají, že by se žena měla výrazněji nebo stejně jako muž angažovat mimorodinných sférách – v zaměstnání a v politice (Matoušek, 1997, s. 35).“*

Jak uvádí Kuchař (2007) jsou zejména vlivu období mateřství a raného rodičovství na postavení žen na trhu práce věnovány nesčetné úvahy o tom, co by měl stát a zaměstnavatelé dělat pro jeho zlepšení. Spektrum požadovaných a navrhovaných opatření je velmi široké. Pohybuje se však v úvahách orientovaných na posílení role státní politiky vůči ženám a v rovině finančních kompenzací či právní ochrany. Ale i socialistické vize, předpokládají faktické ztotožnění zaměstnavatele s institucí sociálního zabezpečení.

### **1.2.1 Rovné postavení žen a mužů pečujících o děti**

V knize Vybrané problémy v oblasti rovného postavení žen a mužů pečujících o děti a návrhy na jejich řešení, kde vedoucí projektuje Chudáčková (2005), je uvedeno, že v ČR převažuje model rodin, ve kterých oba rodiče pracují na plný úvazek, a to s výjimkou období

mateřské a rodičovské dovolené. Přitom jsou nuceny především tradičně ženy skloubit svůj pracovní život s rodinnými povinnostmi, což pro mnoho z nich při současném nastavení podmínek představuje neúměrnou zátěž. Tato zátěž se pak odráží v mnoha aspektech, např. ve špatné pozici pečujících rodičů na trhu práce, v rodinných problémech a v neposlední řadě na natalitním chování reprodukční populace. Proto je potřeba, aby se v rámci politiky kontinuálně přejímala taková legislativa, která by skloubení povinností rodičům s dětmi a zároveň, co nejvíce je stimulovala k rovnoprávnému rozdělení rolí mezi ženami a muži v rámci rodiny.

Zákoník práce umožňuje, aby na rodičovské dovolené zůstávali jak otec, tak i matka, zůstávají v ČR s dětmi tradičně doma téměř výhradně ženy. To je dáno jak stereotypním nahlížením na roli ženy ve společnosti, ale také nižším finančním ohodnocením práce žen oproti mužům, což po finanční stránce stimuluje rodinu, aby doma zůstala žena.

V naší společnosti je všeobecně přijímaná představa, že matky jsou přirozeně vybaveny lepšími schopnostmi pečovat o děti než muži. Tento názor se odráží v organizaci chodu domácností, tak i na trhu práce, přičemž negativně ovlivňuje kariéru žen, a to do nástupu do zaměstnání, investic do jejich profesního růstu ze strany zaměstnavatele i jejich životního partnera, až po hrozbu nezaměstnanosti v době péče o děti (předškolního nebo školního věku), a později v období předdůchodového věku. Zaběhlé tradice podporují také nastavení s nízkou výší sociálních dávek.

### 1.2.2 Relativní „rozdíly“ mezi muži a ženami

Jak uvádí Matoušek (1997) zakódované vrozené, biologické rozdíly mezi ženami a muži začaly zajímat vědce ve druhé polovině 19. století. Do třicátých let 20. století byly ženy srovnávány s „handicapovanými bytostmi“. Bylo to způsobeno nejen studovanými ukazateli, ale především chybami v hodnocení výsledků. Výzkumníky byli v naprosté většině muži.

*„Otázka, které pohlaví je hodnotnější, lepší, vybavenější pro vedoucí roli v rodině a společnosti, se dnes, doufám, jeví jako naivní a hloupá“ (Matoušek, 1997, s. 14-15).*

V následující tabulce nalezneme zajímavé srovnání mezi ženami a muži, které není ovlivněno sexistickými předsudky.

Tabulka 1: „Rozdílnost“ mezi pohlavími

MUŽI	ŽENY
větší zájem o sféru věcí	větší zájem o mezilidské vztahy
lepší prostorová orientace	lepší schopnost vcítění do člověka
lepší matematické nadání	lepší paměť na jména a podoby lidí
lepší schopnost konstruovat mechanismy	lepší porozumění řeči i používání řeči
lepší koordinace velkých tělesných pohybů	rychlejší zpracovávání informací (v situacích, které vyžadují rychlé rozhodnutí)
slabší reakce na smyslové podněty	lepší koordinace drobné motoriky
agresivitu projevují přímo (v dětství a mládí jsou fyzicky agresivnější)	silnější reakce zejména na světlo, zvuky, na tělesné dotyky
při kontaktu s neznámou osobou jsou důvěřivější, pružnější, pružněji reagují na nevstřícné projevy, snadněji přecházejí od nepřátelství ke spolupráci	agresivitu projevují nepřímo, převážně slovně
	v kontaktu s neznámou osobou jsou méně důvěřivé, více se opírají o emočně založenou představu o svém protějšku, jejich strategie při jednání s ním má větší setrvačnost

Zdroj: Matoušek, 1997, s. 15

Arnold et al. (2007) uvádí, že všeobecně však platí, že ženy jsou společenštější, což je na rozdíl od individualistické orientace vhodnější pro týmovou práci a pro práci v místech, kde jsou sociální vazby důležitější než pravidla a postupy. Muži jsou naopak více soustředěni na jeden úkol, ale hůře přepínají mezi úkoly, pokud nejsou dostatečně včasné upozornění.

Každopádně se nesmíme příliš soustředit na domnělé psychologické rozdíly mezi ženami a muži, protože většina rozdílů ve schopnostech a vlastnostech jsou celkem zanedbatelné.

### 1.2.3 Feminismus

*„Feminismus je slovo, s kterým se váže řada mýtů. Vlastní pojmenování feminismus není v současnosti úplně správné. Vhodnější je hovořit spíše o feminismech v množném čísle. Jde totiž o velmi diverzifikovaný směr a požadavky jednotlivých proudů mohou také stát proti sobě. Jedním z nejkřiklavějších příkladů jsou anarchofeminismus a liberální feminismus. Zatímco liberální feministé/-ky usilují o rovné zastoupení žen a mužů v politických a ekonomických institucích, anarchofeministé/-ky toto pojetí odmítají a požadují úplné odstranění veškerých společenských hierarchií - tedy nejen těch založených na genderu. Dá se říci, že společným znakem jednotlivých proudů je přesvědčení o nižším postavení žen ve společnosti oproti mužům. Představy, jak tuto nerovnost odstranit, se však v jednotlivých proudech rozcházejí. Neexistuje také konsensus o tom, jak chápat pojem rovnost“ (Historie – O ženách, mužích a feminismu a gender studies In: *Feminismus.cz* [online]. Gender Studies o.p.s, c2003).*

Podle Možného (2006) feministické hnutí na počátku 70. let minulého století v době svého velkého rozmachu položilo velký důraz na ekonomickou nezávislost žen. Bylo to dáno specifickou a historicky jedinečnou situací žen v západní společnosti v době, kdy do společnosti vstupovala první generace žen, pro kterou bylo vysokoškolské vzdělání obvyklé, a ty se nemohly smířit s postavením, jaké jim odkazovaly jejich matky.

Dále Možný (2006) uvádí, že feministické hnutí na jedné straně orientovalo pozornost nastupující generace žen na prosazování jejich vlastních nároků, například na vlastní bankovní konto, kde jim chodí jejich zaměstnanecká mzda. To je činí nezávislými na manželem podepsaném šeku, vyzvednutí peněz „na domácnost“ z rodinného konta, které spravuje on atd.

Na druhé straně feministické hnutí zdůraznilo, že práce v domácnosti, ač neplacená, je práce sociálně stejně významná a individuálně náročná jako práce mužů v zaměstnání.

## 1.3 Postavení ženy v ČR

Jako jednu z nejvýznamnějších změn v rozvinutých průmyslových společnostech v průběhu druhé poloviny 20. století považuje Mareš (In Sirovátka et. al., 2006) přechod od rodin s jedním výdělečným členem k rodinám, jejichž příjem je dán příjmy obou partnerů.



Dále Mareš uvádí (In Sirovátko et. al., 2006), že vstup žen na trh práce se dnes jeví ve všech evropských zemích jako nezvratný jev, stejně jako postupné a pozvolné vyrovnávání se jejich pozic s pozicemi mužů, opřené o růst vzdělání a kvalifikaci žen, a jejich pronikání do „mužských profesí“ a růst podílu žen orientovaných na pracovní kariéru.

Podle Kuchařové (In Sirovátko et. al., 2006) ženy v ČR stále častěji než muži opouštějí svá zaměstnání z osobních a rodinných důvodů a obtížněji se do nich vrací, když tyto důvody pomínou. Vstup žen na trh práce vede k jejich slábnoucí angažovanosti v rodině, což je jeden z faktorů, které dnes vytvářejí tlak na to, aby se v rodině výkon mužů vyrovnal s výkonem žen. Zaměstnáním ženy získávají vlastní příjem a tak větší autonomii v rodině, stejně jako zabezpečení ve stáří či v případě rozvodu. Zvyšuje se také jejich závislost na trhu práce i na sociálním státu. Nutí je to hledat rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem, zejména co se týče času, kterým ženy disponují. Potřeba hledat rovnováhu mezi časem stráveným v zaměstnání a časem věnovaným rodině, platí více pro ženy než pro muže. To však zejména platí pro matky, které vychovávají své dítě nebo děti samy, bez partnera.

### 1.3.1 Dělbba rolí v rodině

Podle Výzkumu ústavu a práce sociálních věcí, který vytvořily Kuchařová, Ettlerová, Nešporová, Svobodová (In Sokačová, 2006), je způsob rozdělení rolí a povinností v rodině důležitou skutečností, která významně formuje možnosti rodičů sladit profesní a rodinnou sféru. Dělbba rolí v rodině je do značné míry založena na sociálních stereotypech. Výzkum potvrdil, že ve většině domácností stále platí tradiční rozdělení rolí. Žena se více věnuje rodině a dává jí většinou přednost před prací, muž naopak více než žena věnuje svou pozornost práci, případně i na úkor rodiny. To platí téměř všeobecně, přestože pracující ženy se snaží svého partnera do činností týkajících se chodu domácnosti a rodiny zapojit o něco více než ženy nepracující.

Dále výše zmíněný výzkum říká, že tradiční dělbu rolí mezi mužem a ženou podporují, byť v mnoha případech, některá opatření sociální a rodinné politiky. Například trvajících rozdíl mezi muži a ženami v nárocích na mateřskou dovolenou, absence otcovské dovolené, omezené možnosti využívání paragrafu na ošetřování nemocného dítěte oběma rodiči nebo struktura dávek státní sociální podpory, které jsou nezávislé na ušlých příjmech

a naopak odvozené od aktuálních příjmů rodiny a jejichž výše je příliš vzdálená od průměrných platů mužů.

Tradiční přístupy a stereotypy dělby rolí mezi muži a ženami charakterizují i jejich vztahy ve sféře zaměstnání a v přístupu zaměstnavatelů k matkám a otcům malých dětí. Možnosti harmonizace rodiny a zaměstnání jsou v ČR z hlediska netradičních pracovních režimů využívány méně než v naprosté většině západních zemí. Především je pro nás charakteristický vysoký podíl plných úvazků i u matek malých dětí brzy po ukončení rodičovské dovolené.

Také spektrum využívaných forem upravené pracovní doby je užší a koncentruje se do tří forem: zkrácená pracovní doba, zkrácený pracovní úvazek a pohyblivá pracovní doba. To, že malá míra využívání zkrácené pracovní doby není „zaviněna“ pouze nezájmem zaměstnavatelů, ale i zaměstnanců, ukazují zjištěná data výzkumu. Malý zájem se často utváří pod tlakem nevýhod spojených se zkráceným úvazkem jak z hlediska zájmů rodiny, tak z hlediska rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce. Jedná se zejména o finanční aspekty, kdy za kratší pracovní dobu dostávají nižší mzdu a přitom rozsah vykonané práce nebývá vždy úměrně snížen. Rovněž možnost kariérního růstu je přitom značně omezena. V nabídce zaměstnavatelů zatím stále převládají tři hlavní formy zaměstnaneckých výhod – uvolnění pracovníků pro naléhavé rodinné záležitosti, finanční příspěvek na kulturu a rekreaci, kde ovšem zpravidla nejsou rodiče závislých dětí oproti ostatním zaměstnancům zvýhodňováni, a podpora studia. Zcela potlačena je podpora zařízení denní péče o děti, jak byla známa z doby před rokem 1990, nové formy se nerozvinuly a nejsou po zaměstnavatelích nijak významně požadovány.

### 1.3.2 Relativní postavení žen na trhu práce v ČR

Centrum ekonomického výzkumu a doktorské studiu UK od Jurajdy a Münicha (In Sokáčová, 2006) uvádí, že na rozdíl od sociologických výzkumů se ekonomické analýzy obvykle nesnaží přímým způsobem zachytit genderové názory a přístupy převládající ve společnosti a na trhu práce. Ekonomové využívají dat o výsledcích, o struktuře zaměstnanosti a platech a z nich pak uvozují zdroje rozdílů mezi muži a ženami.

Jedním z klíčových parametrů postihujících postavení žen na trhu práce je průměrný platový rozdíl mezi muži a ženami. Pokud lze vysvětlit platové rozdíly mezi muži a ženami roz-

dílnou úrovní dosaženého vzdělání, pak bychom zdroj platových rozdílů neměli hledat na trhu práce, ale již před vstupem na něj. Naopak jestliže srovnáme platy srovnatelných mužů a žen a zjistíme, že nejsou stejné, můžeme to interpretovat jako důkaz existence platové diskriminace. Je důležité si uvědomit, že průměrné vzdělání zaměstnaných žen a mužů se může významně lišit, i když je průměrné dosažené vzdělání žen a mužů v populaci obdobné.

## 2 TRH PRÁCE

*„Trh práce je součástí celkového tržního hospodářství, ale vedle atributů, kterými je obecně trh charakterizován a mezi které patří např. peněžní vyjádření ceny práce, fungování nabídky a poptávky, volný vnitrostátní pohyb pracovních sil atd., má trh práce své specifika. Práce je totiž specifickým výrobním faktorem, neboť nemá stejnou povahu jako ostatní zboží. Vyplývá z toho, že schopnost pracovat, tedy pracovní síla jako souhrn fyzických a duševních sil, je neoddělitelná od člověka, i když se s ním zcela neztotožňuje. Člověk má jednak svůj pracovní rozměr a současně rozměr individuálně osobnostní a biologický. Má svá přání, vůli, práva a v demokratických společnostech svobodně disponuje svojí pracovní silou. Smysl lidské existence je však širší a suverenitu občana jako svobodného jednotlivce takové krátké definiční vymezení zdaleka nevyčerpává. Z historického hlediska tak tomu samozřejmě nebylo – v podmínkách otrokářství, feudalismu, které v některých částech světa i dodnes přežívají, je člověk výrobním faktorem, výrobním zdrojem bez přívlastků a funguje jako zboží, jako biologická entita se svými pracovními i osobnostními charakteristikami (Kotýnková, Němec, 2003, s. 9).“*

### 2.1 Trh práce v České republice

Z ekonomického hlediska: *„Trh práce v České republice prošel od zahájení transformace ekonomiky v roce 1990 rychlými změnami, které souvisejí jak s dlouhodobě restrukturalizačními tendencemi, tak s cyklickými potížemi vyrovnávání nabídkové a poptávkové strany na pracovním trhu. Zaměstnanost po poklesu v prvních letech 1994 až 1996 od roku 1997 průběžně klesá. Tento vývoj souvisí s ekonomickým poklesem uplynulých let, způsobeným mimo jiné nedořešenou privatizací, zpožděním restrukturalizace, nízkým růstem produktivity práce a slabým zastoupením inovačních procesů s dopady na pokles konkurenceschopnosti podniků. I přes ekonomické oživení a obnovu ekonomického růstu však lze očekávat, že dořešení privatizace a přechod podniků do rukou strategických vlastníků urychlí restrukturalizaci a vyžádá si další uvolňování pracovníků. Zároveň je třeba počítat i s dalšími bankroty podniků, které zasáhnou všechna odvětví, především neefektivní obory. Přesuny pracovních sil mezi odvětvími, podniky a profesemi byly poměrně značné již v průběhu devadesátých let, kdy změnila svou profesi nebo prošla změnou pracovního zařazení více než polovina zaměstnaných. Tato flexibilita však byla jen v menší míře založena*

na vysokých kvalifikačních nárocích a pouze v omezených byla spojena se zaváděním nových technologií a vznikem kvalifikačně náročných profesí (takové změny např. probíhaly v bankovníctví a některých podnicích se vstupem zahraničního kapitálu). V některých regionech došlo naopak pod tlakem zahraničního kapitálu z hlediska kvalifikace k nežádoucímu přesunu části pracovních sil k méně kvalifikovaným pracovním činnostem. Problém z hlediska budoucího vývoje zůstává nepřipravenost zaměstnanců na změny v důsledku restrukturalizace a bankrotů, které svým rozsahem předčí předešlé přesuny.

Míra ekonomické aktivity je v ČR tradičně vysoká a patří stále k nejvyšším v Evropě (míra ekonomické aktivity = počet ekonomicky aktivních, tj. součet zaměstnaných, dělený počtem všech osob starších patnácti let). Od r. 2001 se do určité míry podařilo utlumit dosavadní trend redukce počtu zaměstnaných. Nebylo však dosud dosaženo zásadního obratu v této otázce, který je mj. požadován i v základních cílech politiky zaměstnanosti EU (Kotýnková, Němec, 2003, s. 87).“

Podle gendrového hlediska, jak uvádí Šindlerová (2005), funguje na českém trhu ze strany zaměstnavatelů stereotyp zaměstnance muže a zaměstnankyně ženy. Ženská pracovní síla bývá a je považována za méně kompetentní a výkonnou v porovnání s mužskou pracovní silou. A také je považována za méně stabilní, málo perspektivní až zcela neperspektivní bez ohledu na skutečné chování konkrétních žen a jeho výsledky. Ale také mnohé ženy obvykle zůstávají „věrny“ podniku či firmě, ve které pracují, a tak je možné je vnímat jako stabilnější pracovní sílu v porovnání s muži, kteří častěji mění své zaměstnání. Na rozdíl od žen muži bývají obvykle považováni za lepší pracovníky, a to bez ohledu na skutečné individuální schopnosti, dovednosti a předpoklady pro výkon daného povolání či profese, pro zvládnutí dané práce. Ženská pracovní síla bývá stále vnímána jako „druhořadá“.

„Trh práce v České republice funguje stále spíše podle stereotypních představ a názorů než podle ohodnocení schopností a skutečného výkonu toho kterého jedince. Svět placené práce v naší společnosti je reálně stále světem mužským, zkonstruovaným a fungujícím podle mužských potřeb, zájmů a možností. Ženy v něm zákonitě mají i nadále těžší podmínky při nástupu do práce, při svém odborném růstu a rozvoji kariéry v porovnání s muži, stejně tak jako v platovém ohodnocení a následném důchodovém zabezpečení ve stáří (Šindlerová, 2005, s. 10).“

## 2.2 Žena na trhu práce

Podle Kuchaře (2007) jsou ženy vystaveny většímu riziku na trhu práce. Ale dodává, že nikoliv všechny ženy, ale zejména ty, které ve svém aktuálním postavení spojují nízkou či neperspektivní kvalifikaci s plněním svých rodičovských povinností.

Jak říká Maříková (In Šindlerová, 2005) zaměstnanost českých žen patřila a stále patří k nejvyšším na světě. To znamená, že až na výjimky všechny naše ženy pracují. Vysoká je rovněž i míra ekonomické aktivity žen. Ta ve věkové kategorii 30-44 let (v době, kdy mají závislé děti) činí u žen 83,1% (u mužů v témže věkovém období 96%).

Dále Maříková říká (In Šindlerová, 2005), že ženy obvykle vykonávají jiné profese než muži a jsou soustředěny v jiných sektorech národního hospodářství (v této souvislosti mluvíme o segregaci ženské a mužské pracovní síly). Především je to v sektorech národního hospodářství, jako je zdravotnictví a sociální činnost, školství, peněžnictví a pojišťovnictví, v největším zastoupení.

Naopak ženy výrazně chybí v „mužských“ sektorech národního hospodářství, jakým je například stavebnictví či těžký průmysl.

Ženy dominují v některých profesích či povoláních jako zdravotní sestry a lékařky některých medicínských oborů (jako jsou pediatričky, dermatoložky, oční lékařky či neuroložky), v profesích učitelek a povoláních vychovatelek, bankovních úřednic či kuchařek nebo uklízeček apod. Práce žen souvisí převážně s péčí a starostí o druhé. Jejich práce je však podstatně méně placená méně než práce mužů, a to bez ohledu na výši dosaženého vzdělání.

Ženy výrazně méně podnikají než muži. Zatímco muži podnikají zejména ve stavebnictví, obchodě, opravách motorových vozidel a spotřebního zboží, tak ženy se naopak ve své podnikatelské činnosti orientují na odvětví veřejné, sociální a osobní služby a na zdravotní a sociální péči a veterinární činnosti.

Na druhou stranu jsou ženy častěji nezaměstnané než muži. Mezi dlouhodobě nezaměstnané (tj. více než 2 roky) ženy tvoří nadpoloviční většinu. Do 30 let do 55 let to jsou naopak ženy.

### 2.2.1 Nejvíce znevýhodněné skupiny na trhu práce

*„Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pracích s nejistotou budoucností. Nezaměstnanost tak více ohrožuje určité skupiny populace, což potvrzuje zkušenost téměř ze všech průmyslově vyspělých zemí (Buchtová, 2002, s. 109).“*

Mezi rizikové skupiny nezaměstnaných patří mladší věkové skupiny do 30 let (absolventi středních a vysokých škol), starší lidé (lidé ve věku 41 – 50 roků), ženy, zdravotně postižení lidé, lidé bez kvalifikace a romské etnikum.

*„Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Zaměstnavatelé většinou nevytvářejí pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, ale dávají přednost více směným provozům.*

*S nadměrnou celodenní zaměstnaností žen však souvisí řada dalších problémů. Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence narušující plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat. Ekonomicky ohrožené jsou v současné době zejména neúplné rodiny. Nezaměstnanost a liberalizace cen vytváří pro značnou část neúplných rodin obtížnou sociální a životní situaci.*

*Zaměstnanost žen je závažným celostátním problémem. Je totiž obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti, dosáhnout přiměřené společenské angažovanosti žen. V řadě vyspělých zemí se hledá řešení v rozsáhlé nabídce zkrácených pracovních úvazků, v zavádění pružné pracovní doby, v dostupné péči o děti. Cesta k řešení v naší společnosti patrně provede přes nutné legislativní úpravy až k politické a finanční podpoře žen (Buchtová, 2002, s. 113).“*

#### 2.2.1.1 Diskriminace žen na trhu práce

*„Rasová, etnická a gendrová diskriminace doprovází lidskou společnost po celou historii, kam až prameny sahají (Samuelson, Nordhaus, 2007, s. 257).“*

V dnešní době, jak uvádí Samuelson, Nordhaus (2007), kdy diskriminace byla postavena mimo zákon, stále existují jemné formy neformální, mimotržní, kriminální a statické diskriminace k rozdílným podmínkám mužů a žen a zejména různých rasových a etnických skupin.

Z ekonomického hlediska vysvětlují Samuelson, Nordhaus (2007) diskriminaci, jako situaci, kdy ekonomické rozdíly pochází z irelevantních osobních znaků, jako je rasa, pohlaví, sexuální orientace nebo náboženské vyznání. Obvykle diskriminace značí buď rozdílné zacházení s lidmi na základě osobních znaků, nebo praktik, které mají na jisté skupiny negativní dopad.

*„Dnes typická žena – stejně jako typický muž – pracuje během celého roku za odměnu na plný úvazek. Stále existují zásadní rozdíly v tom, jak muži a ženy prožívají zaměstnanost. Jedním z důležitých rozdílů je typ práce, kterou ženy a muži tradičně vykonávají. Ženy a muži zůstávají nadále segregováni do různých zaměstnání podle toho, zda jsou považována za ženská a mužská. Segregace má vážné důsledky pro ženskou i mužskou pracovní sílu (Renzetti, Curran, 2005, s. 272).“*

### 2.2.2 Vzdělání a práce

Podle Kuchaře (2007) je úspěšnost prosazení se na trhu práce přímo úměrná objemu a kvalitě toho, co může uchazeč o „místo na slunci“ nabídnout. Faktory, jako je vysoké vzdělání, nízký věk, znalost jazyků a práce na počítači, asertivita a často i mužské pohlaví, vytváří komplex, jehož efektem může být jedině úspěch. Na druhé straně nízké či žádné vzdělání a nechť jej jakkoliv zvyšovat, omezená či nulová schopnost vyjádřit své názory, často vyšší věk či odlišná barva kůže, to vše jsou společné znaky těch, kteří vytváří základní skupinu adresátů sociální podpory. Pro první skupinu je typická výrazná dynamika, vyjádřena rychlou pracovní mobilitou. Pro druhou skupinu jsou základní životní náplní obavy ze ztráty zaměstnání a hledání tzv. sociálních jistot.

Snaha člověka něco dokázat ho chrání před pádem na společenské dno.

Brožová (2003) se dívá do budoucna a říká, že práce od člověka bude vyžadovat víc, než je dosud obvyklé. Nejenom více obecných znalostí a intelektu, ale i ochotu přijímat odborné a specializované poznatky, více vstřícnosti a vyšší nasazení. Bude žádat podporu takovými vlastnostmi, jako jsou vytrvalost, cílevědomost, snaha prosadit se a něčeho dosáhnout,



schopnost nést určitou míru rizika a velkou míru odpovědnosti za svůj osobní a kariérní přístup a za svůj život vůbec.

## 2.3 Nezaměstnanost

Podle Buchtové (2002) nezaměstnanost představuje historicky i v současné době jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů v tržních hospodářstvích.

Brožová (2003) uvádí, že nezaměstnanost je spíše složitým společenským problémem s multidimenzionálními důsledky. Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí nepříjemnou událostí, protože pro ně znamená pokles životní úrovně a ekonomickou nejistotu do budoucna.

Definice zaměstnaného a nezaměstnaného podle Brožové (2003):

*Zaměstnaný* je ten, kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Zaměstnaní jsou také ti, kteří práci mají, ale právě nepracují, protože jsou např. nemocní, na dovolené či stávkují.

*Nezaměstnaný* je tedy ten, kdo je schopen pracovat, je ochoten do práce během určité doby nastoupit, nemá placené zaměstnání a ani sebezaměstnání a aktivně ho hledá. Patří zde i ti, kteří byli z práce uvolněni a čekají na výzvu k návratu do práce, nebo na nástup do nového pracovního místa.

Zaměstnaní a nezaměstnaní společně tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo, tedy pracovní sílu. Lidé, kteří nepatří ani do jedné ze skupin, např. studenti, ženy v domácnosti či důchodci jsou ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.

### 2.3.1 Nezaměstnanost z ekonomického hlediska

Podle Fuchse (In Buchtová, 2002) je nezaměstnanost jev, které mu je v moderní ekonomii věnovaná zvýšená pozornost. Nezaměstnanost představuje historicky i v současnosti jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržního hospodářství.

V ekonomii se a za nezaměstnané považují osoby produktivního věku, které splňují dvě podmínky:

- nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány;

- aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit.

### Druhy nezaměstnanosti

Existují tři hlavní typy nezaměstnanosti. Jak uvádí Frank, Bernanke (2003):

- **frikční nezaměstnanost:** krátkodobá nezaměstnanost vyvolaná hledáním vhodných míst pro vhodné pracovníky

*„Někteří lidé jsou dočasně nezaměstnaní. Protože opustili původní zaměstnání a po nějakou dobu si hledají nové místo (Holman, 2005, s. 294).“*

- **strukturální nezaměstnanost:** dlouhodobá a chronická nezaměstnanost, která existuje i v ekonomice rostoucím normálním tempem

*„Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice. Kdy se některá odvětví zmenšují a jiná expandují (Holman, 2005, s. 295).“*

- **cyklická nezaměstnanost:** je zvýšená nezaměstnanost, která se vyskytuje v období recese

*„Ekonomika prožívá fázi celkového poklesu, jehož původním jevem je nezaměstnanost více méně ve všech odvětvích (Holman, 2005, s. 297).“*

### 2.3.2 Psychologicko-sociální hledisko nezaměstnanosti

Jak uvádí Buchtová (2002) práce má v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou součástí důstojné lidské existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Díky práci se člověk stává součástí sociálních vztahů, uspokojuje své potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.

Dále se Buchtová (2002) zmiňuje, že v české kultuře je téma práce zastoupeno i v řadě lidových přísloví. Například: „Bez práce nejsou koláče“, „Komu se nelení, tomu se zelení“.

Velká většina lidí nebere práci jen jako nudný životní úděl, s nímž je potřeba se smířit, ale pracuje s jistou samozřejmostí, která přináší radost a uspokojení. Skutečnou hodnotou práce člověk obvykle pozná, až když ji ztratí.

U dlouhodobě nezaměstnaných se vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky, nastává postupný rozklad integrity osobnosti. Z denního

pracovního rytmu člověka se začínají vytrácet aktivity, které byly jeho součástí. Člověk, který je dlouho bez práce, ztratí nejsilnější pojítko s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech.

## 2.4 Aktivní politika zaměstnanosti

Podle Kotýnkové a Němce (2003) je aktivní politika zaměstnanosti souborem nástrojů podporujících vstup nezaměstnaných na trh práce. Vstup zabezpečují především Služby zaměstnanosti (úřady práce), které plní tři hlavní úkoly: poskytují informace, zprostředkují nezaměstnaným zaměstnání a poskytují sociální dávky (podporu v nezaměstnanosti). Zkvalitnění služeb, které poskytují úřady práce, lze dosáhnout jejich větší pružností na trhu práce tím, že je zajištěna jejich provázanost se zaměstnavateli, se soukromými zprostředkovateli práce, které jsou hlavním nositelem aktivní politiky zaměstnanosti, je znovu zaměstnat dlouhodobě nezaměstnané (nezaměstnané déle než 12 měsíců). Pro zajištění těchto cílů je však nezbytné zvyšovat finanční zdroje ve prospěch aktivní politiky zaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti je součástí (části pátou) Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ze dne 23. 07. 2004 (viz. Příloha P I: Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., část V. § 104 – 120 Aktivní politika zaměstnanosti).

*„Aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) realizují úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Všechny aktivity APZ jsou určeny pro následné pracovní uplatnění uchazečů o zaměstnání.*

*Aktivní politika zaměstnanosti:*

- *podporuje strukturální změny zaměstnanosti a sociálně ekonomický rozvoj v regionu*
- *směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách*
- *podporuje rozvoj samostatně výdělečné činnosti*
- *hmotně stimuluje podnikatele a zaměstnavatele při zřizování nových pracovních míst*
- *podporuje rekvalifikační projekty*
- *podněcuje k hledání a vytváření nových pracovních míst a tvorbou pracovních příležitostí nabízí možnost pracovního uplatnění uchazečům o zaměstnání.*

*V praxi úřadů práce jsou realizovány především tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (Aktivní politika zaměstnanosti – Česká republika. Co je a jak se realizuje Aktivní politika zaměstnanosti. In. Ahoj! Czech Republic [online]. Ministerstvo zahraničních věcí ČR: 5. 4. 2009):“*

Podle Aktivní politiky zaměstnanosti České republiky (*In. Ahoj! Czech Republic [online].*) jako první nástroj APZ uvádí rekvalifikaci. Jí se rozumí taková změna dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání, kterou je potřebné zajistit získáním nových znalostí a dovedností teoretickou nebo praktickou přípravou, umožňující jeho pracovní uplatnění ve vhodném zaměstnání. Rekvalifikačními kurzy nejsou pouze kurzy, které vedou ke změně původního povolání, ale všechny kurzy, které zvyšují šance uchazeče získat nové zaměstnání. To znamená i kurzy, které prohlubují nebo rozšiřují stávající kvalifikaci uchazeče o nové znalosti a dovednosti žádané na trhu práce.

Rekvalifikace - stáž je určena absolventům středních škol nebo středních odborných učilišť, kteří potřebují získat po úspěšném ukončení studia praxi v oboru. V průběhu rekvalifikace – stáže je absolvent stále v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a v případě nároku na hmotné zabezpečení je mu toto zabezpečení vypláceno. Absolvent sice není v pracovním poměru u organizace, kde rekvalifikace - stáž probíhá, ale vztahuje se na něj zákoník práce včetně nároku na dovolenou. Maximální délka rekvalifikace – stáže je 12 měsíců. Po ukončení rekvalifikace – stáže absolvent obdrží od organizace, která ji zabezpečuje, potvrzení o její délce, druhu činnosti a krátké pracovní hodnocení.

*„Odborná praxe absolventů škol a mladistvých. V rámci tohoto nástroje APZ jsou vytvářena místa pro odbornou praxi absolventů středních odborných učilišť a středních a vysokých škol., kteří jsou úřadem práce evidováni jako uchazeči o zaměstnání.*

*Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) jsou pracovní místa, která jsou zřizována zpravidla na dobu minimálně dvou let pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění.*

*Veřejně prospěšné práce (VPP) jsou nové pracovní příležitosti vytvořené ke krátkodobému pracovnímu umístění (nejdéle na dvanáct po sobě následujících měsíců.), především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované úřadem práce.*

*Chráněné dílny a chráněná pracoviště pro osoby se změněnou pracovní schopností (ZPS). Jsou to pracoviště, v nichž pracuje nejméně 60 % osob se změněnou pracovní schopností.*

*Chráněným pracovištěm je rovněž pracoviště zřízené v domácnosti občana se ZPS, který byl veden před zahájením samostatné výdělečné činnosti jako uchazeč o zaměstnání. (Aktivní politika zaměstnanosti – Česká republika. Co je a jak se realizuje Aktivní politika zaměstnanosti. In. Ahoj! Czech Republic [online]. Ministerstvo zahraničních věcí ČR: 5. 4. 2009).“*

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

### 3 KVALITATIVNÍ VÝZKUM NA POSTAVENÍ ŽEN NA SOUČASNÉM TRHU PRÁCE

Greswell definuje kvalitativní výzkum (In Hendl, 2005, s. 50) takto: „*Kvalitativní výzkum je proces hledání porozumění založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému. Výzkumník vytváří komplexní, holistický obraz, analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách.*“

Kvalitativní přístup je podle Miovského (2006) přístupem využívajícím principů jedinečnosti a neopakovatelnosti, kontextuálnosti, procesuálnosti a dynamiky a v jeho rámci pracujeme s reflexivní povahou jakéhokoliv zkoumání. Kvalitativní přístup se nezřídka vyzkoumá fenoménů, které jsou jedinečné a neopakovatelné, a které mohou lidé vnímat velmi odlišně a v různých kvalitách a rovinách.

#### 3.1 Úvod k výzkumu

Výzkumné téma „Postavení ženy na současném trhu práce“ jsem si vybrala na základě osobních zkušeností. Protože jsem již tři roky byla na trhu práce, ať už jako zaměstnaná či nezaměstnaná. Vycházím tedy ze svých osobních zkušeností z hotelnictví a cestovního ruchu.

Pracovala jsem v Luhačovicích, což je lázeňské město ve Zlínském kraji, zaměřené především na cestovní ruch, proto jsem trh práce zúžila na mikroregion Luhačovicko. Mikroregionem Luhačovicko jsem mínila Luhačovice a nejbližší okolní obce.

Včele tohoto výzkumu stál výzkumná problém: Co si ženy myslí, a jak ženy subjektivně vnímají své postavení na trhu práce?

### 3.1.1 Luhačovice

Lázně Luhačovice se nachází na Východní Moravě, na upatí Bílých Karpat.

**Obrázek 1:** Zlínský kraj je součástí Východní Moravy



Zdroj: Kouzlo rozmanitosti, Turistický informační portál Zlínského kraje: Zlínský kraj – Východní Morava, Zlínsko a Luhačovicko [online].

Město Luhačovice je součástí mikroregionu Luhačovské Zálesí, který je součástí Zlínského kraje a spadá do něho celkem 19 obcí (Biskupice, Březůvky, Dobrkovice, Dolní Lhota, Doubravy, Horní Lhota, Hřivínův Újezd, Kaňovice, Kelníky, Ludkovice, Luhačovice spolu s Kladnou-Žilín, Polichnem a Řetechovem, Petrůvka, Podhradí, Pozlovice, Provodov, Rudimov, Sehradice, Velký Ořechov).



Obrázek 2: Luhačovice a okolí I.



Zdroj: Amapy.cz (In: Atlas.cz): Mapy České republiky, Evropy a světa [ online].

Město Luhačovice tvoří 4 katastrální území a vzniklo sloučením samostatných obcí Luhačovice, Kladná-Žilín, Polichno a Řetečov. Město Luhačovice má tedy rozlohu 3 299,8 ha se současným počtem obyvatel, který se blíží šesti tisícům.

Obrázek 3: Luhačovice a okolí II.



Zdroj: *Amapy.cz (In: Atlas.cz):* Mapy České republiky, Evropy a světa [ online].

Lázně Luhačovice jsou největší moravské lázně s bohatou tradicí léčby dýchacích cest, trávicího ústrojí, diabetu a pohybového ústrojí. Lázně jsou známy především svými léčivými prameny, vyvěrá jich zde 16. Nejznámějšími minerálními prameny jsou Vincentka, Aloiska, Ottovka, Pramen Dr. Šťastného a Sv. Josefa.

Luhačovice jsou známé jako lázně od počátku 19. století a spjaty jsou s rodem Serényiů a podle křestních jmen tohoto šlechtického rodu byly i některé prameny pojmenovány.

Typická pro tyto lázně je lidová architektura a stavby Dušana Jurkoviče, za které bych jmenovala Jurkovičův dům a Jestřábí.

Luhačovice navštěvovalo a léčilo se zde řada významných osobností. Patřil k nim především Leoš Janáček, a na jeho počest se zde každoročně pořádá hudební festival Janáček a Luhačovice.

Obrázek 4: Lázně Luhačovice



Zdroj: Lázně Luhačovice, a.s. *Poloha a mapa Luhačovic* [online].

## 3.2 Cíl výzkumu

Cílem je zpracování teoretických východisek pro praktickou část. V praktické části byl proveden kvalitativní výzkum formou polostrukturovaného rozhovoru s osmi ženami.

Úkolem tohoto výzkumu bylo podívat se na to, jak si ženy „stojí“ na současném trhu práce, a jak pociťují své místo na současném trhu práce, a také zjistit jejich názory na pracovní postavení ženy v místě jejich bydliště a ve společnosti vůbec.

Cílem tohoto kvalitativního výzkumu bylo porozumět tomu, co si myslí a jak ženy subjektivně vnímají své postavení na trhu práce.

Hledala jsem pomocí rozhovorů s ženami odpovědi na tři základní otázky výzkumu, odpovědi na tyto otázky jsou uvedeny na konci výzkumu. Podotýkám, že se jedná pouze o pohled mnou oslovených žen.

- *Jak se ženy dívají na rovnost příležitostí mezi ženami a muži na současném trhu práce?*
- *Co říkají tomu, zda je žena nějakým způsobem znevýhodněná na trhu práce, když je například svobodná, vdaná, má děti či je bezdětná?*
- *Zda si myslí, že má na každou ženu vliv skutečnost, když je svobodná, vdaná či má děti, při hledání vhodného zaměstnání pro ni?*

### 3.2.1 Sběr dat a metody zpracování

Ke sběru dat pro kvalitativní výzkum jsem si vybrala asi nejpoužívanější metodu moderovaného rozhovoru (interview). Prostřednictvím rozhovoru jsem chtěla získat identifikaci s dotazovanými ženami v určitém prostředí s „vyličením“ jejich způsobu vnímání a interpretaci jejich postojů vzhledem k povaze kladené otázky. Moderovaný rozhovor má dvě části, samotný rozhovor a přepis tohoto rozhovoru.

Podle strukturace rozhovoru jej Miovský (2006, s. 157) dělí na:

- **Nestrukturovaný**
- **Polostrukturovaný**
- **Strukturovaný**

Zvolila jsem si polostrukturovaný rozhovor, a jak uvádí Miovský (2006), vytváří určité téma, které je pro tazatele závazné. Při polostrukturovaném rozhovoru je vhodné použít upřesnění a vysvětlení odpovědi účastníka. To znamená, že necháme například vysvětlit účastníka, jak danou věc myslí. Ověříme si, zda jsme pochopili a interpretovali, tím že klademe různé doplňující otázky. U polostrukturovaného rozhovoru máme tedy jádro rozhovoru, tj. minimum témat a otázek, které má tazatel za povinnost probrat.

*„Výhodou polostrukturovaného interview je především to, že dokáže eliminovat nevýhody obou zbývajících variant metody interview (nestrukturovaného a plně strukturovaného) a vytěžit současně maximum jejich výhod. Možnost kombinace prvků nestrukturovaného i strukturovaného interview činí z metody polostrukturovaného interview téměř ideální výzkumný nástroj pro oblasti aplikace většiny výzkumných plánů v rámci kvalitativního přístupu (Miovský, 2006, s. 161).“*

Kvalitativní data jsem se rozhodla fixovat pomocí audiozáznamu (diktafonu) a pro získání základních osobních údajů jsem měla připraven záznamový arch spolu s nástinem otázek rozhovoru (viz. Příloha P III: Záznamový arch rozhovoru a nástin otázek rozhovoru). Poté jsem připravila data pro analýzu tím, že byl zvukový záznam přepsán do textové podoby.

## 4 REALIZACE VÝZKUMU

Sběr dat a rozhovorů byl realizován v průběhu března a dubna 2009. Ze všemi ženami jsem se telefonicky dohodla a domluvila jsem si s nimi schůzku dle jejich časových možností. Přijela jsem na místo, kde si ženy přály. Bylo tu buď domů, nebo do zaměstnání.

Před začátkem rozhovoru jsem se snažila ženy povzbudit a zmírnit jejich nervozitu z toho, že bude rozhovor nahráván na diktafon. Bylo jim přiblíženo téma rozhovoru a před rozhovorem byl písemně stvrzen souhlas s poskytnutím rozhovoru pro účely této bakalářské práce (viz Příloha P II: Souhlas poskytnutím rozhovoru). Rozhovory byly po té doslovně přepsány.

### 4.1.1 Výzkumný vzorek

Výzkumný vzorek tvořilo 8 žen ve věku od 23 do 42 let, které žijí a pracují v mikroregionu Luhačovicko, z toho byly dvě studentky. Ženy jsou zde rozděleny dle místa jejich trvalého bydliště. Dále pak byly o nich získány základní informace, jako je jméno, věk, rodinný status a počet dětí.

**Luhačovice:** Gábina má 28 let a má maturitu. Je vdaná a má jedno dítě. V současnosti pracuje jako sociální kurátor a dálkově studuje vysokou školu. (Rozhovor č. 2)

(Luhačovice tvoří 4 katastrální území a vzniklo sloučením samostatných obcí: Luhačovice, Řetečov, Polichno, Kladná-Žilín.)

**Řetečov:** Šárka má 24 let a v současnosti je studentkou vysoké školy. Je svobodná a děti nemá. Má dokončen první stupeň vysokoškolského studia titulem Bc.. (Rozhovor č. 8)

**Polichno:** Martina má 32 let. Má maturitu. Je vdaná a má dvě děti. V současnosti pracuje jako pokojská. (Rozhovor č. 4)

**Kladná-Žilín:** Jana má 23 let, studuje vysokou školu, je svobodná a děti nemá. Je studentkou a má první stupeň vysokoškolského studia završen titulem Bc.. (Rozhovor č. 1)

**Pozlovice:** Magda má 42 let. Je vyučena. Je rozvedená a má dvě děti. Pracuje v penzionu, kde pracuje jako kuchařka, servírka i pokojská. (Rozhovor č. 6)

**Podhradí:** Petra má 29 let. Je vyučena. Je vdaná a má dvě děti. V současnosti pracuje jako pokojská. (Rozhovor č. 7)

**Biskupce:** Dáša má 36 let. Je vyučena jako švadlena. Je vdaná a má dvě děti. V současnosti pracuje jako pokojská. (Rozhovor č. 5)

**Ludkovice:** Katka má 24 let a má maturitu. Je vdaná a má jedno dítě. V současnosti pracuje jako optička. (Rozhovor č. 3)

Celkem jsem provedla 8 rozhovorů a v průměru trval každý rozhovor cca 7 – 8 minut. Výběr byl záměrný. Vybírala jsem ženy ze svého okolí (spíše známé). Vzhledem k velikosti výzkumného vzorku, není možné výsledky zobecňovat na celou populaci, spíše jen na mikroregion Luhačovicko.

## 4.2 Analýza dat získaných metodou polostrukturovaného rozhovoru

Polostrukturovaný rozhovor tvořilo 12 hlavních otázek (viz. Přílohy P III: Záznamový arch rozhovoru a nástin otázek rozhovoru), které byly zaznamenány na diktafon a posléze byly doslovně přepsány.

Pro analýzu získaných kvalitativních dat přepisem byly zvoleny jako fáze výzkumu: archivace kódovaných dat spolu s komentováním a doplňováním dat. Závěrečnou fází bylo vyvození závěrů a verifikace dat, které zobecňují odpovědi všech osmi dotazovaných žen.

Jak uvádí Miovský (2006) pod termínem analýza kvalitativních dat chápeme fáze výzkumu, jako jsou například následující:

**Archivace kódovaných dat** je uchování zakódovaného i původního textu jako organizované databáze, ať již v „papírové“ nebo elektronické podobě.

**Komentování a doplňování dat** je psaní komentářů a doplňků, které vhodným způsobem rozšiřují existující data či je uvádějí do kontextuálních vztahů, čímž usnadňují a upřesňují analýzu.

**Vyvozování závěrů a verifikace** znamená interpretaci údajů a ověřování její platnosti. Hledání opor pro zvolený interpretační rámec, hledání alternativ tomuto rámci a hledání jeho výhod i nevýhod, tj. identifikace podmínek, za nichž je vytvořena interpretace údajů validní, a naopak podmínek, za nichž přestává být, nebo její část, platná.

#### 4.2.1 Deskriptivní přístup ke kvalitativní analýze

„Deskriptivní přístup ke kvalitativní analýze je ve svém užším pojetí založen na předpokladu, že procesy utřídění, klasifikace a deskripce jsou samy o sobě analytickým postupem a hlubší analýza kvalitativních dat jdoucí za fáze je příliš spekulativní (Miovský, 2006, s. 220).“

Proto dále nebyly využívány žádné další nástroje a analýza byla postavena na utřídění, klasifikaci a deskripci dat získaných rozhovory.

#### Okruhy otázek rozhovoru a jeho analýza

Odpovědi jednotlivých žen byly převedeny do tabulky s pomocí výše zmíněných fází. Úvodní otázka se ptá žen, jako celku a v první řádce tabulky je odpověď za ně za všechny (odpověď je vyznačena tučně). Tato odpověď je závěrem výpovědí osmy oslovených žen na jednotlivé otázky rozhovoru.

**Tabulka 2: Otázka 1. „Je pro ně podpora rodiny nebo nejbližšího okolí důležitá při hledání zaměstnání?“**

	<b>Podpora rodiny je určitě důležitá při hledání zaměstnání i při pracovním poměru.</b>
1. Jana	nejdůležitější
2. Gabča	určitě v životě vůbec
3. Katka	hlavně podpora rodiny
4. Martina	určitě, nemohla by jinak dělat, to co dělá
5. Dáša	určitě
6. Magda	potřebuje, aby se někdo postaral o domácnost, zatím co je v práci
7. Petra	ano, je
8. Šárka	ano, je



**Tabulka 3: Otázka 2. „Jsou v současné době v nějakém pracovním poměru?“**

	<b>Pracují v sociálním oboru, v hotelnictví, ve službách anebo studují. Místo si našly přes známé či příbuzné.</b>
1. Jana	studentka sociální pedagogiky, neskrývá obavy z budoucího uplatnění sleduje nabídky ve svém oboru a zajímá se o práci v blízkosti svého bydliště, ale je svobodná není problém vyjet za prací
2. Gabča	pracuje jako sociální kurátor pro mládež v místě svého bydliště a přešla na toto místo z okresního úřadu
3. Katka	místo optičky si našla přes kamarádku a pracuje v blízkosti svého bydliště
4. Martina	místo pokojské, na které denně dojíždí, si našla přes kamarádku
5. Dáša	místo pokojské, na které denně dojíždí, si našla přes známé
6. Magda	místo v penzionu, kde jeho chod zajišťuje tým, že dělá to, co je zrovna potřeba, našla si jej přes kamarádku
7. Petra	pracuje jako pokojská a denně dojíždí, místo si našla přes matku, která pracuje ve stejném zařízení
8. Šárka	studentka oboru financí, chtěla by pracovat v blízkosti bydliště, ale nevidí mnoho možností

**Tabulka 4: Otázka 3. „Jak se ženy dívají na alternativní formy práce, jako je například zkrácený pracovní úvazek, práce z domova, flexibilní pracovní doba, sdílení pracovního místa s jinou osobou?“**

	<b>Ženy se alternativním formám práce nebrání. Považují je za vhodné hlavně pro matky s dětmi. Nejvíce se jim zamlouvá zkrácený pracovní úvazek či práce z domova, ale přece jen raději preferují hlavní pracovní poměr.</b>
1. Jana	shledává zkrácený pracovní úvazek vhodný pro ženy s dětmi, práci

	z doma vhodnou při mateřské, alternativním formám práce se v budoucnu nebrání
2. Gabča	shledává zkrácený pracovní úvazek vhodný pro ženy na mateřské a rodiče s postiženými dětmi, osobně se tomu nebrání; „... <i>je to prostě na lidech jaká pracovní doba jim vyhovuje...</i> “
3. Katka	„ <i>Perfektně, mě by to vyhovovalo. A hlavně pro ženskou, která má dítě, což jsem zrovna já.</i> “
4. Marina	„ <i>Zkrácený pracovní úvazek by mi možná při dětech vyhovoval víc. Abych tím nezatěžovala babičku nebo tchýni, která mi vodí děti ráno do mateřské.</i> “, řeší denní režim děti, když ona je v práci
5. Dáša	shledává zkrácený pracovní úvazek vhodný pro někoho, kdo nemůže pracovat osm hodin denně, flexibilní pracovní úvazek vidí vhodný pro svobodné ženy, nejvíce se jí však zamlouvá práce z domova; „ <i>Práce z domova je taky dobrá, že zas člověk nemusí dojíždět. Nemusí obětovat finance za dopravu.</i> “
6. Magda	„ <i>Zkrácený pracovní úvazek, to by musel být za trochu víc peněz, ...</i> “, preferuje raději hlavní pracovní poměr
7. Petra	líbí se jí práce z domova i sdílení pracovního místa s jinou osobou
8. Šárka	„ <i>Tak určitě práce z domova je dobrá z pozice volného času, že opravdu si uděláš tu danou práci za tři dny a potom máš volno. Samozřejmě by záleželo na druhu práce.</i> “; v budoucnu by raději preferovala hlavní pracovní poměr

**Tabulka 5: Otázka 4. „Jak se ženy dívají na rovnost příležitostí na současném trhu práce mezi ženami a muži?“**

	<b>Myslí si, že muži mají více možností, ale na druhou stranu zaznívá i názor, že situace pro ženy a muže je v dnešní době na stejné úrovni, nebo jim chybí osobní zkušenost s rovností příležitostí na trhu práce.</b>
--	---

1. Jana	neví, jelikož je studentkou nemá takovou zkušenost na trhu práce
2. Gabča	myslí si, že u nás rovnost je; „Každá práce má to svoje, někde je potřeba víc chlapů někde zase žen.“
3. Katka	myslí si, že dnes to už neexistuje; „Já jsem nikdy nepocítila ten rozdíl.“
4. Martina	Myslím si, že muži mají více možností, z toho důvodu, že se tolik nestarají o děti.“
5. Dáša	„Já si myslím, že ti muži mají větší možnost té práce, protože ta žena je závislá na domácnosti, na dětech. Takže už nemá těch příležitostí tolik, aby se mohla věnovat i rodině.“; muži můžou pracovat nezávisle na čase, žena však jen dopoledne, aby mohla zajistit rodinu s dětmi
6. Magda	Ženy jsou na tom hůř, bych řekla, je pro ně málo pracovních míst.“
7. Petra	nevidí rozdíly mezi ženami a muži, ale pracovní pozici už tak nevnímá; „...když někdo práci chce, tak ji má, ať je to žena nebo muž.“
8. Šárka	rovnost je podle ní v příležitostech, záleží však na profesi; „...muži mají daleko větší možnosti, určitě větší možnosti pracovních příležitostí.“

**Tabulka 6: Otázka 5. „Považují pracovní pozici lékař za typicky ženské či mužské povolání?“**

	<b>Převážně nevidí žádný rozdíl. Jedna však pozici lékař pocit'uje jako spíš ženské povolání.</b>
1. Jana	je to vyrovnané; „tak 50 na 50.“
2. Gabča	„Nemyslím si, že by pozici lékař měl vykonávat muž nebo žena, je to určitě individuální... zase v jaké činnosti práce ji vykonává. Ale myslím si, že muž i žena je v lékařství potřeba.“
3. Katka	shledává tuto pozici stejnou; „půl na půl.“
4. Martina	„...není typické pro jednoho z nich.“
5. Dáša	„Já bych řekla, že oboje dvoje. Ale typicky... bych řekla spíš ženské.“

6. Magda	„Já myslím, že je to úplně jedno.“
7. Petra	„Obojí nastejno.“
8. Šárka	nevidím v tom rozdíl

**Tabulka 7: Otázka 6. „Myslí si ženy, že existuje vztah mezi vzděláním a pracovním uplatněním?“**

	<b>Převážně vnímají, že vztah mezi vzděláním a pracovním uplatněním existuje. Avšak není to podmínkou, že co se člověk teoreticky naučí, použije v praxi.</b>
1. Jana	ano existuje, vzdělání je nejdůležitější, pokud se chce člověk uplatnit
2. Gabča	„Určitě, protože pracovní uplatnění musí mít své vzdělání, a každé zaměstnání je svým způsobem něčím náročné.“
3. Katka	existuje
4. Martina	spíše ano
5. Dáša	tomu to vztah nepřikládá takový význam; „Člověk podle mě pochopí tu práci víc z praxe než z toho učení.“
6. Magda	existuje
7. Petra	spíše ano, ale domnívá se, že vše je spíše o šikovnosti a pilnosti člověka
8. Šárka	„Malý. Myslím si, že není vždycky podmínkou, že co se naučíš ve škole, uplatníš v pracovním životě.“

**Tabulka 8:** *Otázka 7. „Co říkají ženy tomu, zda je „žena“ nějakým způsobem znevýhodněná na trhu práce, když je například svobodná, vdaná, má děti či je bezdětná?“*

	<p><b>Většina žen se shoduje na tom, že jsou znevýhodňované a hlavně, když mají děti. Pouze jedna však uvádí, že ji zaměstnavatel vyšel vstříc v situaci, kdy děti musí zabezpečit.</b></p> <p><b>Objevuje se tady, že je buď žena moc mladá, má děti nebo je moc stará.</b></p>
1. Jana	<p><i>„Tak když je například svobodná, tak to může při výběrovém řízení nastat ten problém, že se ji ten zaměstnavatel nevezme jen kvůli tomu, že někdy v budoucnu ty děti mít bude. Když je vdaná, tak v tom žádnou „znevýhodněnost“ nevidím. A či má děti, anebo je bezdětná...to si myslím, že s tím asi moc nesouvisí.“</i></p>
2. Gabča	<p><i>shledává, že tato situace existuje; „Určitě jsou znevýhodněny matky, které mají děti nebo více dětí. Hodně k tomu zaměstnavatele přihlížejí a myslím si, že to není správné, protože matka s dítětem může být lepším pracovníkem, jak matka bezdětná.“</i></p>
3. Katka	<p><i>nemá s tím osobní zkušenost, ale slyšela o takových případech; „Když má ženská dítě, tak ji prostě nevezmou kvůli tomu do práce, že bude dítě nemocné – často. Nebo že má hodně let, což je příklad mojí mamky. Potom, co ji propustili, si už nemohla sehnat práci, protože už má přes padesát.“</i></p>
4. Martina	<p><i>„No, když je svobodná, tak se očekává, že se vdá a bude mít děti. Když je vdaná, tak má malé děti. A když je pak starší, tak pak je zase moc stará. Tak asi bych to definovala.“</i></p>
5. Dáša	<p><i>„Myslím si, že je znevýhodněná... například tady máme svobodnou kolegyni, která má stále čas, můžete tady zůstat na přesčasy a třeba i na víkendy. Tak vdaná žena se musí ohlížet na ty děti, prostě musí skončit třeba o půl třetí a jít pro ně do školky. Zás musí zajišťovat tu rodinu. Když je bezdětná, tak to je skoro jako ta svobodná, nemá žádné závazky.“</i></p>
6. Magda	<p><i>„Je to problém. Když malé děti onemocní, tak s nimi nemá kdo být</i></p>

	<i>a zaměstnavatel to těžko snáší, když chybí v práci.“</i>
7. Petra	<i>„Když jsem šla do práce, tak mi v tom spíš vyšli vstříc, že můžu jezdit na šest nebo na sedm, jak mi to vyhovuje kvůli těm dětem, kvůli té školce. Z mého pohledu, já jsem s tím problém neměla.“; myslí si, že znevýhodněná může být jen tím, když nemá auto a musí se střídat s manželem na směny</i>
8. Šárka	<i>„Myslím si, že v tomto se dělají rozdíly. V tomto jsou ženy opravdu znevýhodněné, ať se to zdá že není. I když podnikatelé, firmy tvrdí, že to není ten důvod, proč vás nepřijmou. Ve skutečnosti tu to ženu ovlivňuje...“</i>

**Tabulka 9: Otázka 8. „Myslí si ženy, že má na každou ženu vliv skutečnost, když je svobodná, vdaná či má děti, při hledání vhodného zaměstnání pro ni?“**

	<b>Ženy pocítují vliv hlavně v tom, že pokud mají děti, musí je nějakým způsobem zabezpečit po dobu, co jsou v práci a podle toho si hledají zaměstnání. Proto nejčastěji hledají zaměstnání dopoledne, aby děti po tuto dobu mohly být ve školce.</b> <b>Uvádí, že se zaměstnavatel ptá na to, zda mají děti. Takže mít děti je problém, pokud chce žena pracovat.</b>
1. Jana	<i>„Myslím si, že asi ano. A že je to možná i o takové té suverénnosti..., že svobodná žena si půjde hledat práci někde jinde a bude při výběrovém řízení chovat a cítit jinak, než žena, která má děti a je vdaná, tak potřebuje nějakým způsobem víc zabezpečit už tu rodinu.“</i>
2. Gabča	<i>přikládá tomu velký vliv; „Když jsem vybírala práci, nebo jsem se ucházela o zaměstnání, tak v té době jsem byla ještě svobodná a bezdětná, takže jsem to asi o to měla jednodušší. Ale teď, když to dítě mám, je to někdy náročné a nebo zaměstnavatel k tomu musí přihlížet.“</i>
3. Katka	<i>„... tak vliv to nějaký má, hlavně pro zaměstnavatele, ne ani tak pro tu ženskou, ne pro tu osobu, ale pro zaměstnavatele... on se o to zajímá, i když by neměl.“; sama je ze svým zaměstnavatelem spokojena</i>

4. Martina	<i>„No určitě, protože jako dneska se očekává flexibilita. No a to u těch dětí nejde.“; kvůli dětem si nemůže dovolit práci daleko a pracovat na směny, v předchozím zaměstnání ji k tomu nutili; v nynějším zaměstnání je spokojena</i>
5. Dáša	<i>„Určitě mě to omezovalo, protože když třeba můj manžel má směny a já mám ranní, tak nám to vyhovuje. Ale kdybychom měli oba dva ranní, tak by nám to nevyhovovalo, nebo kdyby jsme měli oba odpolední, tak by nám to taky nevyhovovalo.“; při výběru ji to omezovalo, ale v zaměstnání to nepocítila</i>
6. Magda	<i>má to vliv, „... protože jsem musela do práce chodit soboty a neděle, a to bez toho, aby mě někdo hlídal děcka, tak to nešlo.“</i>
7. Petra	<i>„Když hledáš, tak se tě ptají... máte děti, jste svobodná? Svobodná to má ještě lehčí. Nebo s většími dětmi, ty malé - to je spíš problém při tom hledání.“</i>
8. Šárka	<i>„No tak pokud už má žena děti, tak si myslím, že je hledání zaměstnání tím ovlivněno. Protože samozřejmě jako má děti a nemůže dělat odpoledne. I tu menší možnost výběru, tu práci si musí přizpůsobit. Jedná se spíše o ty dopolední práce, od sedmi do půl čtvrté, což je v tomto ovlivněná.“</i>

**Tabulka 10: Otázka 9. „Zažily vůbec někdy nějakou situaci při hledání zaměstnání, ve které se cítily diskriminovány jako ženy?“**

	<b>Oslovené se necítily při hledání zaměstnání diskriminovány jako ženy a nevědí ani o takové situaci ze svého okolí.</b>
1. Jana	nemá osobní zkušenost, o místo ještě nežádala
2. Gabča	nezažila a nikdo v jejím okolí taky ne
3. Katka	nezažila tuto situaci
4. Martina	nezažila

5. Dáša	zatím tuto zkušenost nemá
6. Magda	spíše nezažila
7. Petra	nemá osobní zkušenost a nikdy si toho nevšimla
8. Šárka	nezažila a ani o tom neslyšela

**Tabulka 11: Otázka 10. „Jak se ženy dívají na nabídku pracovních příležitostí v mikroregionu Luhačovicko?“**

	<p><b>Nabídku pracovních příležitostí shledávají víceméně špatnou.</b></p> <p><b>Nabídku hodnotí jako omezenou a sezónní, protože se jedná o pracovní příležitosti spíše v lázeňství, hotelnictví, pohostinství a službách.</b></p>
1. Jana	<p>„Špatně, je tady nedostatek pracovních míst a nabídky práce jsou hlavně sezónní ...“; obává se budoucího uplatnění v tomto regionu; „Já jako pokud budu spíše sociální pracovník, a kdybych chtěla hledat místo, tak si myslím, že nemám moc šancí... (dále mluví o městském úřadu a o státních zaměstnancích) ... je těžké se tam dostat a navíc je tam hrozná „tláčenka“.“</p>
2. Gabča	<p>„Tím, že jsou Luhačovice malé město, tak těch nabídek tady není hodně a určitě je ta nabídka omezená. A každý si tady to svoje místo drží a pracovních nabídek je určitě v Luhačovicích málo.“</p>
3. Katka	<p>„Úplně o ničem. Hlavně je to tady o gastronomii... v Luhačovicích, a je blbě placená, takže o ničem. Hlavně pro ženské na mateřské, kdy musí dělat noční, protože tady to v Luhačovicích jinak nejde, že?. Jako najít si „normální“ zaměstnání tady nefunguje.“</p>
4. Martina	<p>„Tady v podstatě kromě nějakých sanitářů, maserů nebo pokojských žádná jiná práce nebude.“</p>
5. Dáša	<p>„Myslím si, že moc pracovních příležitostí tady není, bývaly lázně, ale teď už to není tak populární jezdit do lázní, že teď už toho moc ne-</p>



	<i>ní. “; domnívá se, že lidé nemají zájem jezdit do lázní, a proto zde nejsou takové pracovní příležitosti</i>
6. Magda	<i>„Je to tady „bledé“ s pracovními příležitostmi. Málo míst, jsou tu jen sezónní místa. Jinak přes zimu je všechno zavřeno.“</i>
7. Petra	<i>„Je to horší. Je to, ale všude. Ale v Luhačovicích to není ještě tak hrozné jak někde jinde. Tady jsou ty lázně. Pokud by nebyly, bylo by tu méně pracovních míst.“</i>
8. Šárka	<i>„Myslím si, že pracovních příležitostí je tady dostatek, ale v rámci lázeňských služeb. Ale pro mě jako studentku finančního oboru, prostě tohoto zaměření v Luhačovicích, že není. A v dnešní době a současné situaci už není.“</i>

**Tabulka 12: Otázka 11. „Jaké bylo jejich vysněné zaměstnání nebo čím jsi chtěla být, když si byla ještě „malá“?“**

	<b>Převážně měly svůj dětský vzor v paní učitelce, ale také snily o práci ve zdravotnictví. Některé jsou se svým nynějším zaměstnáním spokojeny.</b>
1. Jana	<i>„... asi jsem chtěla být princeznou, pak paní učitelkou, vzápětí na to sociální pracovnící a teď momentálně před koncem školy vůbec nevím.“</i>
2. Gabča	<i>„... asi zvěrolékař. Potom asi učitelka, jako také dětské zaměstnání. Ale teď jsem se svou prací spokojena.“</i>
3. Katka	<i>„Ta optička, fakt to je můj koníček. Když jsem byla malá, ... já jsem chtěla být vším, nevím, ... ale tak asi původně chemička.“</i>
4. Martina	<i>... porodní asistentka, to byl můj sen.“; lituje, že má jinou školu než zdravotní</i>
5. Dáša	<i>„Já jsem se chtěla dostat na dětskou zdravotní sestru, na zdravotní školu. To mi nevyšlo, přijímačky jsem udělala, ale nevyšlo mi to, takže jsem musela jít automaticky na švadlenu.“; pokoušela si dodělat školu, ale při</i>

	dětech jí to moc nešlo a nechala toho
6. Magda	neví
7. Petra	<i>„Tak to jsem chtěla na „sportovku“. Pak jsem chtěla kadeřnici, ale tam byl takový nával, že jsem se tam nedostala.“</i>
8. Šárka	<i>„Paní učitelkou, to jsou takové ty dětské přání – holčičí. Ať už by to byla paní učitelka ve školce nebo ve škole.“</i>

**Tabulka 13: Otázka 12. „Co chtěly dodat nebo říci k tomu to tématu, na co jsem se jich nezeptala?“**

	<b>Ženy nechtěly nic dodat k okruhu otázek na téma „Postavení ženy na současném trhu práce“, přišly jim dostatečné.</b>
1. Jana	<i>„Já si myslím, že otázky byly vyčerpávající.“</i>
2. Gabča	<i>„Já si myslím, že otázky byly vyčerpávající a nemám další, co bych dodala.“</i>
3. Katka	nechtěla nic dodat
4. Marina	nechtěla nic dodat
5. Dáša	nechtěla nic dodat
6. Magda	nechtěla nic dodat
7. Petra	nechtěla nic dodat
8. Šárka	<i>„Myslím, že soubor otázek zaústil do všech sfér tohoto problému.“</i>

### 4.3 Skupinová diskuze, jako metoda kontroly a zvyšování validity

*„Pod termínem metody kontroly a zvyšování validity chápeme konkrétní procedury a techniky, jimž zjišťujeme, zda postup, který jsme zvolili a zjištění, k nimž jsme prostřednictvím tohoto postupu dospěli, jsou validní, případně, co konkrétního můžeme udělat proto, abychom tuto validitu zvýšili (Miovský, 2006, s. 263).“*

Jako metodu kontroly validity, byla zvolena skupinová diskuze s prvky ohniskové skupiny, kdy zkušenosti ukazují, jak uvádí Hendel (2005), že když je skupinová diskuze dobře vedena uvolňují se racionalizační schémata a psychické zábrany a diskutující snadněji odhalují své postoje a způsoby jednání, své pocity a myšlení v běžném životě. Proto je skupinová diskuze vhodná pro odhalení obsahů veřejného mínění a kolektivních postojů.

Podle Miovského (2006) patří ohniskové skupiny mezi jedny z nejprogresivnějších kvalitativních metod pro získávání dat. Morgan (In Miovský, 2006) pojímá ohniskovou skupinu jako výzkumnou metodu, jejímž prostřednictvím získáváme kvalitativní data za využitím skupinové interakce vzniklé jako a probíhající v debatě na téma určené badatelem. Badatel určuje zaměření diskuze, její ohnisko, které se odvíjí od cílů výzkumu a výzkumných otázek. Údaje jsou získávány prostřednictvím záznamu skupinové interakce. Obvykle bývá ohnisko definováno volněji, jedná se spíše o tématickou oblast či obecnější fenomén, který nás zajímá. Avšak ohnisko musí být ohraničené a srozumitelné pro všechny účastníky diskuze.

#### 4.3.1 Velikost a fáze diskusní skupiny

Tuto skupinu tvořilo pět žen ve věkové kategorii 32 až 47 let. Ženy žijí v mikroregionu Luhačovicko a zde i pracují. Záznam diskuze trval cca 20 minut.

Předem byla skupina zahájena tím, že jsem se představila a řekla téma, na které bude diskuze vedena. Účastnice se vzájemně představily a to jen pro úplnost, protože se znají a potkávají se v běžném životě. Také jsem je předem poprosila o souhlas s poskytnutím nahrávky. Poté byly od nich zjištěny základní údaje jako je věk, vzdělání, bydliště, rodinný status, počet dětí a povolání.

Přiblížení skupiny pěti žen účastnících se diskuze:

**Jméno:**           **věk, vzdělání, bydliště, rodinný status, počet dětí, povolání**

-----

**Renča:**           41, vyšší odborné, Luhačovice, vdaná, 1, OSVČ (= osoba samostatně výdělečně činná) – obchodní činnost

**Vlad'ka:**       40, střední ukončeno výučním listem, Luhačovice, rozvedená, 2, OSVČ – obchodní činnost

- Dara:** 35, střední ukončeno maturitou, Luhačovice, rozvedená, 2, nezaměstnaná
- Hanka:** 47, střední ukončeno maturitou, Luhačovice, rozvedená, 2, recepční
- Petra:** 32, střední ukončeno výučním listem, Pozlovice, svobodná, 0, OSVČ – služby

Dále následovala úvodní fáze diskuze a motivace. Kde byly účastnice seznámeny ještě s tématy okruhy otázek, na které se budu ptát. Poté byly řečeny pravidla diskuze, podle Miovského (2006, s. 183):

- *hovoří vždy pouze jedna osoba;*
- *nesmí probíhat vedlejší rozhovory mezi sousedy;*
- *diskuze se účastní všichni přítomní účastníci;*
- *nikdo nemá dominantní roli a každý má právo říci svůj názor;*
- *každý má právo se k názoru jiného vyjádřit, ale nemá jej právo odsuzovat nebo jinak dohodnocovat*
- *každý má právo odmítnout odpověď, pokud je mu odpověď nepříjemná a nemůže být do odpovědi nucen;*
- *každý má právo zastavit svoji odpověď, nechce-li pokračovat;*
- *každý má právo v případě nutnosti ukončit svoji účast ve skupině;*
- *informace, které se účastníci o sobě navzájem dozvědí, patří pouze jim a žádné jiné osobě;*
- *účastníci se oslovují jménem a nepoužívají pro oslovení nadávky apod.*

Po řešení pravidel bylo přistoupeno k jednotlivým tématům, které považuji za jádro diskuze. Tato témata byla vyvozena z otázek polostrukturovaného rozhovoru. Ke každému tématu byl vyvozen závěr z diskuze z původních výpovědí žen. Závěr je interpretován jako mínění celé skupiny.

Úplný přepis skupinové diskuze je uveden v Příloze P V: Přepis skupinové diskuze.

**Téma 1.:****„Jak se díváte na rovnost příležitostí mezi ženami a muži na současném trhu práce?“**

**Závěr:** Muži mají daleko více příležitostí a lepší finanční ohodnocení. Žena si nemůže vybírat pracovní místo hlavně kvůli dětem a domácnosti. Má dilema mezi pracovní kariérou a rodinou. Muž toto neřeší, proto má větší šanci si sehnat práci. Rovnost podle žen tedy není.

**Téma 2.:****„Myslíte si, že existuje vztah mezi vzděláním a pracovním uplatněním?“**

**Závěr:** Vztah mezi vzděláním a pracovním uplatněním existuje, protože jsou místa, která určitý stupeň vzdělání vyžadují. I když si myslí, že je to hlavně o schopnostech a vzdělání. V dnešní době je důležité mít vysokoškolské vzdělání, jinak se člověk neuplatní. Anebo je důležité mít známosti, aby člověk dosáhl vytouženého místa, kde to nemá nic společného se vzděláním.

**Téma 3:****„Co říkáte na to, zda je „žena“ nějakým způsobem znevýhodněná na trhu práce, když je například svobodná, vdaná, má děti nebo je bezdětná?“**

**Závěr:** Určitě je žena v tomto směru znevýhodněna. Žena je znevýhodněna v každé věkové kategorii. Když je svobodná, očekává se od ní, že bude mít rodinu, takže je neperspektivní. Jakmile už děti má, nemůže být tolik pracovně flexibilní jako muž. Když už děti odrostou, pak je zase moc stará. Proto například není lehké pro ženu podnikat. Připouští však možnost, že žena může tak, dobře vydělávat, aby si mohla zaplatit hlídání a věnovat se i nadále kariéře. Ale druhou stránkou věci je, jak se pak sama cítí. Žena tedy má nadále dilema: kariéra nebo rodina. Proto se také posunuje hranice toho mít děti a stále více vzdělaných žen rodí méně.

**Téma 4:****„Myslíte si, že má na každou ženu vliv ta skutečnost, když je svobodná, vdaná či má děti, při hledání vhodného zaměstnání pro ni?“**

**Závěr:** Ženu její „rodinný status“ ovlivňuje a „omezuje“. Především v tom, aby si pečlivě uspořádala průběh běžného dne. To souvisí s výběrem zaměstnání, které musí tomu odpovídat. Tedy aby bylo pro ni dostupné, nejlépe s dopolední pracovní dobou, aby chod rodiny řádně zabezpečila. I když se jí zaměstnání tolik nelíbí, přijímá to kvůli svým dětem.

#### **Téma 5:**

**„Zažily jste někdy nějakou situaci při hledání zaměstnání, ve které jste se cítily diskriminovány jako ženy?“**

**Závěr:** Situaci, kterou by považovaly za diskriminaci, nezažily. A některé svého postavení jako „ženy“, spíše využily ve svůj prospěch.

#### **Téma 6:**

**„Jak se díváte na nabídku pracovních příležitostí v mikroregion Luhačovicko?“**

**Závěr:** Mikroregion Luhačovicko charakterizují především jako sezónní, ve kterém pracují „Luhačovjané“ (obyvatelé Luhačovic) a spousta lidí z okolních vesnic či měst. Sezónní v tomto případě znamená, že pracovní příležitosti jsou zde jen přes léto. Tento mikroregion je zaměřen na lázeňství a hotelnictví. A Lázně a.s. jsou považovány za největšího zaměstnavatele. V současné době mají obavu o svá místa ze strany důchodců, protože jsou pro zaměstnavatele méně finančně nároční.

V závěrečné fázi diskuze (rozhovorů) byl dán prostor ženám, aby se vyjádřily k ústřednímu tématu:

**„Chcete něco dodat nebo říci k tomuto tématu, co jsem nezmínila. Na to „Postavení ženy na současném trhu práce“ se zaměřením na to Luhačovicko?“**

**Závěr:** „Myslím, že jsme toho řekly víc, než jsme měly.“ Ženy účastníci se diskuze shledaly, že k tématu není třeba nic dodávat.

#### 4.4 Závěry empirické části výzkumu

Pomocí tohoto výzkumu jsem chtěla dostat odpověď na to, co si ženy myslí, a jak subjektivně vnímají své postavení na současném trhu práce. Za stěžejní tři otázky, které mi měly pomoci k odpovědi na tento výzkumný problém, považuji:

*Jak se ženy dívají na rovnost příležitostí mezi ženami a muži na současném trhu práce?*

*Co říkají tomu, zda je žena nějakým způsobem znevýhodněná na trhu práce, když je například svobodná, vdaná, má děti či je bezdětná?*

*Zda si myslí, že má na každou ženu vliv skutečnost, když je svobodná, vdaná či má děti, při hledání vhodného zaměstnání pro ni?*

Tyto otázky byly položeny při sběru kvalitativních dat metodou polostrukturovaného rozhovoru i validní metodě skupinové diskuze. Z výzkumu vyplývají následující interpretované závěry:

Rodina a rodinné zázemí jsou pro ženy důležitými. Pokud mají děti, jsou pro ně na prvním místě. Jim také přizpůsobují i výběr zaměstnání.

Za nejvíce znevýhodněnou skupinu žen považují ženy s malými dětmi. Mají dilema mezi rodinou a kariérou. Jako možnost k řešení této situace, se jim nabízejí alternativní formy práce, kterým se sice nebrání, ale raději preferují hlavní pracovní poměr. Alternativní formy práce jako je zkrácený pracovní úvazek a práce z domova se jim líbí, ale spíše ji považují za formu vhodného přivýdělku například při mateřské.

Myslí si, že muži mají daleko více pracovních příležitostí i lepší finanční ohodnocení.

Připouští, že existuje vztah mezi vzděláním a pracovním uplatněním, protože pro výkon nějakého odborného povolání je potřeba adekvátního vzdělání. Avšak schopnostem a inteligenci přiřkládají větší význam a hlavně tomu, jak je schopen člověk toto uplatnit v praxi.

Podle výpovědí je žena znevýhodněna v každé věkové kategorii. Objevuje se zde fenomén: „Žena je buď moc mladá (očekává se od ní rodina), má děti (předpokládá se, že péčí a starostmi o děti a domácnost nebude, tak flexibilní a tím není perspektivní pro trh práce), nebo je moc stará.“

Žena je ovlivněna svým „rodinným statusem“ (svobodná, vdaná, má děti, bezdětná). Vede stále dilema kariéra versus rodina. Je pro ni velmi náročné a zatěžující zajistit běžný každodenní chod domácnosti. Hlavně pokud děti má, musí je zajistit po dobu, co je v zaměstnání. Převážně tuto funkci zajišťují instituce jako jsou mateřské školky. Většinou si hledají zaměstnání s dopolední pracovní dobou a místo, které je pro ně dostupné, tak aby se po pracovní době mohly věnovat dětem a domácnosti.

Velmi pozitivně hodnotím, že žádná žena se necítila diskriminována při hledání zaměstnání a ani v něm na základě příslušnosti k „druhému“ pohlaví. Také neví o žádném případě ze svého okolí, který by se diskriminaci podobal.

Mikroregion Luhačovicko charakterizují jako sezónní. Tento mikroregion je zaměřen především na lázeňství, hotelnictví a cestovní ruch. A Lázně a.s. jsou považovány za největšího zaměstnavatele. Pracovní nabídka je zde shledávána jako omezená a špatná, protože zde není taková možnost výběru.

Od dětství snily o profesích spojených se školstvím a zdravotnictvím. Většina žen je ze svým nynějším zaměstnáním spokojena, i když se ve značné míře liší od jejich dětských představ.

Závěrem této výzkumné části chci poděkovat všem ženám za jejich čas a ochotu se k tématu „Postavení ženy na současném trhu práce“ vyjádřit.



## ZÁVĚR

Přínosem této práce bylo zjištění subjektivního vnímání nejen pracovního postavení ženy na současném trhu práce v mikroregionu Luhačovicko.

Jeden z cílů jim bylo porozumět, dát jim možnost vyjádřit se k tématu práce na základě pokládaných otázek a to se mi víceméně podařilo.

Fenomén ženy, která je mladá, má děti nebo je pro trh práce moc stará, je v podvědomí žen silně zakořeněn. Mít děti pro ně tedy znamená spíše problém nebo je to bráno jako něco omezujícího. A také díky tomu názoru se hranice toho, kdy ženy plánují děti, posunuje stále výše.

Stále se cítí znevýhodněny oproti mužům a to hlavně při vstupu na trh práce. Důvodem jsou sociální stereotypy v tradičních mužských a ženských rolích. Proto je asi v tomto případě oprávněné převzít výrok jedné ženy: „Ženská je jen ženská.“ Je to výrok plný bezmoci, submise a neřešitelnosti svého postavení.

Východisko z této situace musíme hledat v tradičním nastavení společnosti a státu. Měla by se především vyjadřovat úcta k ženám a to hlavně k matkám.

Současná žena je zaměstnanou ženou, která chodí do práce a pečuje o domácnost. Dá se to sice pochopit, protože málo která rodina vyjde v dnešní době s jedním příjmem. Nicméně je to pro ni náročné i vyčerpávající.

Dnešní žena vede vnitřní dilema, chtěla by kariéru i rodinu. Podobá se tak trochu Lilith z hebrejské legendy, kterou zmiňuji v úvodu této práce. Chtěla by všechno nebo nic. Mít své zaměstnání, které by jí naplňovalo a být nezávislá. Přitom v sobě slyší hlas pokorné Evy, která pečuje o děti a je vnímavá k potřebám rodiny.

Ale to už je jen na ženě, jak se rozhodne, na které volání bude slyšet víc. Myslím, že až čas ukáže, zda své rozhodnutí vedla k té správné „zlaté střední cestě“.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### Literární zdroje:

1. ARNOLD, J., SILVESTR, J. PATTERSON F. et al. *Psychologie práce: pro manažery a personalisty*. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1518-3
2. BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4
3. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8
4. FRANK, R., H.; BERNANKE, B., S. *Ekonomie*. Praha: Grada. 2003. ISBN 80-247-04711-4
5. HENDEL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2
6. HOLMAN, R. *Ekonomie*. Praha: C. H. Beck, 2005. ISBN 80-7179-891-6
7. CHUDÁČKOVÁ, T. a kol. *Vybrané problémy v oblasti rovného postavení žen a mužů pečujících o děti a návrhy na jejich řešení*. Praha: Aperio, 2005. ISBN 80-903087-4-0
8. KOTÝNKOVÁ, M.; NĚMEC O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7
9. KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Nakladatelství Karolinu, 2007. ISBN 976-80-246-1383-3
10. MATOUŠEK, O. *Studijní texty: Rodina jako vztahová síť*. Praha: Slon, 1997. ISBN 80-85850-24-9
11. MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1362-4
12. MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2006. ISBN 80-86429-58-X
13. RENZETTI, C. M.; CURRAN D. J. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Nakladatelství Karolinu, 2005. ISBN 80-246-0525-2

14. SAMUELSON P., A.; NORDHAUS, W., D. *Ekonomie*. 18. vydání. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3
15. SOKAČOVÁ, L. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-12-9
16. SIROVÁTKA, T. et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno; Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakladatelství Albert, 2006. ISBN 80-7326-104-9
17. ŠINDLEROVÁ, I. *Ženy na trhu práce: Jak na nezaměstnanost a diskriminaci. Prakticky a takticky! Příklady dobré praxe z Evropy (převážně Střední a Východní)*. Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2005
18. UTRIO, K. *Dcery Eviny: Historie evropské ženy*. Havlíčkův Brod: Hejkal, 1994. ISBN 80-901646-0-9

#### Elektronické zdroje:

19. *Amapy.cz (In: Atlas.cz): Mapy České republiky, Evropy a světa* [online]. Centrum holdings: c2009, [cit. 2009-05-06]. Mapy.cz – Mapové podklady © 2006, DPA s.r.o. Dostupné z WWW: <http://amapy.atlas.cz/?site=centrum#x=-515310@y=-1182025@cs=1@sidx=3@pg=2@pl=@app=5>
20. *Ahoj! Czech Republic: Aktivní politika zaměstnanosti – Česká republika*. [online] Co je a jak se realizuje Aktivní politika zaměstnanosti. Ministerstvo zahraničních věcí ČR: 5. 4. 2009, [cit. 2009-04-06]. Dostupné z WWW: <http://www.czech.cz/cz/prace/prace-v-cr/aktivni-politika-zamestnanosti>
21. *Business.cennter.cz: Zákony, Zákon o zaměstnanosti – Část V. – Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. HAVIT, s.r.o.: c1998 – 2009, poslední aktualizace 5. 4. 2009 [cit. 2009-02-23]. Dostupné z WWW: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx> ISSN 1213-723
22. *Feminismus.cz: O ženách, mužích a feminismu a gender studies – Historie*. [online]. Historie. Gender Studies o.p.s.: c2003, 5. 4. 2009 [cit. 2009-04-24]. Dostupné z WWW: <http://www.feminismus.cz/historie.shtml> >

23. *Kouzlo rozmanitost, Turistický informační portál Zlínského kraje: Zlínský kraj – Východní Morava, Zlínsko a Luhačovicko* [online]. Realizace Dat Internet, a.s., Avedon, s. r. o., systém Windmill 4.0 [cit. 2009-05-06]. Systém Windmill 4.0. Dostupný z WWW: <<http://www.vychodni-morava.cz/lokalita/5/>>. Další dostupnost z WWW: <<http://ccr.vychodni-morava.cz/>>
24. Lázně Luhačovice, a.s.. *Poloha a mapa Luhačovic* [online]. WDS – web design, c2000-2004, [cit. 2009-05-06]. Dostupný z WWW: <<http://www.lazneluhacovice.cz/mapy.php>>

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
VPP	Veřejně prospěšné práce
ZPS	změněnou pracovní schopností

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

<i>Obrázek 1:</i>	<b>Zlínský kraj je součástí Východní Moravy .....</b>	<b>32</b>
<i>Obrázek 2:</i>	<b>Luhačovice a okolí I. ....</b>	<b>33</b>
<i>Obrázek 3:</i>	<b>Luhačovice a okolí II.....</b>	<b>34</b>
<i>Obrázek 4:</i>	<b>Lázně Luhačovice.....</b>	<b>35</b>

## SEZNAM TABULEK

<i>Tabulka 1:</i>	<i>„Rozdílnost“ mezi pohlavími .....</i>	<i>15</i>
<i>Tabulka 2:</i>	<i>Otázka 1. „Je pro ně podpora rodiny nebo nejbližšího okolí důležitá při hledání zaměstnání?“ .....</i>	<i>40</i>
<i>Tabulka 3:</i>	<i>Otázka 2. „Jsou v současné době v nějakém pracovním poměru?“ .....</i>	<i>41</i>
<i>Tabulka 4:</i>	<i>Otázka 3. „Jak se ženy dívají na alternativní formy práce, jako je například zkrácený pracovní úvazek, práce z domova, flexibilní pracovní doba, sdílení pracovního místa s jinou osobou?“ .....</i>	<i>41</i>
<i>Tabulka 5:</i>	<i>Otázka 4. „Jak se ženy dívají na rovnost příležitostí na současném trhu práce mezi ženami a muži?“ .....</i>	<i>42</i>
<i>Tabulka 6:</i>	<i>Otázka 5. „Považují pracovní pozici lékař za typicky ženské či mužské povolání?“ .....</i>	<i>43</i>
<i>Tabulka 7:</i>	<i>Otázka 6. „Myslí si ženy, že existuje vztah mezi vzděláním a pracovním uplatněním?“ .....</i>	<i>44</i>
<i>Tabulka 8:</i>	<i>Otázka 7. „Co říkají ženy tomu, zda je „žena“ nějakým způsobem znevýhodněná na trhu práce, když je například svobodná, vdaná, má děti či je bezdětná?“ .....</i>	<i>45</i>
<i>Tabulka 9:</i>	<i>Otázka 8. „Myslí si ženy, že má na každou ženu vliv skutečnost, když je svobodná, vdaná či má děti, při hledání vhodného zaměstnání pro ni?“ .....</i>	<i>46</i>
<i>Tabulka 10:</i>	<i>Otázka 9. „Zažily vůbec někdy nějakou situaci při hledání zaměstnání, ve které se cítily diskriminovány jako ženy?“ .....</i>	<i>47</i>
<i>Tabulka 11:</i>	<i>Otázka 10. „Jak se ženy dívají na nabídku pracovních příležitostí v mikroregionu Luhačovicko?“ .....</i>	<i>48</i>
<i>Tabulka 12:</i>	<i>Otázka 11. „Jaké bylo jejich vysněné zaměstnání nebo čím jsi chtěla být, když si byla ještě „malá“?“ .....</i>	<i>49</i>
<i>Tabulka 13:</i>	<i>Otázka 12. „Co chtěly dodat nebo říci k tomu to tématu na co jsem se jich nezeptala?“ .....</i>	<i>50</i>

## SEZNAM PŘÍLOH

### **Teoretická část:**

PI: Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., část V. § 104 – 120 Aktivní politika zaměstnanosti

### **Praktická část:**

P II: Souhlas s poskytnutím rozhovoru

P III: Záznamový arch rozhovoru a nástin otázek rozhovoru

P IV: Ukázka dvou přepsaných rozhovorů

P V: Přepis skupinové diskuze



**PŘÍLOHA PI: ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI Č. 435/2004 SB.,  
ČÁST V. § 104 – 120 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI**

*Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*

*Část pátá*

*Aktivní politika zaměstnanosti*

*Hlava I: Opatření a nástroje*

**§ 104**

(1) Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

(2) Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) příspěvek na zapracování,
- f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

**§ 105**

(1) Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž

- a) poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- b) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedená v části třetí, s výjimkou příspěvku podle § 78,
- c) cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 120).

(2) Úřad práce může na základě dohody zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení, například pedagogicko-psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť, a hradit náklady spojené s touto činností.

(3) Dohoda mezi úřadem práce a odborným zařízením o provedení poradenské činnosti musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

a) identifikační údaje účastníků dohody,

b) obsah a rozsah poradenské činnosti,

c) místo a způsob provedení poradenské činnosti,

d) termín provedení poradenské činnosti,

e) náklady poradenské činnosti, termín a způsob jejich úhrady,

f) závazek odborného zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,

g) ujednání o vypovězení dohody.

(4) Charakteristiku jednotlivých poradenských činností a forem poradenství a druhy nákladů s ním spojených, které hradí úřad práce, stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

## § 106

V souladu s potřebami trhu práce mohou úřady práce ověřovat nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Podmínky ověřování a náklady na nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti schvaluje ministerstvo.

## § 107

(1) Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. 46) Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

(2) Příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti poskytované podle částí třetí a páté nelze zaměstnavateli poskytovat na stejný účel. Příspěvky nelze poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím.

## *Hlava II: Rekvalifikace*

### **§ 108**

(1) Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.

(2) Rekvalifikaci může provádět pouze

- a) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona,
- b) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu 52d),
- c) škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení 52e) nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu 52f), nebo
- d) zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu 52g),  
(dále jen „rekvalifikační zařízení“).

(3) Vzdělávacím programem akreditovaným podle odstavce 2 písm. a) se rozumí program, kterému byla na základě potřeb trhu práce rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy udělena akreditace. Akreditace se uděluje na základě písemné žádosti, jejíž součástí je vymezení obsahu a rozsahu vzdělávání, forem a metod výuky a způsobů ověřování výsledků vzdělávání v rekvalifikaci. Vzdělávací program musí být v souladu s cíli a obsahem vzdělávání podle zvláštních právních předpisů 52f). O udělení akreditace je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy povinno rozhodnout nejpozději do 90 dnů ode dne doručení žádosti o akreditaci. K posouzení žádosti o akreditaci si Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy může zřídit akreditační komisi jako svůj poradní orgán a může si vyžádat stanovisko ministerstva k situaci na trhu práce. Akreditace se uděluje na dobu 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o jejím udělení.

(4) Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy rozhodne o odejmutí akreditace, jestliže rekvalifikační zařízení uvedené v odstavci 2 písm. a)

- a) nedodrží akreditovaný vzdělávací program,
- b) není schopno zabezpečit odpovídající úroveň vzdělávání, nebo
- c) požádá o odejmutí akreditace.

(5) Rekvalifikační zařízení uvedené v odstavci 2 písm. a) je oprávněno vydávat osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností.

(6) Rekvalifikačnímu zařízení, které na základě dohody s úřadem práce provádí rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání, může úřad práce hradit náklady spojené s touto rekvalifikací.

(7) Dohoda mezi úřadem práce a rekvalifikačním zařízením o rekvalifikaci uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) pracovní činnost, na kterou budou uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání rekvalifikováni,
- c) základní kvalifikační předpoklady potřebné pro zařazení do rekvalifikace,
- d) rozsah teoretické a praktické přípravy,
- e) místo a způsob provedení rekvalifikace,
- f) doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- g) náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady,
- h) závazek rekvalifikačního zařízení uzavřít pojištění pro případ své odpovědnosti za škodu na zdraví způsobenou při rekvalifikaci,
- i) závazek akreditovaného zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,
- j) ujednání o vypovězení dohody.

(8) Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v dohodě s ministerstvem stanoví prováděcím právním předpisem náležitosti žádosti o akreditaci a organizace vzdělávání podle rekvalifikačního programu, způsob ukončení vzdělávání a náležitosti osvědčení o rekvalifikaci.

### § 109 *Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání*

(1) Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.

(2) Dohoda o rekvalifikaci podle odstavce 1 musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována,
- c) způsob a doba rekvalifikace, místo jejího konání,
- d) podmínky poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací,
- e) způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- f) závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, a druhy nákladů, které bude povinen úřadu práce uhradit,
- g) ujednání o vypovězení dohody.

(3) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku na

- a) podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu, 44)
- b) ostatní podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu, 45)

c) další podmínky, jejichž nedodržení není porušením rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu 46).

Nedojde-li v dohodě k rozlišení podmínek, má se za to, že se jedná o podmínky stanovené podle písmene a).

**(4)** Porušení podmínek poskytnutí příspěvku podle odstavce 3 písm. a) nebo b) na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací nebo porušení povinnosti jeho vrácení je porušením rozpočtové kázně. 46)

**(5)** Formy rekvalifikace, druhy nákladů rekvalifikace a nákladů s ní spojených, které hradí úřad práce, stanoví ministerstvo v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy prováděcím právním předpisem.

### **§ 110** *Rekvalifikace zaměstnanců*

**(1)** Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O rekvalifikaci zaměstnanců, spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace, může úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu. Pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody s úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. Jestliže pro zaměstnavatele zabezpečuje rekvalifikaci zaměstnanců rekvalifikační zařízení, uzavírá se dohoda mezi zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením, popřípadě mezi úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením.

**(2)** Dohoda o rekvalifikaci zaměstnanců mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, případně rekvalifikačním zařízením musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

a) identifikační údaje účastníků dohody,

b) pracovní činnost, na kterou budou zaměstnanci rekvalifikováni,

c) základní kvalifikační předpoklady zaměstnanců potřebné pro zařazení do rekvalifikace,

d) rozsah teoretické a praktické přípravy,

e) místo a způsob provedení rekvalifikace,

f) doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností,

- g) náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady,
- h) závazek zaměstnavatele nebo rekvalifikačního zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,
- i) ujednání o vypovězení dohody.

**(3)** Dohoda o rekvalifikaci zaměstnanců mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) pracovní činnost, na kterou má být zaměstnanec rekvalifikován,
- c) rozsah teoretické a praktické přípravy,
- d) doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností.

**(4)** Rekvalifikace podle zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance; za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje, jen pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.

**(5)** O rekvalifikaci podle odstavce 1 nejde v případě účasti zaměstnance na teoretické nebo praktické přípravě, kterou

- a) je zaměstnavatel povinen zabezpečovat pro zaměstnance podle příslušných právních předpisů a které je zaměstnanec povinen se zúčastnit v souvislosti s výkonem svého zaměstnání, nebo
- b) zaměstnanec absolvuje z vlastního zájmu, aniž by z hlediska jím vykonávané práce u zaměstnavatele byla nezbytná potřeba změny jeho dosavadní kvalifikace. V tomto případě se postupuje podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů upravujících účast zaměstnanců na školení a studiu při zaměstnání. 54)

**(6)** Formy rekvalifikace zaměstnanců, druhy nákladů rekvalifikace a nákladů s ní spojených, které hradí úřad práce, stanoví ministerstvo v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy prováděcím právním předpisem.

## § 111

(1) Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, 55) hmotně podporuje

- a) vytváření nových pracovních míst,
- b) rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

(2) Školením se pro účely investičních pobídek rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem. Školení může být zajišťováno i zaměstnavatelem.

(3) Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky 55) nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice. Do celkového počtu nově vytvořených míst se zahrnují místa vytvářená ode dne předložení záměru získat investiční pobídky.

(4) Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců může být poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců skutečně vynaloženy. Podmínka minimální míry nezaměstnanosti v územní oblasti, uvedená v odstavci 3, platí i pro poskytnutí hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců. Do celkového počtu rekvalifikovaných nebo školených zaměstnanců se zahrnují zaměstnanci rekvalifikovaní nebo školení ode dne předložení záměru získat investiční pobídky.

(5) Hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců poskytuje ministerstvo.

(6) Dohoda o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst musí obsahovat

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) počet a profesní strukturu pracovních míst, která budou vytvořena,
- c) datum, do kterého budou místa obsazena dohodnutým počtem zaměstnanců,
- d) druhy nákladů, na jejichž úhradu lze hmotnou podporu použít,



- e) výši a termín poskytnutí hmotné podpory,
- f) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- g) způsob a termín zúčtování hmotné podpory,
- h) závazek zaměstnavatele vrátit hmotnou podporu nebo její poměrnou část, pokud hmotnou podporu nevyčerpá v dohodnutém termínu, nebo pokud mu byla jeho zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůtu a podmínky vrácení hmotné podpory,
- i) ujednání o vypovězení dohody.

**(7)** Dohoda o poskytnutí hmotné podpory rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců obsahuje

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) počet zaměstnanců, kteří budou zařazeni do rekvalifikace nebo školení,
- c) obsah rekvalifikace nebo školení, způsob a dobu jejího zabezpečení,
- d) předpokládanou výši nákladů na rekvalifikaci nebo školení,
- e) datum, do kterého bude dohodnutý počet zaměstnanců rekvalifikován nebo školen,
- f) druhy nákladů, na jejichž úhradu lze hmotnou podporu použít,
- g) výši a termín poskytnutí hmotné podpory,
- h) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- i) způsob a termín zúčtování hmotné podpory,
- j) závazek zaměstnavatele vrátit hmotnou podporu nebo její poměrnou část, pokud hmotnou podporu nevyčerpá v dohodnutém termínu, nebo pokud mu byla jeho zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůtu a podmínky vrácení hmotné podpory,
- k) ujednání o vypovězení dohody.

**(8)** Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst a hmotná podpora rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců jsou účelově určeny a nemohou být použity na jiný účel, než je uvedený v dohodě o jejich poskytnutí.

(9) Nedodržení podmínek sjednaných v dohodě podle odstavců 6 a 7 nebo nevrácení hmotné podpory ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně a bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu. 46)

(10) Územní oblastí se rozumí území okresu, 11) v němž je investiční akce umístěna, nebo spádová oblast. Do spádové oblasti patří kromě okresu, v němž je investiční akce umístěna, i okresy, z jejichž území do obce, v níž je umístěna investiční akce, netrvá doba dojíždění prostředky hromadné dopravy více než jednu hodinu.

(11) Průměrná míra nezaměstnanosti ve spádové oblasti se pro účely poskytnutí hmotné podpory použije pouze pro zaměstnavatele, který vytvoří více než 1 000 nových pracovních míst, a to v případě, že průměrná míra nezaměstnanosti ve spádové oblasti je vyšší než v okrese, v němž je investiční akce umístěna.

(12) Výši hmotné podpory na jedno nově vytvořené pracovní místo a výši hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců v závislosti na situaci na trhu práce, vyjádřenou mírou nezaměstnanosti nebo dalšími ukazateli, a formu poskytnutí hmotné podpory stanoví vláda nařízením.

(13) Zaměstnavateli, kterému byla poskytnuta hmotná podpora podle odstavce 1, nelze po dobu účinnosti dohod sjednaných s ministerstvem poskytnout další příspěvek z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti na stejný účel, na jaký byla poskytnuta hmotná podpora.

#### *Hlava IV: Další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti*

##### **§ 112** *Veřejně prospěšné práce*

(1) Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsících, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

(2) Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

### § 113 *Společensky účelná pracovní místa*

(1) Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.

(2) Má-li být zřízeno více než 5 pracovních míst, je úřad práce povinen vyžádat si vypracování odborného posudku.

(3) Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice, může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně šestinásobek této průměrné mzdy.

(4) Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice nebo je vyšší, může maximálně činit šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně osminásobek této průměrné mzdy.

(5) Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 6 měsíců. Přijme-li zaměstnavatel na vyhrazené pracovní místo uchazeče o zaměstnání uvedeného v § 33 odst. 1 písm. a) a e), může být příspěvek poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.

(6) Vrácení příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti nelze požadovat, pokud osoba samostatně výdělečně činná přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.

(7) Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

#### **§ 114 Překlenovací příspěvek**

Zrušen.

#### **§ 115 Příspěvek na dopravu zaměstnanců**

Zrušen.

#### **§ 116 Příspěvek na zapracování**

(1) Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči (§ 33).

(2) Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

#### **§ 117 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

(1) Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. 22)

(2) Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

#### *Poskytování příspěvků*

#### **§ 118**

**(1)** O poskytnutí příspěvků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zaměstnavatel nebo fyzická osoba žádá. Žádost o příspěvek na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti musí obsahovat

- a) identifikační údaje právnické nebo fyzické osoby,
- b) místo a předmět podnikání,
- c) druh příspěvku, o který se žádá.

**(2)** K žádosti o příspěvek na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti je nutné přiložit

- a) doklady osvědčující skutečnosti uvedené v žádosti,
- b) potvrzení o tom, že žadatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně,
- c) doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu.

**(3)** Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti.

**(4)** Místně příslušným pro uzavření dohody a poskytování příspěvku na zřízení (§ 113 odst. 1 věta druhá) nebo vyhrazení (§ 113 odst. 5) společensky účelného pracovního místa je úřad práce, v jehož evidenci je veden uchazeč o zaměstnání, který bude na společensky účelné pracovní místo umístěn.

## **§ 119**

**(1)** O poskytnutí příspěvku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti uzavírá úřad práce se zaměstnavateli, s jinými právnickými a fyzickými osobami a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů) písemnou dohodu.

**(2)** Dohoda o poskytnutí příspěvku musí obsahovat

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) účel poskytnutí příspěvku,
- c) podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,

- d) výši a termín poskytnutí příspěvku,
- e) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- f) podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,
- g) závazek příjemce vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu jeho zaviněním byl příspěvek poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, než náležel, a lhůtu a podmínky vrácení příspěvku,
- h) ujednání o vypovězení dohody.

**(3)** V závislosti na charakteru jednotlivých příspěvků poskytovaných v rámci aktivní politiky zaměstnanosti lze v dohodě sjednat i další ujednání, na kterých mají účastníci zájem.

**(4)** Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku na

a) podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu, 44)

b) ostatní podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu, 45)

c) další podmínky, jejichž nedodržení není porušením rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu 46).

Nedojde-li v dohodě k rozlišení podmínek, má se za to, že se jedná o podmínky stanovené podle písmene a).

**(5)** Nedodržení podmínek poskytnutí příspěvku podle odstavce 4 písm. a) nebo b) nebo nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně. 46)

**(6)** Formy příspěvků a způsob poskytování příspěvků stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

#### *Hlava V: Cílené programy k řešení zaměstnanosti*

### **§ 120**

**(1)** Problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství.

(2) Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce; součástí programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo.

(3) Cíleným programem je i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením; v rámci tohoto programu může být zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto majetku.

(4) Při plnění cílených programů mohou úřady práce spolupracovat i s jinými subjekty nebo je mohou na základě smluvního vztahu zajišťovat prostřednictvím jiných právnických nebo fyzických osob. Součástí dohody o zajišťování cíleného programu je i ujednání o příspěvku právnické nebo fyzické osobě za zajištění cíleného programu.

(Zákony, Zákon o zaměstnanosti – Část V. – Aktivní politika zaměstnanosti In: Business.cennter.cz: [online]. HAVIT, s.r.o.: c1998 – 2009. Dostupné z <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>)

## **PŘÍLOHA P II: SOUHLAS S POSKYTNUTÍM ROZHOVORU**

Datum a místo uskutečnění rozhovoru:

### **SOUHLAS S POSKYTNUTÍM ROZHOVORU**

Já (jméno) ....., narozena ....., bydlištěm (obec, město) ....., prohlašuji, že poskytuji Anně Martinové (studentce 3. ročníku, Univerzity Tomáše Bati, Fakulty humanitních studií, oboru Sociální pedagogika) souhlas k záznamu rozhovoru a následnému využití k tvorbě její bakalářské práci na téma „Postavení ženy na současném trhu práce.“

.....

(podpis/parafa)

Já Anna Martinová se zavazuji k tomu, že nahrávku použiji jen pro tvorbu své bakalářské práce. A po úspěšné obhajobě bakalářské práce bude nahrávka smazána.

.....

(podpis/parafa)



## **PŘÍLOHA P III: ZÁZNAMOVÝ ARCH ROZHOVORU A NÁSTIN OTÁZEK ROZHOVORU**

ROZHOVOR č. ...., datum a místo .....

### **Postavení ženy na současném trhu práce**

#### **Záznamový arch rozhovoru a nástin otázek rozhovoru**

-----  
Jméno:

Věk:

Vzdělání:

Bydliště:

Rodinný status:

Děti:  
-----

Nástin otázek rozhovoru:

1. Je pro Tebe podpora rodiny nebo nejbližšího okolí důležitá při hledání zaměstnání?
  2. Jsi v současné době v nějakém pracovním poměru?  
Ano: (Můžeš mi přiblížit, o jaký druh pracovního poměru se jedná?)  
(Můžeš mi přiblížit svou pracovní pozici?)  
(Jak sis toto místo našla?)  
(Pracuješ přímo v místě svého bydliště nebo dojíždíš?)
- Ne: Jaké pracovní místo si hledáš/budeš hledat?  
Chtěla bys pracovat v blízkosti svého bydliště?

3. Jak se díváš na alternativní formy práce, jako je například zkrácený pracovní úvazek, práce z domova, flexibilní pracovní doba, sdílení pracovního místa s jinou osobou?  
(Myslíš, že v budoucnu využiješ alternativních forem práce?)
4. Jak se díváš na rovnost příležitostí na současném trhu práce mezi ženami a muži?
5. Považuješ pracovní pozici lékař za typicky ženské či mužské povolání?
6. Myslíš si, že existuje vztah mezi vzděláním a pracovním uplatněním?
7. Co říkáš na to, zda je „žena“ nějakým způsobem znevýhodněná na trhu práce, když je například svobodná, vdaná, má děti či je bezdětná?
8. Myslíš si, že má na každou ženu vliv skutečnost, když je svobodná, vdaná či má děti, při hledání vhodného zaměstnání?  
(Má dítě/děti: Cítíš se při výběru zaměstnání omezena touto skutečností?)
9. Zažila jsi někdy nějakou situaci při hledání zaměstnání, ve které ses cítila diskriminována jako žena?  
Ano: (Mohla by si mi tu situaci přiblížit?)
10. Jak se díváš na nabídku pracovních příležitostí v mikroregionu Luhačovicko?
11. Jaké je Tvoje vysněné zaměstnání nebo čím jsi chtěla být, když si byla ještě „malá“?
12. Chceš něco dodat nebo říci k tomuto tématu, na co jsem se nezeptala?

## PŘÍLOHA P IV: UKÁZKA DVOU PŘEPSANÝCH ROZHovorŮ

### Rozhovor č. 5

**Záznam:** ze dne 1. 4. 2009, Luhačovice, délka trvání cca 8 minut

#### Postavení ženy na současném trhu práce

#### Záznamový arch rozhovoru a přepis rozhovoru

-----  
Jméno: Dáša

Věk: 36

Vzdělání: střední s výučním listem

Bydliště: Biskupice

Rodinný status: vdaná

Děti: 2  
-----

1. Výzkumník: *„Je pro Tebe podpora rodiny nebo nejbližšího okolí důležitá při hledání zaměstnání?“*

Dáša: *„Určitě je.“*

Výzkumník: *„Děkuji.“*

2. Výzkumník: *„Jsi v současné době v nějakém pracovním poměru?“*

Dáša: *„Ano, jsem.“*

Výzkumník: *„O jaký druh pracovního poměru jedná?“*

Dáša: *„Je to pracovní poměr pokojská na plný úvazek.“*

Výzkumník: *„Můžeš mi říct, jak sis našla toto místo?“*

Dáša: *„Našla jsem si to tak, že jsem se to dozvěděla od známých.“*

Výzkumník: *„Ty pracuješ v blízkosti svého bydliště a dojíždíš?“*

Dáša: *„Dojíždím.“*

Výzkumník: „Denně... a je to pro Tebe sjízdné?“

Dáša: „Ano, je to sjízdné.“

Výzkumník: „Takže nemáš problém?“

Dáša: „Nemám problém.“

3. Výzkumník: „*Jak se díváš na alternativní formy práce, jako je například zkrácený pracovní úvazek, práce z domova, flexibilní pracovní doba, sdílení pracovního místa s jinou osobou?*“

Dáša: „*Zkrácený pracovní úvazek je dobrý pro někoho, kdo třeba nemůže těch osm hodin dělat, pracovat na plný úvazek. Práce z domova je taky dobrá, že zas člověk nemusí dojíždět. Nemusí obětovat finance za dopravu. Flexibilní... to už se mi tolik nelíbí, to je takové... řekla bych, že je to víc pro ty svobodnější, kteří mají víc času, nemají rodinu, takže mají víc toho volného času. A sdílení pracovního místa s jinou osobou, tak to nevím, s tím jsem se ještě nesetkala.*“

Výzkumník: „*Myslíš si, že někdy využiješ nebo si již využila těchto alternativních forem práce v minulosti?*“

Dáša: „*Ještě jsem to nevyužila, ale zajímala by mě i práce z domova pokud by byla dobrá. Sdílení pracovního místa s jinou osobou... pokud by bylo nejhůř i to.*“

Výzkumník: „*Dobře, děkuji.*“

4. Výzkumník: „*Jak se díváš na rovnost příležitostí na současném trhu práce mezi ženami a muži?*“

Dáša: „*Já si myslím, že ti muži mají větší možnost té práce, protože ta žena je závislá na domácnosti, na dětech. Takže už nemá těch příležitostí tolik, aby se mohla věnovat i rodině. Takže chlapy můžou dělat od ráno do večera, ale ženská musí dělat jenom dopoledne, aby mohla zajistit rodinu, děcka, a připravit je do školy nebo tak něco.*“

5. Výzkumník: „*Považuješ pracovní pozici lékaře za typicky ženské či mužské povolání?*“

Dáša: „*Já bych řekla, že oboje dvoje. Ale typicky... bych řekla spíš ženské.*“

6. Výzkumník: „Myslíš si, že existuje vztah mezi vzděláním a pracovním uplatněním?“

Dáša: „No... vztah nevím. Ale asi tam něco bude. Člověk podle mě pochopí tu práci víc z praxe než z toho učení.“

Výzkumník: „Myslíš si, že nějaký vztah tam je, ale nepřikládáš mu takovou váhu... chápu to správně?“

Dáša: „Ano.“

7. Výzkumník: „Co říkáš na to, zda je „žena“ nějakým způsobem znevýhodněná na trhu práce, když je například svobodná, vdaná, má děti či je bezdětná?“

Dáša: „Myslím si, že je znevýhodněná... například tady máme svobodnou kolegyni, která má stále čas, můžete tady zůstat na přesčasy a třeba i na víkendy. Tak vdaná žena se musí ohlížet na ty děti, prostě musí skončit třeba o půl třetí a jít pro ně do školky. Zás musí zajišťovat tu rodinu. Když je bezdětná, tak to je skoro jako ta svobodná, nemá žádné závazky.“

Výzkumník: „Takže ty sama děti máš, cítila ses v zaměstnání nebo při výběru zaměstnání ovlivněna touto skutečností?“

Dáša: „Zatím jsem to nějak nezažila, ale...“

Výzkumník: „Omezovalo tě to například při výběru zaměstnání?“

Dáša: „Určitě mě to omezovalo, protože když třeba můj manžel má směny a já mám ranní, tak nám to vyhovuje. Ale kdybychom měli oba dva ranní, tak by nám to nevyhovovalo nebo kdybychom měli oba odpolední, tak by nám to taky nevyhovovalo. Takže je pro nás dobré, když já chodím na ranní on na směny.“

8. Výzkumník: „Zažila jsi někdy nějakou situaci při hledání zaměstnání, ve které ses cítila diskriminována jako žena?“

Dáša: „Zatím ne.“

Výzkumník: „A znáš někoho takového?“

Dáša: „No, ne.“

9. Výzkumník: „*Jak se díváš na nabídku pracovních příležitostí v mikroregionu Luhačoviccko?*“

Dáša: „*Myslím si, že moc pracovních příležitostí tady není, bývaly lázně, ale teď už to není tak populární jezdit do lázní, že teď už toho moc není.*“

Výzkumník: „*A když byly tak byly, tak jen takové lázeňské povolání?*“

Dáša: „*No, takové. Bývali číšníci, servírky, jako všechno... i ti zdravotníci. Myslím si, že tolik takového zaměstnání není, protože oni to dělají zas podle těch lidí, kteří přijedou do lázní se léčit, tak podle toho mají ty lidi. Tak teď se málo lidí jezdí léčit, tak oni nemají takový počet pracovníků, jak mívali, když to bývalo populární.*“

10. Výzkumník: „*Jaké je Tvoje vysněné zaměstnání nebo čím si chtěla být, když si byla ještě „malá“?*“

Dáša: „*Já jsem se chtěla dostat na dětskou zdravotní sestru, na zdravotní školu. To mi nevyšlo, přijímačky jsem udělala, ale nevyšlo mi to, takže jsem musela jít automaticky na švadlenu.*“

Výzkumník: „*A to tě bavilo, baví?*“

Dáša: „*Tak to mě ani... jako je to pěkná práce, ale je to málo placená práce.*“

Výzkumník: „*A chtěla by jsi ještě dosáhnout na své vysněné povolání... udělala jsi ještě pro to něco?*“

Dáša: „*No, já jsem už pokoušela rok dělat školu, ale už mi to nešlo. Už se nemůžu při dětech tolik soustředit na učení.*“

11. Výzkumník: „*Chceš něco dodat nebo říci k tomuto tématu, na co jsem se nezeptala?*“

Dáša: „*Ne.*“

Výzkumník: „*Já ti tedy poděkuji za tvůj čas, a za to, že jsi mi poskytla rozhovor.*“

Dáša: „*Prosím.*“

**Záznam:** ze dne 2. 4. 2009, Luhačovice, délka trvání cca 8 minut

**Postavení ženy na současném trhu práce**

**Záznamový arch rozhovoru a přepis rozhovoru**

-----  
Jméno: Šárka

Věk: 24

Vzdělání: vysokoškolské (titul Bc.)

Bydliště: Řetechov

Rodinný status: svobodná

Děti: 0  
-----

1. Výzkumník: *„Je pro Tebe podpora rodiny nebo nejbližšího okolí důležitá při hledání zaměstnání?“*

Šárka: *„Ano, je.“*

Výzkumník: *„Děkuji.“*

2. Výzkumník: *„Jsi v současné době v nějakém pracovním poměru?“*

Šárka: *„Ne, v současné době jsem studentka.“*

Výzkumník: *„A jaké pracovní místo si asi budeš hledat až dostuduješ?“*

Šárka: *„Vzhledem k šíři mého studia bych měla větší možnost na zaměstnání, ať už se třeba jedná o pracovník na finančním úřadě, oblast daní, financí, účetnictví. Okruh financí spíš.“*

Výzkumník: *„A chtěla by jsi pracovat v blízkosti svého bydliště?“*

Šárka: *„No, to určitě, i když ty možnosti tady moc nejsou.“*

3. Výzkumník: *„Jak se díváš na alternativní formy práce, jako je například zkrácený pracovní úvazek, práce z domova, flexibilní pracovní doba, sdílení pracovního místa s jinou osobou?“*

Šárka: „*No, co k tomu říct? Práce z domova, zkrácený pracovní úvazek pokud je to například v případě nějakého..., no....*“

Výzkumník: „*Podívej se na to například z pozice Tebe, jako ženy...*“

Šárka: „*Tak určitě práce z domova je dobrá z pozice volného času, že opravdu si uděláš tu danou práci za tři dny a potom máš volno. Samozřejmě by záleželo na druhu práce. Takže asi tak.*“

Výzkumník: „*Myslíš si, že v budoucnu by jsi nějakých těch alternativních forem práce využila?*“

Šárka: „*To spíš ne. Já preferuji hlavní pracovní poměr. Jako práce z domu nebo nějaký zkrácený pracovní úvazek to asi ne.*“

4. Výzkumník: „*Jak se díváš na rovnost příležitostí na současném trhu práce mezi ženami a muži?*“

Šárka: „*No, myslím si, že jako příležitosti jsou nebo se naskytují ve stejné míře pro ženy a muže, samozřejmě záleží na profesi. Ale myslím si, že je tam rovnost příležitostí. Samozřejmě, myslím si, že muži mají daleko větší možnosti, určitě větší možnosti pracovních příležitostí.*“

5. Výzkumník: „*Považuješ pracovní pozici lékař za typicky ženské či mužské povolání?*“

Šárka: „*Nad tím jsem nijak nepřemýšlela. Ale myslím si, že lékař nebo lékařka... já bych tam nedělala rozdíl.*“

Výzkumník: „*Dobře.*“

6. Výzkumník: „*Myslíš si, že existuje vztah mezi vzděláním a pracovním uplatněním?*“

Šárka: „*Malý. Myslím si, že není vždycky podmínkou, že co se naučíš ve škole uplatníš v pracovním životě.*“

7. Výzkumník: „*Co říkáš na to, zda je „žena“ nějakým způsobem znevýhodněná na trhu práce, když je například svobodná, vdaná, má děti či je bezdětná?*“



Šárka: „Myslím si, že v tomto se dělají rozdíly. V tomto jsou ženy opravdu znevýhodněné, ať se to zdá že není. I když podnikatelé, firmy tvrdí, že to není ten důvod, proč vás nepřijmou. Ve skutečnosti tu to ženu ovlivňuje, znevýhodňuje, určitě ji to znevýhodňuje.“

8. Výzkumník: „Myslíš si, že má na každou ženu vliv skutečnost, když je svobodná, vdaná či má děti, při hledání vhodného zaměstnání pro ni?“

Šárka: „No tak pokud už má žena děti, tak si myslím, že je hledání zaměstnání tím ovlivněno. Protože samozřejmě jako má děti nemůže dělat odpoledne. I tu menší možnost výběru, tu práci si musí přizpůsobit. Jedná se spíše o ty dopolední práce, od sedmi do půl čtvrté, což je v tomto ovlivněná.“

9. Výzkumník: „Zažila jsi někdy nějakou situaci při hledání zaměstnání nebo brigády, ve které ses cítila diskriminována jako žena?“

Šárka: „Ne, nebyla jsem diskriminována jako žena.“

Výzkumník: „A nemáš takovou zkušenost s někým, kdo by to zažil?“

Šárka: „Nemám, ani jsem o tom neslyšela.“

10. Výzkumník: „Jak se díváš na nabídku pracovních příležitostí v mikroregionu Luhačovicko?“

Šárka: „Myslím si, že pracovních příležitostí je tady dostatek, ale v rámci lázeňských služeb. Ale pro mě jako studentku finančního oboru, prostě tohoto zaměření v Luhačovicích, že není. A v dnešní době a současné situaci už není.“

11. Výzkumník: „Jaké je Tvoje vysněné zaměstnání nebo čím si chtěla být, když si byla ještě malá?“

Šárka: „Jejda. Paní učitelkou, to jsou takové ty dětské přání – holčičí. Ať už by to byla paní učitelka ve školce nebo ve škole.“

12. Výzkumník: „Chceš něco dodat nebo říci k tomuto tématu, na co jsem se nezeptala?“

Šárka: „Ne, stačilo. Myslím, že soubor otázek zaústil do všech sfér tohoto problému.“

Výzkumník: „*Já ti tedy poděkuji za tvůj čas, a za poskytnutí rozhovoru.*“

Šárka: „*Prosím.*“

## **PŘÍLOHA P V: PŘEPIS SKUPINOVÉ DISKUZE**

### **Skupinová diskuze**

**Postavení ženy na současném trhu práce**

18. 4. 2009, Luhačovice

**Záznamový arch rozhovoru a přepis diskuze**

délka trvání: cca 20 minut

---

**Jméno:** věk, vzdělání, bydliště, rodinný status, počet dětí, povolání

**Renča:** 41, vyšší odborné, Luhačovice, vdaná, 1, OSVČ (= osoba samostatně výdělečně činná) – obchodní činnost

**Vlad'ka:** 40, střední ukončeno výučním listem, Luhačovice, rozvedená, 2, OSVČ – obchodní činnost

**Dara:** 35, střední ukončeno maturitou, Luhačovice, rozvedená, 2, nezaměstnaná

**Hanka:** 47, střední ukončeno maturitou, Luhačovice, rozvedená, 2, recepční

**Petra:** 32, střední ukončeno výučním listem, Pozlovice, svobodná, 0, OSVČ – služby

---

Fáze diskuze:

- a) zahájení skupiny
- b) úvodní diskuse a motivační práce
- c) jádro diskuse
- d) ukončení skupiny

Výzkumník: „*Já vás tedy seznámím s pravidly rozhovoru, které se budeme snažit dodržovat. Já vlastně budu fungovat jako moderátor a vy ostatní se budete toho účastnit.*“

Předem řečena pravidla rozhovoru, podle Miovského (2006, s. 183):

- *hovoří vždy pouze jedna osoba;*
- *nesmí probíhat vedlejší rozhovory mezi sousedy;*
- *diskuse se účastní všichni přítomní účastníci;*
- *nikdo nemá dominantní roli a každý má právo říci svůj názor;*
- *každý má právo se k názoru jiného vyjádřit, ale nemá jej právo odsuzovat nebo jinak dohodnocovat*
- *každý má právo odmítnout odpověď, pokud je mu odpověď nepříjemná a nemůže být do odpovědi nucen;*
- *každý má právo zastavit svoji odpověď, nechce-li pokračovat;*
- *každý má právo v případě nutnosti ukončit svoji účast ve skupině;*
- *informace, které se účastníci o sobě navzájem dozvědí, patří pouze jim a žádné jiné osobě;*
- *účastníci se oslovují jménem a nepoužívají pro oslovení nadávky apod.*

Výzkumník: *„Záznam a další informace ze skupiny slouží výhradně k mým výzkumným účelům a je zajištěna ochrana osobních údajů.“*

*Takže můžeme přistoupit k otázkám rozhovoru?*

Všechny: *„Ano.“*

1) Výzkumník: *„Jak se díváte na rovnost příležitostí mezi ženami a muži na současném trhu práce?“*

Hanka: *„Muži mají daleko větší šanci. Protože ženská je pořád jenom ženská. Stačí?“*

Renča: *„Daleko více příležitostí.“*

Hanka: *„Muži mají i daleko více příležitostí.“*

Vladka: *„I finanční ohodnocení.“*

Renča: *„K tomu se ještě dostaneme.“*

Dara: *„Žena si nemůže vybírat skrz děti, jako kvůli dětem.“*

Renča: „*To je pak o těch příležitostech.*“

Petra: „*Tak já pracuji v Česku teprve, tak tři roky, tak já nevím, jak to chodí. Já si vydělám a to stačí. A myslím si určitě, že stoprocentně jsou ty ženské na tom hůř, protože mají děcka, mají rodinu. Ony mají dvě práce. Chlap vydělá prachy a donese je domů vlastně, že... a o nic víc se nestará. Kdežto ženská to musí tak nějak skloubit... práci a domácnost, automaticky nemá tolik času.*“

Renča: „*Ona má hlavně před sebou dilema. Buď bude chtít pracovat od rána do večera a získat pozici a postavení a peníze. A nebo bude prostě mít rodinu. A tomu podřídím výběr zaměstnání, aby tu rodinu zvládala.*“

Petra: „*A toto chlap vůbec neřeší. I když těch pracovních nabídek je míň on může vzít cokoliv. Protože se nemusí ohlížet na to, jestli ve čtyři končí nebo ne, kdež to ženská ano a tím je to složitější. A tak to jako vnímají zaměstnavatelé, že?*“

Renča: „*Proto má muž daleko větší šanci tu práci sehnat.*“

Petra: „*Určitě jsou na tom líp muži než ženy.*“

Výzkumník: „*Takže si myslíte, že rovnost vlastně není?*“

Renča: „*Rozhodně není.*“

Výzkumník: „*Dobře, děkuji za vaše odpovědi. Tedy přistoupíme k mé další otázce.*“

2) Výzkumník: „*Myslíte si, že existuje vztah mezi vzděláním a pracovním uplatněním?*“

Renča: „*Tak to každopádně.*“

Petra: „*Samozřejmě.*“

Renča: „*Protože jsou místa, kde je vyžadováno vysokoškolské vzdělání a středoškolské na to nestačí. Tak, i když my na to intelektuálně a schopnostmi máme, tak nás bez vysokoškolského vzdělání nevezmou.*“

Petra: „*No určitě, tak jak říká Renča.*“

Renča: „*A řekla bych, že teď je to tisíckrát horší, protože i tam, kdy do teď stačilo středoškolské s maturitou. Tak teď požadují na některé funkce vysokoškolské vzdělání, i když si myslím, že u některých funkcí je to úplně zbytečné.*“

Hanka: „*Spousta lidí ho nemá a tyto funkce dělá. A já si myslím, že to není třeba.*“

Renča: „*Je to zbytečné požadovat vysokoškolské vzdělání. Je to spíš o schopnostech, inteligenci.*“

Hanka: „*Je to prostě o tom, že u nás se ta úroveň posunula výš. Dřív stačila střední škola a mohla si dělat cokoliv. Teďka musíš mít vysokou školu, protože ji potřebuješ.*“

Renča: „*Ale nejen ji.*“

Hanka: „*Ale to je o tom, že je jedno, jaká to vysoká je, ale hlavně, že je vysoká.*“

Renča: „*Že můžeš mít zemědělskou a dělat v nějakým managementu, který ze zemědělstvím nemá nic společného.*“

Hanka: „*Ano... Tudíž, proč jsou ty vysoké školy? Bud' dělám taková a uplatním se ve svém oboru. A nebo si udělám, jakoukoliv a stejně pak budu dělat něco úplně jiného.*“

Vladka: „*Přesně tak.*“

Hanka: „*Jde o vzdělání. Dřív stačila střední škola, ale teď musí být vysoká škola.*“

Petra: „*A nebo taky vůbec ne, protože vlastně... když se tady v Luhačovicích uvolní místo, tak na něj půjde ten, kdo má známé. A nepotřebuje nic.*“

Hanka: „*A nebo tak. Konkrétně v Luha to tak funguje.*“

Renča: „*To je specifický problém Luhačovic.*“

Hanka: „*To není specifický problém Luhačovic, ale je to všude.*“

Petra: „*Jo, všude...*“

Hanka: „*Jak nejsou známosti... Pokud nemám známé na své místo, tak berou někoho jiného.*“

Petra: „*Tak jestli to má něco společného s tím vzděláním, tak teď nevím, jak to člověk vezme. Z jakého úhlu pohledu to bereš.*“

Renča: „*Tak v každém případě, má vzdělání něco s tím společného.*“

Petra: „*Ano, tak to samozřejmě má s tím něco společného.*“

Vladka: „*Ale ne každý vysokoškolák má na to místo schopnosti. Třeba středoškolák má na to lepší schopnosti než ten vysokoškolák.*“

Dara: „*Tak přesně tak.*“

Výzkumník: „*Dobře, děkuji. Tedy přistoupíme k další otázce.*“

3) Výzkumník: „Co říkáte na to, zda je „žena“ nějakým způsobem znevýhodněná na trhu práce, když je například svobodná, vdaná, má děti nebo je bezdětná?“

Petra: „Tak o tom jsme mluvily.“

Hanka: „Tak to každopádně.“

Renča: „Stoprocentně.“

Dara: „Tak když je svobodná, tak s tím počítají do budoucna, že založí rodinu. Takže se jim nelíbí, když má děti.“

Renča: „V podstatě, žena je znevýhodněna v každé věkové kategorii.“

Dara: „Pokaždé... ať je sama nebo je samoživitelka.“

Hanka: „Když má děti odrostlé, tak je zase moc stará.“

Vladka: „Takže pořád.“

Renča: „Já mám kamarádku, která je svobodná a má něco přes třicet, už je riziková. Je schopná, dodělává si školy, perfektně umí anglicky. Pořád studuje, je perspektivní pro firmu, pokud jim, že si v dohledné době nezaloží rodinu. Oni si ji vyškolí, ona projde školením, ale musí podepsat papír, dejme tomu do pěti...“

Hanka: „Ono se to nesmí...“

Renča: „Ono se to dá nějakýma kličkama. Prostě dávají se tam nějaké podmínky při smlouvě. Jako není to takhle přesně, ale oni do ní investují spoustu peněz, protože ji posílají na školení. Skoro rok ji školí a bojí se, aby jim po roce školení neodešla na mateřskou.“

Renča: „V okamžiku, kdy má žena děti, tak je pro ně zase neperspektivní, protože jsou děti nemocný, nemůže být do večera v práci. Nemůže jezdit na služební cesty a podobně. Když děti odrostou a konečně může ten svůj čas profesi věnovat, tak už je zase pro ně moc stará.“

Vladka: „Ty jsi to řekla za nás.“

Renča: „Já jsem totiž rozčílená.“

Hanka: „Ne já nejsem rozčílená... Já chtěla říct jedno, že bych takovou smlouvu nepodepsala. Zuzka (její dcera), které je 27 let získala takové místo, ale nikdo se jí neptal, jestli bude mít za rok děti.“

Renča: „Ale Zuzka nedělá pro zahraniční firmu, kde se předpokládá, že ji rok školí profesně i odborně... a dalších pět let bude jezdit po Evropě.“

Hanka: „V tomhle případě si to bude muset rozmyslet.“

Renča: „Poskytnou ji takové finanční ohodnocení, že i kdyby náhodou otěhotněla, tak už ví teď, že prostě odrodí a za tři týdny je zas v práci...“

Petra: „No, zhruba.“

Renča: „Tak aby o tu práci nepřišla.“

Hanka: „Dobře, ale pokud to dopředu ví, tak s tím rizikem do toho jde. Tak a musí si rozmyslet, jestli chce kariéru nebo rodinu.“

Renča: „A má tohle dilema muž?“

Hanka: „No, nemá.“

Vladka: „Zase.“

Renča: „Má to zas ženská.“

Petra: „No, to je to.“

Renča: „Muž může být od rána od šesti až do večera do osmi v práci, protože ví, že žena se postará.“

Petra: „Jenom si vem, že... tu naši situaci, my jako podnikatelky. Prostě tím, že otěhotním, ztratím veškerou klientelu třeba jo... Kdežto chlap, toto nikdy jako podnikatel nebude řešit.“

Renča: „Nikdy.“

Petra: „Ten si to udržít vždycky, za každou cenu, když se bude snažit a ne jak já... Co mám dělat já? Rodit a u toho pilovat nehty? Jako víš jak... toto je taková nevýhoda. Třeba by se mi taky líbilo být víc chlap, protože v některých situacích jsem spíš, jak ten chlap než jak ženská. Třeba by se mi líbilo být víc, kdyby to všechno bylo víc na chlapech. Já bych si žila v klidu ten svůj život a starý byl doma, on by šel rodit a já bych se došla podívat do porodnice, jak to vypadá a na druhý den bych byla v práci. To by mě vlastně nijak neovlivnilo. To stačí.“

Výzkumník: „Chcete ještě některá z vás něco k tomu dodat?“

Petra: „Ne, to je všechno, Ani.“



Výzkumník: „Dobře, takže já to shrnu. Myslíte si tedy, že tady je takový fenomén, že buď je žena moc mladá, že prostě nemá ty zkušenosti, pak se od ní očekává ta rodina. Pak má ty děti, takže počítají s tím, že třeba dítě onemocní, že nebude už tolik flexibilní, jak by asi při tom měla nějak být. A nebo už je moc stará.“

Hanka: „Dobře. Ale pak je ještě jedna možnost, že doopravdy ta žena v zaměstnání tak dobře vydělává, že si po šesti týdnech může dovolit dát dítě chůvě, ať se o něj někdo postará. Jak se potom ta žena cítí, to už je její problém.“

Dara: „Ano, to už je její problém, to už je jiná otázka.“

Renča: „Ale v každém případě má vždy dilema.. buď kariéra nebo rodina.“

Hanka: „Já si myslím, že spousta žen je takových, že ony ví dopředu. Ano já to dítě teďka nechci, proto se posunuje hranice toho mít děti.“

Renča: „Tak, a proto tím čím dál míň těch vzdělaných žen rodí děti. A jak jsem četla v časopise, jednou budeme národ blbců. Ano, bez legrace, protože vysokoškolsky vzdělané ženy rodí čím dál tím méně, protože tomu by musely podřizovat kariéru. Kdežto ženy, které dosáhnou základního vzdělání, tak prostě nemají ambice něčeho dosáhnout, tak mají dvě, tři děti a více. Takže za dvacet až třicet let budeme národ blbců.“

Výzkumník: „Tak tedy dobře. Přistoupíme ještě k další otázce.“

4) Výzkumník: „Myslíte si, že má na každou ženu vliv ta skutečnost, když je svobodná, vdaná či má děti, při hledání vhodného zaměstnání pro ni?“

Renča: „Určitě.“

Hanka: „Já jsem teď nerozuměla?“

Výzkumník: „Já to zopakuji... Tedy zda si myslíte, že má na každou ženu vliv ta skutečnost, o které jsme si i vlastně bavily v předchozí otázce, když je svobodná, vdaná či má děti, při hledání vhodného zaměstnání?“

Hanka: „Ano.“

Petra: „Samozřejmě.“

Renča: „Tak když má děti, tak potřebuje, aby šla na sedm. Aby stihla dát dítě do školky nebo eventuálně dopravit do školy. A končit ve tři.“

Dara: „*Upravit pracovní dobu by potřebovala.*“

Renča: „*Do školky, pro ně zpátky, aby s nimi udělala úkoly a teplou večeři. Pravidelná pracovní doba a nejlépe víkendy volné, při hledání vhodného zaměstnání.*“

Výzkumník: „*Takže když jsou například alternativní formy práce jako je zkrácený pracovní úvazek....*“

Dara: „*Aby to místo bylo v blízkosti bydliště, aby daleko nedojížděla, aby zase pozdě nepřijížděla.*“

Renča: „*A i když se ti ta práce nelíbí, jako jí se ta práce líbit nemusí, tak ji přijme kvůli dětem.*“

Dara: „*Že nemá vlastně na výběr kvůli dětem.*“

Vladka: „*Aby tu rodinu nějakým způsobem zabezpečila.*“

5) Výzkumník: „*Zažily jste někdy nějakou situaci při hledání zaměstnání, ve které jste se cítily diskriminovány jako ženy?*“

Renča: „*Já osobně ne.*“

Petra: „*Ne.*“

Hanka: „*Já taky ne. Já jsem to spíš využila.*“

Renča: „*No v hotelu na recepci, když jsem ještě dělala. No ty ještě děláš. U nás to byla spíš byla výhoda.*“

Výzkumník: „*Máte nějaký případ ze svého okolí nebo víte o někom?*“

Renča: „*Ne, já snad, jen u té kamarádky, jak jsem o ní mluvila.*“

Hanka: „*Já neznám nikoho takového.*“

Petra: „*Já taky ne.*“

6) Výzkumník: „*Jak se díváte na nabídku pracovních příležitostí v mikroregion Luhačovice?*“

Dara: „*Jako sezónní příležitost, že je tady možná větší.*“

Hanka: „*Já neznám Luhačovicko, ale vím, že na Luhačovicku pracuje víc lidí z okolních městeček, vesnic než přímo „Luhačovjanů“. Ty dělají úplně někde jinde.*“

Vladka: „*To je pravda no.*“

Dara: „*Ta příležitost je tu větší, než v těch okolních městečkách a vesničkách.*“

Hanka: „*Tak jak si spočítám u nás (pracuje na recepci hotelu) pracuje sedm „Luhačovjanů“, ze všech zaměstnanců hotelu. Jinak jsou to všechno jsou Slavičínsko, Biskupice...*“

Výzkumník: „*Já jsem vlastně tím Luhačovickem myslela Luhačovice a přilehlé vesnice Pozlovice, Řetečov, Kladná-Žilín...*“

Hanka: „*Tak to tam vůbec není. Tam je to Slavičínsko..., tam je Štítná.... Mě to třeba u nás překvapilo.*“

Výzkumník: „*Víš, jak Dara mluvila o tom, že člověk si hledá zaměstnání, co nejbližší svému bydlišti...*“

Hanka: „*Oni schopni prostě z takové dálky, pro mě, dojíždět za prací do Luhačovic, protože tam práci neseženou. Takže si myslím, pokud by „Luhačovjané“, chtěli pracovat v Luhačovicích, tak tady najdou práci všichni.*“

Renča: „*To si nemyslím.*“

Petra: „*Já taky ne.*“

Hanka: „*Tak berte, že jsou to takové ty nižší pozice. To nejsou manažeři...*“

Dara: „*Ti, co si nevybírají.*“

Hanka: „*...to jsou lidi ze základním vzděláním, maximálně učňák.*“

Renča: „*Já si myslím, že 90% „Luhačovjanů“ stejně pracuje v Luhačovicích. To že zrovna v Zálesí nepracuje skoro nikdo z Luhačovic, je spíše náhoda. Luhačovice jako takové jsou spíš jako dědina, když to tak vezmeš... kolik je v Luhačovicích stálých obyvatel...?*“

Dara: „*Pět a půl.*“

Hanka: „*Přes pět tisíc.*“

Renča: „*A z toho opravdu, bych řekla, že 50 až 80% tady dělá... at' jsou to sestřičky, doktoři, ti co pracují v obchodech a ve službách, v lázních a dělají i na těch nižších.*“

Vladka: „*V lázních jich dělá spousta.*“

Renča: „*Já co jsem třeba dělala na Společenském domě, tak to byly Luhačovice a zbyteček, co dojížděl.*“

Výzkumník: „*Takže máte ještě něco co by jste chtěli dodat k mikroregionu Luhačovic?*“

Renča: „*Že je specifický tím, že je sezónní, to v každém případě. Že přes zimu je spousta lidí doma na dovolený nebo na 60%. Těžko se tu shání práce. Rozhodně se tady těžko shání práce pro vysokoškoláky, to je možná dáno tím, že většina lidí místních i z těch okolních vesnic dělá na těch nižších pozicích. Zatím ti, co mají vysokoškolské vzdělání a chtějí nějakou kariéru a mají ambice, tak jdou někam jinam.*“

Petra: „*Tak taky si vem teď ten problém, jak Luhačovice znehodnotily tu přehradu. Kolik tady mohlo být pracovních míst, daleko víc. Vem si „Spolák“ (Společenský dům) on nefunguje vlastně. Kolik lidí kvůli tomu přišlo o práci...“*“

Vladka: „*Vem si kolik je důchodců.*“

Renča: „*Teď přišla ta krize a důchodci jsou ti jediní, co jim ty peníze dají. Že mladí lidi a ti co dělají, tak neví jestli o tu práci přijdou, každý radši sedí doma a nikam nejezdí, protože neví co bude. Ten důchodce má ten svůj důchod jistý a já vím, že jsou důchodci, kteří mají málo peněz, je mi to jasný. Ale co jsou kolem mě důchodci mají příjmy, tak třeba mají vyšší příjmy než já, která tady podnikám pátý, šestý rok.*“

Vladka: „*Ale já jsem myslela Reni, to co se týká práce. Že se hodně zde uplatňují v práci.*“

Renča: „*Aha, tak to je pravda.*“

Hanka: „*Ale taky je pravda, že důchodce s příjmem lépe vyjde.*“

Vladka: „*Jsou místa, kde by mohly normálně ženské pracovat, tak oni tam radši ženskou s dětskýma nevezmou, ale vezmou důchodkyni.*“

Renča: „*A to je pravda.*“

Vladka: „*Za tu nemusí nic odvádět, ta je v pohodě. Ta nebude na paragrafu, ta bude dělat, jak „můrovatá“ za pár kaček.*“

Renča: „*A mezi náma jsou i takový v lázních, kteří odmítají odejít, stále si vydělávají a tím budou mít vyšší i důchody. Kdež to mladí lidi jsou propouštěni. To je pravda, to vím od některých lidí přímo z lázní. To si myslím, že je to velká nespravedlnost vůči mladým ženským, které mají rodiny a dělají tam 20 let. A teď je jim dán v podstatě nůž na krk, ať si*“

najdou něco nového, ať tam můžou zůstat lidi, kteří mohli jít prostě do důchodu, prostě neodejdou.“

Vladka: „A mladé ženské dělají jen přes sezónu, a pak je přes zimu nechají doma. A na zimu tam vezmou důchodce.“

Renča: „A tím je velice zajímavé Luhačovicko.“

Výzkumník: „A ještě se zeptám k tomu Luhačovicku... Za jaké hlavní zaměstnavatele považujete na Luhačovsku, řekněte třeba i firmu?“

Petra: „Zálesí...“

Hanka: „To je jeden z velkých... a potom jsou Lázně Luhačovice.“

Renča: „Miramare hodně zaměstnává.“

Hanka: „Ale není velké tak jak Zálesí.“

Hanka: „Podle mě je to Lázně, Zálesí a ty ostatní. Je to všechno v hotelnictví a v lázeňství.“

Petra: „A to máš všechno zbytek soukromé osoby, obchody, služby...“

Renča: „Zbytek jsou služby. Ti vlastně nejsou zaměstnaní, to jede každý sám na sebe.“

Výzkumník: „Dobře. Já se tady zeptám takovou poslední otázkou...“

7) Výzkumník: „Chcete něco dodat nebo říci k tomuto tématu, co jsem nezmínila. Na to „Postavení ženy na současném trhu práce“ se zaměřením na to Luhačovicko?“

Petra: „Ne.“

Renča: „Mě přijde, že jsme řekly všechno.“

Hanka: „Myslím, že jsme toho řekly víc, než jsme měly.“

Výzkumník: „Dobře, já vám tedy poděkuji za Váš čas a za to, že jste mi poskytly rozhovor.“

Všechny: „Prosím.“