

# **Analýza rizik a vzdělávání žen po rodičovské dovolené na Úřadu práce ve Zlíně**

Hana Khainová

---

Bakalářská práce  
2014

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta logistiky a krizového řízení

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta logistiky a krizového řízení

Ústav krizového řízení

akademický rok: 2013/2014

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Hana Khainová**  
Osobní číslo: **L11257**  
Studijní program: **B3909 Procesní inženýrství**  
Studijní obor: **Ovládání rizik**  
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Analýza rizik a vzdělávání žen po rodičovské dovolené na úřadu práce ve Zlíně**

Zásady pro vypracování:

1. Zpracování rešerše a studium odborné literatury
2. Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti analýzy rizik žen po rodičovské dovolené na Úřadu práce ve Zlíně
3. Realizace kvantitativního výzkumu metodou dotazníkového šetření
4. Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace
5. Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi

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

Seznam odborné literatury:

[1] Právní předpisy o zaměstnanosti. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. ISBN 978-80-86878-92-8.

[2] BURDOVÁ, E., SCHMIED, Z. Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-371-3.

[3] KŇAŽKO, V., MANDYS, J. Podpora při hledání zaměstnání a na pracovišti pro osoby znevýhodněné na trhu práce z důvodu sociální situace nebo ztráty pracovních návyků. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum Praha, 2008. ISBN 978-80-87244-02-9.

[4] MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

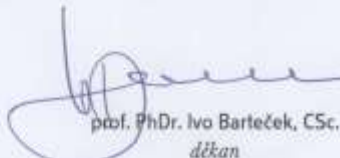
Další odborná literatura dle doporučení vedoucího bakalářské práce.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. PhDr. Ferdinand Mazal, CSc.**  
Ústav krizového řízení

Datum zadání bakalářské práce: **21. února 2014**

Termín odevzdání bakalářské práce: **9. května 2014**

V Uherském Hradišti dne 21. února 2014

  
prof. PhDr. Ivo Barteček, CSc.  
děkan



  
doc. PhDr. Ferdinand Mazal, CSc.  
ředitel ústavu

## **ABSTRAKT**

Tato bakalářská práce je zaměřena na rizika a vzdělávání žen po mateřské dovolené na Úřadu práce České republiky – Kontaktního pracoviště ve Zlíně (dále jen Úřad práce ve Zlíně), které se chtějí uplatnit na trhu práce. Po dlouhodobé „přestávce“ v zaměstnání si potřebují prohloubit a získat nové dovednosti, znalosti a schopnosti. Vrátit se zpět do pracovního procesu. Nalezneme zde obecné pojetí a rizika nezaměstnanosti, které mohou skupinu nezaměstnaných žen po rodičovské dovolené postihnout. V této práci se budeme zabývat obecným pojednáním o nezaměstnanosti, možnostech uplatnění na trhu práce a také o možnostech dalšího vzdělávání pomocí rekvalifikace do různých oborů vhodných pro ženy po rodičovské dovolené. Zjistíme cíle popisované skupiny, jež požadují a mají zájem rozvinout, spolu s riziky, které by mohly očekávat.

Klíčová slova: nezaměstnanost, vzdělávání, profesní růst, rizika žen po mateřské dovolené

## **ABSTRACT**

This dissertation is focused on risks and education of women after maternity leave which are registered at the Job Centre of Zlín who would like to return to work. After a long period of “break” from work they need to deepen their existing skill, acquire new ones or obtain some new knowledge and abilities. Return back to the working process. We shall find here general concept and risks of unemployment, which affects some groups of unemployed women after the maternity leave. This work will look at unemployment in general, possibilities of getting a job in the labour market and also about possibilities of further education through retraining in various professions which are suitable for women after the maternity leave. We shall find out goals of the described group which they require and they are interested in developing together with the risk they could expect.

Keywords: unemployment, education, professional growth, risks for women after the maternity leave

## **Poděkování**

Děkuji vedoucí mé bakalářské práce doc. PhDr. Ferdinandu Mazalovi za odborné vedení práce, zkušeností a připomínky vedoucí k vypracování této práce.

## **Motto**

„Když si člověk moc přeje, kouká z toho leda zasloužené zklamání“

John Steinbeck

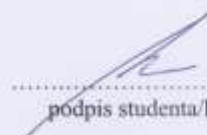
**Prohlašuji, že**

- beru na vědomí, že odevzdáním 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 předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk bakalářské práce bude uložen v archivu Fakulty logistiky a krizového řízení Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji 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 předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užit své dílo – 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);
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

**Prohlašuji,**

- že jsem na bakalářské práci pracoval/a samostatně a použitou literaturu jsem citoval/a. V případě publikace výsledků budu uveden/a jako spoluautor/ka
- že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

V Uherském Hradišti dne 28. 4. 2014

  
.....  
podeps studenta/ky

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>1 TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>12</b>
<b>1 ZLÍN A ZLÍNSKÝ KRAJ Z POHLEDU NEZAMĚSTNANOSTI A EKONOMIKY</b> .....	<b>13</b>
<b>2 ÚŘAD PRÁCE A JEHO ČINNOST</b> .....	<b>15</b>
2.1 ÚŘAD PRÁCE ČESKÁ REPUBLIKA .....	15
2.1.1 Úřad práce ve Zlíně .....	17
2.1.1.1 Organizační struktura.....	17
2.1.2 Hlášená volná pracovní místa v roce 2013.....	18
<b>3 NEZAMĚSTNANOST</b> .....	<b>20</b>
3.1 TYPY NEZAMĚSTNANOSTI.....	21
3.1.1 Nezaměstnanost strukturální .....	21
3.1.2 Nezaměstnanost frikční .....	21
3.1.3 Nezaměstnanost cyklická .....	22
3.1.4 Nezaměstnanost sezónní .....	22
3.1.5 Nezaměstnanost skrytá .....	22
3.1.6 Nezaměstnanost nepravá .....	22
3.1.7 Nezaměstnanost neúplná .....	22
3.1.8 Nezaměstnanost dlouhodobá.....	23
3.2 RIZIKOVÉ SKUPINY Z HLEDISKA NEZAMĚSTNANOSTI .....	23
3.3 VĚKOVÉ A VZDĚLANOSTNÍ ČLENĚNÍ NEZAMĚSTNANÝCH ŽEN V ROCE 2013.....	24
<b>4 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH</b> .....	<b>27</b>
4.1 VZDĚLÁNÍ V RÁMCI REKVALIFIKACÍ .....	28
4.1.1 Postup nezaměstnaných při žádosti o rekvalifikační kurz.....	29
4.1.2 Zvolená rekvalifikace .....	31
4.2 PROJEKTY EVROPSKÝCH SOCIÁLNÍCH FONDŮ .....	31
4.2.1 Projekt „Šance pro rodiče“ .....	32
4.3 DALŠÍ AKTIVITY .....	33
4.3.1 Skupinová poradenství .....	34
4.3.2 JOB club.....	34
4.3.3 Motivační klub .....	36
4.3.4 Psychologické poradenství .....	36
4.3.5 Bilanční diagnostika.....	36
4.3.6 COMDI testy .....	37
<b>5 NÁVRAT ŽEN PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ NA TRH PRÁCE</b> .....	<b>39</b>
5.1 RIZIKA PŘI HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ PO NÁVRATU Z RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ .....	40
5.1.1 Pracovní úvazek .....	40
5.1.2 Rodinná politika .....	41
5.1.3 Zajištění dětí.....	42
5.1.4 Riziko ztráty znalostí, schopností, kvalifikace a dovedností .....	42

5.2	SYSTÉM FINANČNÍ PODPORY ŽEN NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ .....	43
5.3	ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ.....	43
<b>II</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>45</b>
<b>6</b>	<b>PŘÍPRAVA A PRŮBĚH VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....</b>	<b>46</b>
6.1	CÍLEM VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ .....	46
6.2	METODY ZKOUMÁNÍ.....	46
6.3	VÝZKUMNÝ VZOREK .....	46
<b>7</b>	<b>VYHODNOCENÍ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....</b>	<b>62</b>
7.1	DOPORUČENÍ.....	62
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>64</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>66</b>
	<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>68</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>69</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>70</b>



## ÚVOD

Rychlost a tedy všeobecné tempo nynější společnosti se neustále zvyšuje, a přináší mnoho změn a s tím také spojených rizik. Záleží tedy na jednotlivci, jak se s těmito změnami vyrovná a dokáže se jim přizpůsobit. Aby se člověk zvládl přizpůsobovat celé společnosti a také rychlému vývoji na trhu práce, je potřeba se neustále vzdělávat, zvyšovat si svou kvalifikaci, nebo se rekvalifikovat do nových profesí.

Rizikovou skupinou na trhu práce z hlediska nezaměstnaností jsou ženy, které se vracející po rodičovské dovolené do pracovního procesu. Velké množství žen má velkou chuť i motivaci hledat si zaměstnání a vzdělávat se třeba i v jiné profesi než v té, ve které pracovali před vstupem na rodičovskou dovolenou. I když ženy oplývají řadou dovedností a znalostmi z předchozích zaměstnání, je často nezbytné dovednosti obnovit či doplnit. Po mnoha letech strávených mimo pracovní proces, na rodičovské dovolené, se obtížněji orientují na trhu práce. Nejčastější potíže mají s nízkým sebevědomím, adaptabilitou a komunikací. Navíc pro matky s více dětmi je velmi obtížné udržet si potřebnou znalost informačních technologií, znalost jazykových dovedností, ale i dovednost ve specializaci, kterou vykonávaly před zahájením rodičovské dovolené. Vzhledem k tomu, že pečují o děti, mají často potíže najít si čas na sebe, a věnovat se vlastnímu sebevzdělávání.

Problematika uplatnění žen po rodičovské dovolené, ale také jejich profesního vzdělávání na trhu práce, je velice aktuální a dalo by se říci i kritická. To je také důvod, proč se stala tématem mé bakalářské práce. Tomuto tématu se věnuji také proto, že jako referent zprostředkování zaměstnání na Úřadu práce ve Zlíně se s touto skupinou žen setkávám denně. Z pracovního hlediska jsem obeznána s obtížemi a riziky, které sebou status nezaměstnaných žen po rodičovské dovolené přináší. Touto cestou bych ráda pomohla snížit rizika vedoucí ke zvýšené nezaměstnanosti. Zaměřila bych se na model vzdělávání, který by ulehčil úspěšný vstup žen na trh práce a také jim umožnil získat novou kvalifikaci pro využití hledání vhodného zaměstnání.

Na úřadech práce jsou nabízeny pro tyto nezaměstnané ženy kromě množství různých poradenských aktivit také množství rekvalifikačních kurzů a jiných vzdělávacích aktivit. Bohužel model rekvalifikačního vzdělávání však často úplně neodpovídá všem požadavkům tak, aby ženy byly vyvarovány riziku dlouhodobé nezaměstnanosti.

## Struktura bakalářské práce

Bakalářskou práci jsme rozdělili na dvě části - teoretickou a praktickou.

Cílem teoretické části práce je ukotvit problematiku nezaměstnanosti žen, jež se vrací po rodičovské dovolené na trh práce.

V úvodní kapitole se budeme zabývat popisem situace na trhu práce ve Zlínském kraji v roce 2013 a celkovým pohledem na Zlín z hlediska volných pracovních míst v oboru průmyslu a ekonomiky. Přiblížíme zde i chod a organizační struktury Úřadu práce ve Zlíně, jeho legislativní opatření, kterými se úřad zabývá. Jednou z důležitých věcí je také objasnit problematiku nezaměstnanosti a to z hlediska rizikových skupin, které jsou nejvíce ohroženy ztrátou zaměstnání. Popisována je věková a vzdělanostní struktura nezaměstnaných žen v roce 2013, jež se evidovaly na Úřadu práce ve Zlíně.

Kapitola, která je věnována ženám na trhu práce, dále zachycuje současné postavení těchto žen ve společnosti. Zachycuje největší překážky, s nimiž se ženy potýkají po návratu z rodičovské dovolené. Nedostatečnou nabídkou zkrácených pracovních úvazků, rodinnou politikou v České republice nebo komplikacemi vzniklými se zabezpečením péče o dítě ze strany státu. Je zde zachyceno i téma rovnocenných příležitostí mezi muži a ženami související s pobytem na rodičovské dovolené. Vysvětlíme a popíšeme pojmy z oblasti státní finanční podpory a změny, které nastaly v poskytování těchto dávek matkám a těhotným ženám.

V kapitole věnované vzdělávání dospělých přiblížíme pohled odborné veřejnosti na profesní vzdělávání i jeho významu pro společnost, ale také pro jedince. Významná část kapitoly je věnována celému postupu rekvalifikačního vzdělávání a také projektům realizovaných Evropskými sociálními fondy. Přiblížíme si zde vzdělávací, poradenské a motivační aktivity, které mají významný podíl na profesním vzdělávání žen po rodičovské dovolené.

Celou teoretickou část doplníme tabulkami a grafy, jež nám přiblíží a vizuálně dokreslí popisovaná témata.

Cílem **Empirické části** je zjistit potřeby žen po rodičovské dovolené ve vzdělávání a na základě zjištění, vytvoříme funkční model vzdělávání této skupiny žen na Úřadu práce ve Zlíně. Podkladem pro tvorbu tohoto modulu budou výsledky vlastního výzkumného šetření. Hlavním výzkumným problémem je zjistit, jak model rekvalifikačního vzdělávání do-

posud pokrývá vzdělávací potřeby nezaměstnaných žen, jež se vrátily z rodičovské dovolené. Jaké předurčení jsou při obměně důležité a jaké jsou potřeby, očekávání a zájmy samotných žen v souvislosti se svým dalším vzděláváním.

Na základě vyhodnocení dotazníků je kvantitativně orientováno a provedeno výzkumné šetření. Stanovíme si čtyři věcné hypotézy, díky kterým získáme další užitečné informace potřebné ke zkoumané problematice a k riziku nezaměstnanosti žen po rodičovské dovolené. Ty se budou týkat pohledu na vzdělání v oblasti cizích jazyků, ochotu dojíždění za rekvalifikační mimo bydliště, počítačové gramotnosti žen a ochotu spolupodílet se finančně na rekvalifikačních kurzech. Ženy jsou rozděleny do dvou skupin a cílem zjištění je míra odlišnosti v odpovědích oslovených žen, dle věku a dosaženého vzdělání.

Výzkumným šetřením zjistíme motivaci žen k dalšímu vzdělávání, odhalíme nedostatky, které při hledání zaměstnání pociťují, a zjistíme jejich zájem o nabízené rekvalifikační kurzy. Výsledky šetření jsou podkladem pro vytvoření optimálního vzdělávacího modulu.

Empirickou část jsme doplnili tabulkami a grafy, které ilustrují výsledky výzkumného šetření a dopomáhají vizuálně pochopit daná zjištění.

Součástí empirické části práce je i model rekvalifikačního vzdělávání, který poukazuje na jeho výhody i nevýhody. Na základě získaných informací z výzkumného šetření, a s využitím některých prvků rekvalifikačního modulu jsme pomohly vytvořit funkční model na vzdělávání žen po rodičovské dovolené, který je součástí mé bakalářské práce. Tento model by mohl být využit i prakticky, v rámci nabízených služeb Úřadu práce ve Zlíně a mohl by být zařazen do vzdělávacího projektu jako chybějící článek ve vzdělávání žen pro rodičovské dovolené a tím snížit riziko jejich dlouhodobé evidence a usnadnit jim cestu zpět na trh práce.

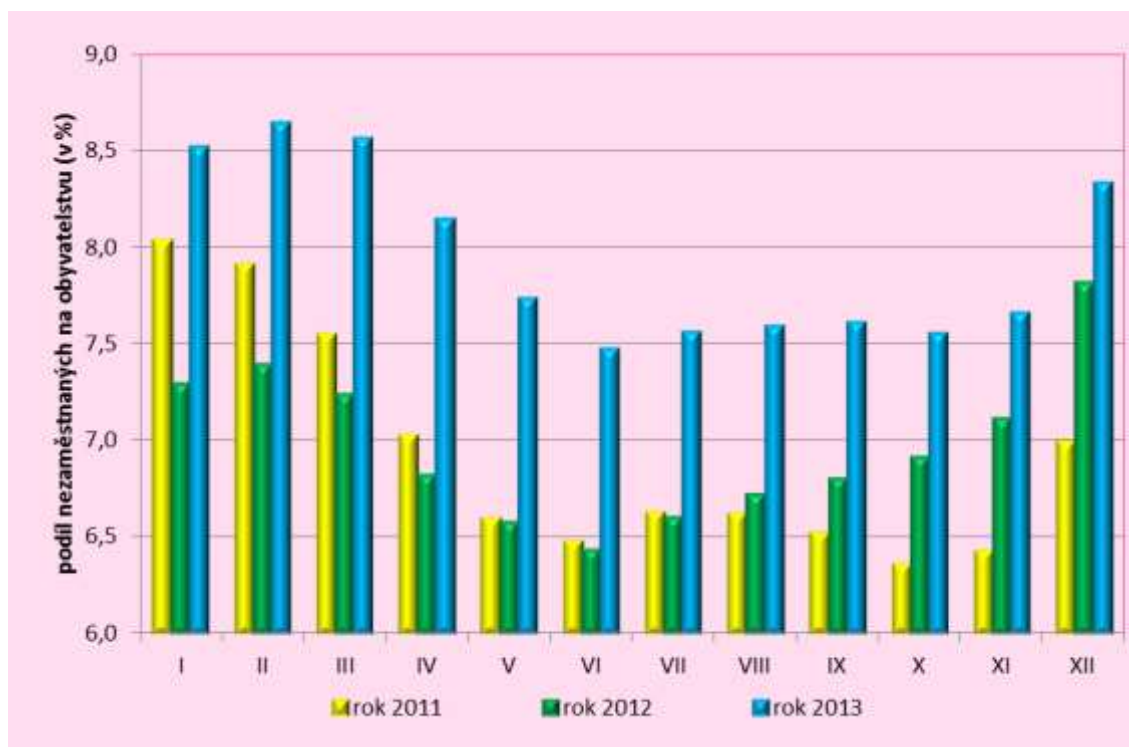
## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 ZLÍN A ZLÍNSKÝ KRAJ Z POHLEDU NEZAMĚSTNANOSTI A EKONOMIKY

Zlínský kraj vznikl na základě ústavního zákona Parlamentu ČR č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních správních celků, jako jeden ze 14 krajů České republiky. Zlínský okres je rozdělen na obce, jež mají rozšířenou působnost. Jsou to obce Zlín, Vizovice, Valašské Klobouky, Otrokovice a Luhačovice. Dále jsou to obce s pověřeným obecním úřadem: Slavičín, Napajedla a Brumov-Bylnice. Ve Zlínském kraji bylo k 31. 12. 2013 evidováno celkem 305 obcí a měst z toho ve Zlínském okrese je zaevidováno celkem 89 obcí. Obcí, které mají statut město, je celkem 10.

Z ekonomického hlediska, se zlínský okres řadí mezi města průmyslová. Průmysl je především orientován na obuvnickou a strojírenskou výrobu. Jeho velká část je soustředěna na oblast zpracování gumárenských, kovových, plastikářských a kožedělných výrobků. Velký význam mají i stavební a projekční společnosti. Další významnou součástí města Zlína je i dynamicky se rozvíjející vysokoškolské studium, které poskytuje širokou nabídku studia. O tuto sféru se postarala Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, která je uznávaným vysokoškolským pracovištěm, jehož studijní obory jsou nejen atraktivní z hlediska zaměření a obsahu, ale především zajišťuje i absolventům kvalitní a široké uplatnění na trhu práce. Dle Českého statistického bulletinu pro Zlínský kraj za 3. čtvrtletí 2013 dosahuje ve Zlínském kraji průměrná hrubá měsíční mzda výše 21 723,- Kč.

Ze statistických údajů Úřadu práce ve Zlíně vyplývá, že k 31. 12. 2013 dosahovala míra nezaměstnanosti v okrese Zlín 8,34%. V následujícím grafu č. 1 je znázorněn vývoj podílu nezaměstnaných ve Zlínském kraji za kalendářní rok 2013 s porovnáním s předchozími dvěma lety. V následující tabulce je znázorněna charakteristika vývoje nezaměstnanosti a volných pracovních míst ve Zlínském kraji.



Graf 1 Vývoj podílu nezaměstnaných ve Zlínském kraji v letech 2011 – 2013

ukazatel (celkový počet)		stav k 31.12.2013		
		Před ro- kem	Minulý mě- síc	Aktuální měsíc
evidovaní uchazeči o zaměstnání		32 100	31 519	<b>33 978</b>
- z toho	ženy	15 404	15 625	<b>15 900</b>
	absolventi a mladiství	2 309	2 613	<b>2 608</b>
	uchazeči se zdravotním postižením	4 270	4 055	<b>4 133</b>
uchazeči s nárokem na PvN		6 697	5 879	<b>6 657</b>
podíl nezaměstnaných osob v %		7,82	7,67	<b>8,34</b>
volná pracovní místa		1 269	2 377	<b>2 217</b>
počet uchazečů na 1 volné pracovní místo		25,3	13,3	<b>15,3</b>

Tabulka 1 Charakteristika vývoje nezaměstnanosti a volných pracovních míst ve Zlínském kraji

## 2 ÚŘAD PRÁCE A JEHO ČINNOST

Úřady práce se na základě rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky (dále jen MPSV ČR) řídí zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Zákon o zaměstnanosti je prováděn na základě vyhlášky č. 518/2004 Sb. Dalším důležitým právním předpisem, který nás bude zajímat a budeme se mu věnovat je vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a s ní související nařízení vlády č. 515/2004Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst.

Cílem těchto opatření je především pomoc či ochrana nezaměstnaným osobám a zabezpečení dalšího vzdělávání a snaha o získání plné zaměstnanosti.

### 2.1 Úřad práce Česká republika

Úřad práce je správním úřadem, jež je přímo podřízen MPSV ČR. Je zřízen základní listinou MPSV ČR na základě zákonného opatření České národní rady č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadu práce, ke dni 25. 9. 1990 jako organizace s právní subjektivitou, která nepodléhá zápisu do obchodního rejstříku. Statutárním zástupcem úřadu práce je ředitel, kterého do funkce jmenuje nebo odvolává MPSV ČR. [13]

Úřad práce dle § 8 odst. 1 zákona č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti: [13]

- Neustále vyhodnocuje a sleduje situaci na trhu práce, zpracovává pojetí vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu. Přijímá postup ovlivňující poptávku a nabídku práce. Z tohoto důvodu je potřeba spolupráce s koordinačními úřady práce, kde si může vyžádat od zaměstnavatelů informace o jejich záměrech, které mají s vývojem zaměstnanosti ve svých firmách.
- Dle zvláštních právních předpisů spolupracuje s územními samosprávnými celky, se správním úřadem, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány sociálního zabezpečení, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty. Spolupráce souvisí s tvorbou a realizací opatření, který souvisí s rozvojem zaměstnanosti a na trhu práce.
- Přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení

na trhu práce, jde-li o přístup k zaměstnání, přípravě k práci a specializovaným re-  
kvalifikačním kurzům. Dále přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob. [23]

- Podporuje projekty, které souvisejí s rozvojem lidských zdrojů na trhu práce uskutečněné v jeho správním obvodu. Podílí se na účasti mezinárodních programů a projektů s mezinárodní účastí. Dále se podílí na programech, které jsou financovaných z Evropských sociálních fondů. Vede v patrnost i nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.
- Nedílnou součástí je zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání. Také poskytuje služby a informace v oblasti tohoto zákona.
- Fyzickým osobám poskytuje informace a poradenské služby v týkající se zaměstnanosti.
- Poskytuje příspěvky z rezerv na podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci. Poskytuje také příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti.
- Pro účely zaměstnanosti eviduje volná pracovní místa, evidenci nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání a vede v evidenci osoby se zdravotním omezením. Dále má v kompetenci evidenci cizinců a reklamní či sportovní činnost dětí. Tyto údaje předává do centrální evidence vedenou ministerstvem[§ 6 odst. 1 písm. j)].
- MPSV ČR poskytuje i přídavky na dítě, rodičovské příspěvky, dávky pěstounské péče, životní a existenční minimum, porodné, pohřebné. Také poskytuje příspěvky na bydlení, dávky pomoci v hmotné nouzi, příspěvek na péči a dávky na osoby se zdravotním omezením.
- Povoluje občanovi Evropské unie a jeho rodinnému příslušníkovi (§ 3 odst. 2) či rodinnému příslušníkovi občana České republiky uvedenému v § 3 odst. 3 pro účely udělení povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a sezónnímu zaměstnanci existenci pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.
- Provádí kontrolní činnost včetně ukládání pokut v rozsahu stanoveném zákonem.
- Státnímu úřadu inspekce práce poskytuje identifikační údaje fyzických a právnických osob vykonávající práce na území České republiky. Tyto údaje jsou nezbytné pro kontrolu dodržování pracovních podmínek.
- V elektronické podobě umožňuje dálkový přístup k písemným materiálům, které se vztahují k poskytovaným příspěvkům státního rozpočtu, jež jsou určeny na aktivní



politiku zaměstnanosti a na její nástroje. Tyto data však neobsahují údaje o fyzických osobách, které nejsou příjemci těchto prostředků.

- Plní veškeré povinnosti vyplývající ze zákona a také ze zvláštních právních předpisů.

### **2.1.1 Úřad práce ve Zlíně**

Úřad práce ve Zlíně vznikl 1. října 1995 a má tři detašované pracoviště. V krajském městě Zlín je hlavní sídlo. Detašované pracoviště úřadu práce jsou ve Valašských Kloboukách, Slavičíně a v Otrokovicích.

#### **2.1.1.1 Organizační struktura**

Úřad práce ve Zlíně je organizačně rozdělen na odbory a oddělení. Odbory, které se nejvíce zabývají vzděláváním nezaměstnaných uchazečů jsou:

- Referát poradenství a zprostředkování
- Referát trhu práce
- Referát projektů Evropského sociálního fondu

#### **Referát poradenství a zprostředkování**

Referát poradenství a zprostředkování je ve Zlíně rozdělen do více částí. Odbor evidence se zabývá zaevidováním uchazečů a zájemců o zaměstnání, zařazením do evidence a také vyřazováním z evidence. Odbor podpory se zabývá zahájením správního řízení, rozhodnutím o přiznání, nepřiznání, zastavení či odejmutí podpory v nezaměstnanosti a podpory, která náleží při rekvalifikaci. Dalším referátem je speciální poradenství a rekvalifikace včetně EURES poradenství. Speciální poradenství a rekvalifikace zajišťuje individuální a skupinové poradenství, ale i psychologické poradenství. Poskytuje informace pro uchazeče se zájmem o rekvalifikační kurzy a jejich následnou realizaci spojenou i s administrativní činností. Úzce spolupracuje se vzdělávacími středisky v České republice. EURES poradenství se zabývá poskytováním informací o volných pracovních místech v členských zemích Evropské unie. Poskytuje poradenské služby jak klientům hledajícím práci v zahraničí, tak i zaměstnavatelům hledajícím zaměstnance. Všechna oddělení evidují vydané rozhodnutí v knize k tomu určené. Zajišťují veškeré administrativní činnosti, které souvisejí s evidencí uchazečů o zaměstnání. Součástí spisů uchazečů o zaměstnání jsou podklady, jež pravidel-

ně podléhají kontrole. Činnosti zmíněných oddělení jsou velmi provázány a zaměřeny na pomoc uchazečům o zaměstnání a řešení jejich tíživé situace.

### **Referát trhu práce**

Referát trhu práce má za úkol zpracovávat statistický přehled a analýzy na trhu práce pro Zlínský kraj. Realizuje a zpracovává rozpočty Aktivní politiky zaměstnanosti. Spravuje agendu zaměstnávání cizinců v teritoriu Zlínského kraje a České republiky. Eviduje zaměstnání jedinců Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska na celém území České republiky. Realizuje monitoring trhu práce.

### **Referát projektů Evropského sociálního fondu**

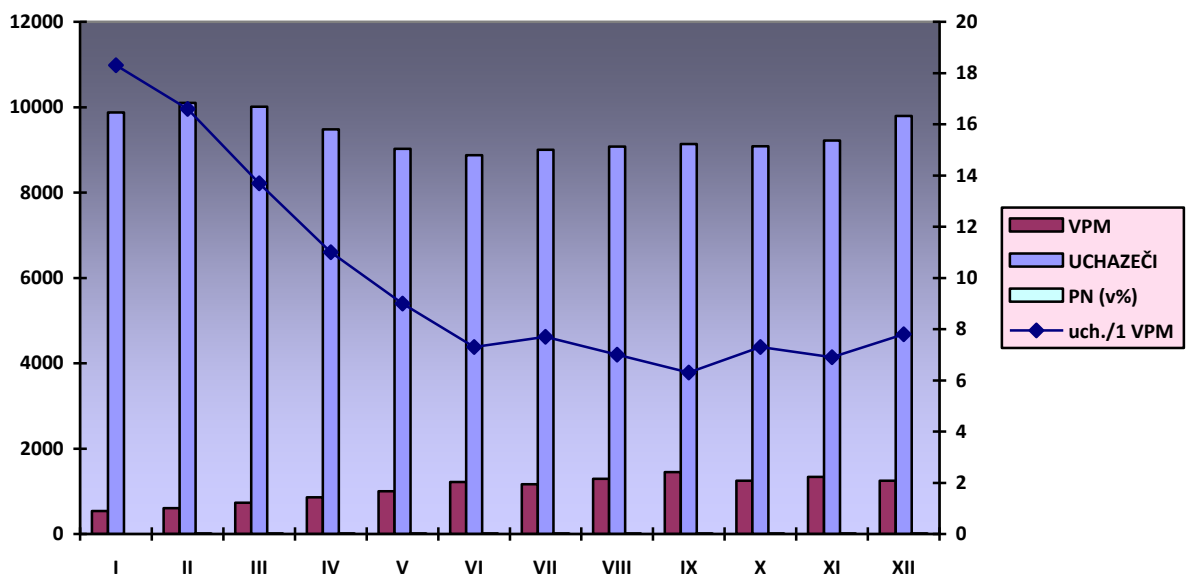
Referát projektu Evropského sociálního fondu zabezpečuje agendu využívání finančních prostředků z Evropských sociálních fondů. Zabývá se zpracováním grantových schémat, národních, regionálních a systémových projektů. Spolupracuje se vzdělávacími externími středisky a realizuje jednotlivé vzdělávací projekty.

Další referáty a oddělení Úřadu práce ve Zlíně:

- Referát kanceláře úřadu
- Referát státní sociální podpory
- Referát ekonomický

### **2.1.2 Hlášená volná pracovní místa v roce 2013**

Nestabilní ekonomika a otřesy v ní způsobují rychlé změny na trhu práce, které mají velký dopad na pracovní síly a pracovní pozice. Plánování kariéry není již tak lehké jak bylo v dřívějších dobách. Mnohé pozice vyžadují větší rozsah v dané profesi a tím mění povahu zaměstnání a dané profese. Klade se větší důraz na týmovou práci. Většina profesí vyžaduje kognitivní souhrnnost a řadu dovedností potřebných přímo pro zaměstnavatele. Zrušení povinnosti hlásit na úřad práce volné pracovní místo a dopad hospodářské krize velmi ovlivnil počty hlášených volných pracovních míst. Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo dobře charakterizuje vývoj událostí na trhu práce v roce 2013 ve zlínském okrese. Vývoj situace je zobrazen v níže uvedeném grafu č. 2.



Graf 2 Volná pracovní místa a počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v roce 2013

### 3 NEZAMĚSTNANOST

Hlavní prioritou zemí s tržní ekonomikou je stabilita na trhu práce. Stále diskutovanějším tématem je problematika nezaměstnanosti a její kritická situace. Společnost jí vnímá jako velký ekonomický, politický i sociální problém. Krizová situace v nezaměstnanosti má negativní vliv i na jedince. Odráží se v jeho zdraví i chování a má velký dopad na jeho psychiku.

Nezaměstnanost je stav, kdy je jedinec schopný práce, i když si práci hledá, není schopen si ji nalézt. Člověk, který je považován za nezaměstnaného si musí práci, která je odměňována, opravdu hledat. Mareš (2002, s. 17) zastává spíše názor takový, že podmínkou pro status nezaměstnaného, jsou pravidelné návštěvy úřadu práce jako prohlášení snahy o získání nového zaměstnání.

Nezaměstnanost a její vznik je spojen převážně se vznikem a existencí trhu práce. Není možné nesouhlasit s Marešem (2002, s. 11), že nezaměstnanost představuje nerovnováhu poptávky a nabídky na pracovním trhu.

Vágnerová (2000, s. 398) má názor, že společnost se dívá na nezaměstnaného jako na výjimečné individuum, který se liší od obvyklé společenské normy.

Jednu z největších změn u jedince, jež ztratil zaměstnání, vidí:

- V negativním způsobu sebehodnocení, v citlivějším prožívání, v psychickém napětí, v úzkosti, strachu či v depresi.
- Ve změnách uspokojování vlastních potřeb (nedostatečné motivaci, potřeby stimulovat se, nedostatek aktivit, narušený denní režim, narušení bezpečí a citové jistoty, ztráta smysluplného učení, což může vést k úpadku osobnosti a stagnaci).
- Ve změně chování (vznik syndromu naučené bezmocnosti).
- Ve změně životního stylu
- Ve změně zdravotního stavu (psychosomatické potíže, rizika sebevražedného jednání)
- Ve změnách sociálního stavu (sociální izolace a omezení sociálních kontaktů)

Ve stanovisku Mareše (2002, s. 12,13), uvidíme, že problémy s nezaměstnaností nejsou jen v mrhání lidskými zdroji, ale také ve snížení efektivity ekonomického systému. Pro-

blémy jsou i v neustále rostoucích deficitech státních rozpočtů a v nestabilitě měny, s nimiž je spjata. Projevuje se i sociální napětí a sociální krize doprovázející zhoršení zdraví společnosti, nárůst chudoby a krizi v komunitním i rodinném životě. Odráží se i v růstu kriminality a v jiných sociálně patologických jevech.

### **3.1 Typy nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost se stala jedním z hlavních témat celosvětového hospodářství již v 30. letech 20. století. V současné době jí můžeme rozdělit na více druhů.

Z Marešova stanoviska (2002, s. 13, 14) vyplývá, že snaha čelit riziku nezaměstnanosti a jejím důsledkům je spjata s růstem přesvědčení, které se ukázalo již na konci 19. století ve veřejném mínění, které bylo zavedeno převážně ve 30. letech tohoto století. Nezaměstnanost není jen výsledkem lenosti, morální netečnosti nebo nepředvídatelnosti nezaměstnaných, nýbrž je výsledkem mocných sil vymykajících se kontrole. Jak uvádí Toffler (1980), špatná distribuce bohatství, spekulace, neschopnost vlády, krátkozraké investice, stupidní obchodní politika, jsou dnes hlavními příčinami nezaměstnanosti.

#### **3.1.1 Nezaměstnanost strukturální**

Riziko strukturální nezaměstnanost i v některých odvětvích a výrobě je vyvoláno převážně klesající (nedostatečnou) poptávkou určitých produktů. Příčinou je klesající poptávka po zmíněných odvětvích a útlum této výroby. Nezaměstnaní, kteří se do této situace dostali z důvodu útlumu ve výrobní sféře, nalézají uplatnění na pracovních pozicích s jinou kvalifikací. I když v ekonomice může být shodný počet pracovních příležitostí s počtem těch, co práci hledají, neznamená to strukturální rovnováhu na regionálních trzích práce. Mareš (2002, s. 21) podotýká, že paradoxem strukturální nezaměstnanosti je právě to, že do ní spadají i pracovníci s vyšší kvalifikací, jež v důsledku změn výroby ztrácí na pracovním trhu smysl a z toho důvodu není již potřebná.

#### **3.1.2 Nezaměstnanost frikční**

Dobrovolným odchodem z pracovního místa vzniká frikční nezaměstnanost. Velmi často se jedná o krátký časový úsek, po ukončení původního zaměstnání a zahájením nové pracovní činnosti. Příčinou jsou změny na trhu práce a především potřeba nalezení vhodného pracovního místa. Zaměstnanec opustí své původní zaměstnání z důvodu nové pracovní

příležitosti - například hledání si lépe placeného místa, z organizačních změn ve firmě či z důvodu stěhování do jiného města, kraje, atd. Do frikční nezaměstnanosti můžeme zařadit i ty uchazeče o práci, kteří ukončili studium a hledají si svou první práci.

### **3.1.3 Nezaměstnanost cyklická**

Cyklická nezaměstnanost souvisí převážně s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. Narůstá v době hospodářských poklesů a je potlačována v době růstu výkonnosti ekonomiky.

Cyklická nezaměstnanost vzniká při potížích s odbytem. Je zajištěna pracovní síla i prostředky potřebné k výkonu pracovní činnosti. Ty však nemohou být využity z důvodu problému s odbytem. Tím vzniká pokles produkce firmy a zaměstnavatel přistupuje k propouštění.

### **3.1.4 Nezaměstnanost sezónní**

Sezónní nezaměstnaností se rozumí pokles pracovních příležitostí a nabídek v určitých časových obdobích. Především se jedná o odvětví související se zemědělstvím, stavebnictvím či turismem, kde je práce vázána na roční období i na počasí.

### **3.1.5 Nezaměstnanost skrytá**

Podle Mareše (2002, s. 21) skrytá nezaměstnanost definuje skupinu osob, která si práci nehledá a ani se neregistruje na úřadech práce nebo v pracovních agenturách. Pevně se jedná o osoby mladistvé, nebo o ženy, jejichž existence je zajištěna ze strany partnera.

### **3.1.6 Nezaměstnanost nepravá**

Je to skupina nezaměstnaných evidovaná na úřadu práce, která nehledá zaměstnání, ale hojně využívá poskytovaných sociálních dávek a systému finanční podpory v nezaměstnanosti. Patří sem i lidé, kteří pracují nelegálně, na takzvaném černém trhu.

### **3.1.7 Nezaměstnanost neúplná**

Do neúplné nezaměstnanosti spadají osoby, pracující na základě zkráceného úvazku. Jedná se převážně o ženy, jež se vracejí z rodičovské dovolené a nemohou přijmout zaměstnání na plný pracovní úvazek z důvodu péče o dítě. Je to tedy pracovní úvazek, o který se dělí s další osobou, nebo se jedná o práci na zkrácený úvazek.

Neúplná nezaměstnanost je i takzvané nekolidující zaměstnání. Jedná se o práci vykonávanou převážně na základě dohody o provedení práce a o pracovní činnosti.

### 3.1.8 Nezaměstnanost dlouhodobá

Za dlouhodobě nezaměstnaného se považuje člověk, který je veden v evidenci úřadu práce nepřetržitě více jak 5 měsíců. Dlouhodobá nezaměstnanost může mít za následky deprese, ztráty motivace, rapidní snížení životní úrovně, napětí v rodinném kruhu, stud před známými, bezmocnost. Dlouhodobá nezaměstnanost má vliv i na státní rozpočet.

## 3.2 Rizikové skupiny z hlediska nezaměstnanosti

Nezaměstnaností nejsou všechny skupiny osob ohroženy stejně. Jsou lidé, jimž ztráta zaměstnání hrozí více než ostatním osobám. Existují i tzv. rizikové faktory zvyšující pravděpodobnost nezaměstnanosti.

Těmito faktory jsou:

- **vzdělání:** Osoby bez vzdělání nebo osoby s nižší úrovní kvalifikace
- **věk:** Osoby s věkem nad 50 let a naopak osoby mladší 25 let věku jsou ohroženi více než ostatní nezaměstnaností. Starší ročníky sice mají dostatečnou praxi, ale obtížnější je pro ně získat zaměstnání například z důvodů zdravotních nebo brzkého odchodu do starobního důchodu. Mladším lidem chybí praxe nebo ji mají nedostatečnou. U mladých žen se navíc počítá s odchodem na mateřskou dovolenou.
- **pohlaví:** Žen se nezaměstnanost dotýká mnohem více než mužů. Jedním z důvodů přerušení pracovního poměru je odchod na rodičovskou a mateřskou dovolenou, péče o dítě, atd. Dlouhodobým přerušením pracovního procesu z důvodu péče o rodinu ztrácí ženy i svou kvalifikaci a pracovní návyky. Pohlaví může mít na ztrátu zaměstnání i psychologický a sociální význam. Pro mnoho žen je rodina na prvním místě a tím je u nich tlumena zátěž nezaměstnanosti.
- **sociální členění:** Lidé s invalidním důchodem, osoby z nejnižších sociálních vrstev, příslušníci minorit a přistěhovalci.

Dle § 33 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. [13]

Dle kritérií Aktivní politiky zaměstnanosti rozlišujeme tyto ohrožené skupiny:

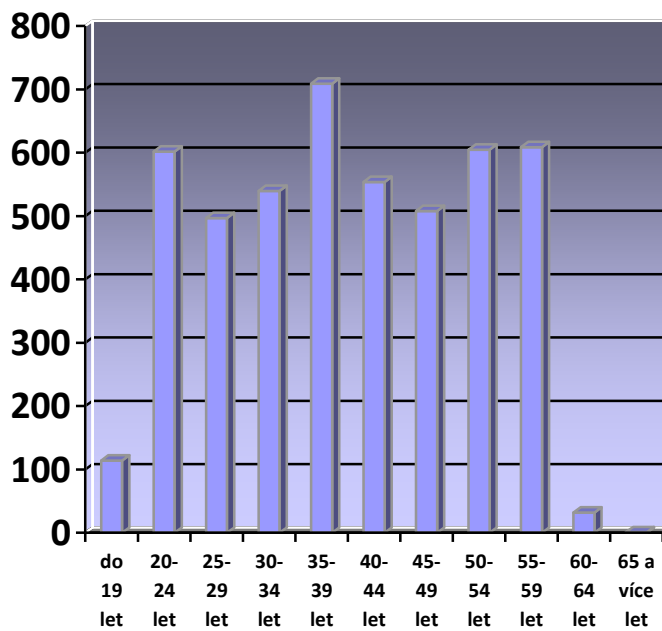
- a) fyzické osoby mající zdravotní postižení,
- b) osoby do 25 let věku,
- c) matky po porodu (do devíti měsíců), ženy kojící dítě, těhotné ženy,
- d) osoby, které pečují o děti do 10 let věku,
- e) osoby s věkem nad 55 let,
- f) osoby dlouhodobě nezaměstnané (délka evidence nad 5 měsíců)
- g) fyzické osoby, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícím jejich vstupu na volný trh práce. Jedná se o ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvání v dlouhodobé nezaměstnanosti, osoby, které se dočasně ocitly v mimořádně obtížné situaci nebo v ní žijící, osoby, které jsou společensky nepřízpůsobivé, fyzické osoby propuštěné z vazby nebo vězení a osoby ze sociálně - kulturně znevýhodněného prostředí.

### **3.3 Věkové a vzdělanostní členění nezaměstnaných žen v roce 2013**

Budeme-li se věnovat skupině žen, které byly v evidenci Úřadu práce ve Zlíně v roce 2013, zjistíme, jaký vliv má jejich vzdělání a věk na míru nezaměstnanosti. Graf č. 2 a 3 jsme vypracovali na základě údajů, zpracovaných oddělením trhu práce.

Celkem bylo na Úřadu práce ve Zlíně k 31. 12. 2013, evidováno 4771 žen. Z celkového počtu žen byla nejpočetnější skupina zastoupena ve věkové kategorii 35 – 39 let, v souhrnném počtu 709 žen. Druhou nejpočetnější skupinou byly ženy v rozmezí 55 – 59 let a to s počtem zastoupení 609 žen.

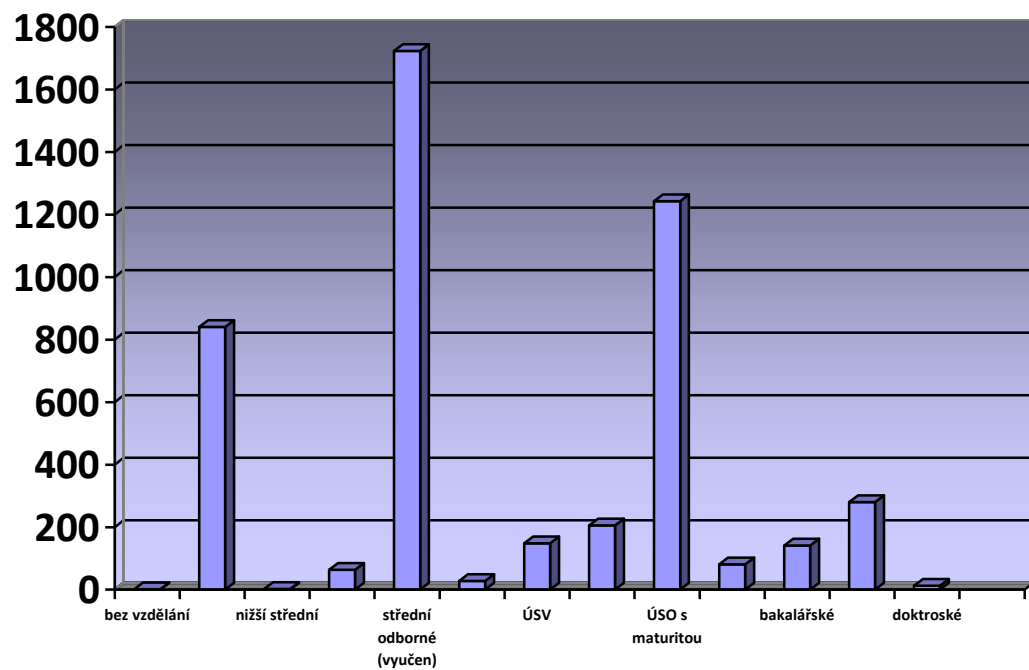




Graf 3 Věková struktura žen vedených na Úřadu práce ve Zlíně k 31. 12. 2013

Z počtu 4771 evidovaných žen na Úřadu práce ve Zlíně k 31. 12. 2013, dovršilo středního odborného vzdělání s výučním listem celkem 1723 žen, což je nejvíce zastoupená skupina. Druhou nejpočetnější skupinou byly ženy s úplným středním odborným vzděláním s maturitou, s počtem 1242 žen a na třetím místě byla zastoupena skupina s počtem 840 žen se základním vzděláním.

Ze stanoviska Tomešové Bartákové (2009, s. 150) vyplývá, že důležitým faktorem ve vzdělání je převážně úroveň zaměstnanosti žen. Míra zaměstnanosti je vyšší u žen vzdělanějších než u žen s nižším vzděláním. Což znázorňuje následující grafu č. 4.



Graf 4 Struktura vzdělání uchazečů o zaměstnání – žen k 31. 12. 2013

## 4 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Ještě v nedávné době neměli lidé moc chuti se v dospělém věku vzdělávat. Nyní je celoživotní vzdělávání a učení významnou součástí našich životů. Této možnosti doplněním si vzdělání využívá čím dál více Čechů. Vzdělávání dospělých se zabývá vědní obor andragogika, patřící do oblasti celoživotního vzdělávání., v němž jednou z významných úloh zastává profesní vzdělávání.

V sociálních podmínkách, které se stále mění, patří učení ke schopnostem, kde si člověk zajišťuje existenci. Učení má za výsledek i trvalou změnu v chování jedince. Pro rozvoj osobnosti je učení bráno jako záměrná a cílevědomá činnost. Cílem učení je osvojení dovedností, vědomostí i návyků. Učení má dále za cíl rozvíjet poznávací schopnosti, postoje, zájmy, apod.

Stále významnější roly v životě lidí hrají znalosti a vědomosti. Znalostí je stále více potřeba, a to nejen v oblasti profesní, ale i pro udržení pozice na pracovním trhu. Znalosti a informovanost jsou nezbytnou součástí aktivního zapojení do společnosti. Bez určitých znalostí a vzdělání je prakticky nemožné činit odpovědná rozhodnutí. Procesy vzdělávání a učení nám pomohou s vyrovnáním se v nově vzniklé situace v transformující se společnosti. Získávání znalostí, vědomostí i procesů začíná být stále více oceňována a stoupá jejich skutečná cena na pracovním trhu.

Od sedmdesátých let dvacátého století se praxe vzdělávání dospělých zaměřuje převážně na profesní vzdělávání. Je především zaměřena na podporu zaměstnatelnosti a schopnosti reagovat na měnící se požadavky trhu práce.

V dnešní době je celoživotní učení vnímáno jako nezbytnou součástí vedoucí k aktivní zaměstnanosti a uplatnění jedinců na trhu práce. Celoživotní učení můžeme vnímat jako řešení krizové situace v procesech adaptace na měnících se podmínkách ekonomiky a techniky. Předpokladem je rozvoj osobnosti, který zahrnuje formální i neformální vzdělávání.

Chuť a motivace hrají nejvýznamnější úlohu k motivaci ve vzdělávání dospělých. Tureckiová (2008, s. 26, 27) si myslí, že ochota vzdělávat se a učit v dospělém věku je závislá na více faktorech. Mezi faktory ovlivňující vzdělávání patří i vnitřní motivace k učení, která souvisí i se vztahem, který si jedinec za svůj život k procesu učení a vzdělávání vytvořil. Mužík (2005, s. 12) dodává, že základním východiskem vzdělávacích procesů, zaměřených na rozvíjení nebo obnovení schopností učit se u dospělých jedinců, je působení na emoce,

jež je pozitivně provázejí k cíli učit se. Zcela samostatnou částí je „doladění“ odborných schopností, spolu s potřebnými informacemi, vědomostmi a dovednostními návyky.

Profesní vzdělávání je spojeno s celoživotním vzděláváním a s ním přímo souvisí uplatnění jedince na trhu práce. Pro úspěšný vstup na trh práce je nezbytné získávat stále nové odborné dovednosti, schopnosti a znalosti. Celoživotním a profesním vzděláváním si člověk zajišťuje zvyšování kvalifikace.

Na Úřadu práce ve Zlíně je vzdělávání dospělých realizováno formou rekvalifikačních kurzů. Ty jsou hrazeny ze státního rozpočtu České republiky a také finančními prostředky Evropských sociálních fondů.

#### **4.1 Vzdělání v rámci rekvalifikací**

Významnou roli v profesním vzdělávání dospělých mají rekvalifikační kurzy. Podle § 108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se rekvalifikací rozumí zvýšení nebo získání nové kvalifikace, rozšíření či prohloubení dosavadních kvalifikací a dovedností, včetně jejich udržování a obnovování. Za rekvalifikaci se považují i získaná kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzických osob, které doposud žádnou rekvalifikaci nezískaly. Většina států se dnes zaměřuje na rozvoj rekvalifikace a pomoc nezaměstnaným, jež jsou dlouhou dobu bez práce. Tím se rekvalifikační kurzy stávají nástrojem pro boj s nezaměstnaností. Může se stát i dvojsečnou zbraní, není-li cíleně zaměřená. Získat novou kvalifikaci a přesto neobstát na trhu práce, ukazuje na nedostatečnost jedince v efektivnosti využití rekvalifikačního kurzu. Novým trendem je rozvoj vzdělávací soustavy a přenos důrazu na primární proces získávání kvalifikace. Vidíme v tom především snahu o zvýšení flexibility vzdělávaných jedinců (usnadnění budoucích nezbytných rekvalifikačních kurzů).

S poklesem ekonomiky v České republice převážně v roce 2009 došlo k zánikům firem, k hromadnému propouštění zaměstnanců nebo ve změně výrobního programu. V následující době se začali rekvalifikovat nejen pracovníci z oblasti dělnických profesí, ale i z profesí, které jsou zaměřeny spíše na duševní stránku pracovního procesu. Zmíněné skupiny musely začít hledat na trhu práce nová uplatnění. Dalo by se říci, že rekvalifikační kurzy se tak staly masovým a sociálně společenským jevem.

Jednou z oblastí aktivní politiky se staly rekvalifikační kurzy. Na Úřadu práce ve Zlíně se zajišťují rekvalifikační kurzy uchazečům o zaměstnání či zájemcům, kteří jsou vedeni v

evidenci. Jsou určeny uchazečům o zaměstnání, kteří nemohou nalézt uplatnění na trhu práce v původním oboru, nebo ho nemůžou vykonávat ze zdravotních nebo z jiných závažných důvodů. Rekvalifikace by měly být využívány účelně, nikoliv za vidinou získání podpory při rekvalifikaci nebo jiného účelového zisku. Hlavním cílem je získání nové kvalifikace k výkonu povolání, které je žádané na trhu práce, nebo k využití pro zahájení samostatně výdělečnou činnost.

Rekvalifikační kurzy mohou dle § 108 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti provádět pouze: [13]

- a) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona
- b) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu
- c) škola v rámci oboru vzdělávání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu nebo
- d) zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu

Úřad práce v rámci rekvalifikačního kurzu hradí i veškeré náklady, které jsou prokázány jako nutné náklady spojené s tímto kurzem. Jedná se o poskytnutí příspěvku na úhradu jízdného (uchazečům bydlícím mimo Zlín), náklady na rekvalifikační kurz, náklady určené na hlídání dětí a ve výjimečných případech i ubytování. Záleží na tom, kde je kurz absolvován a zda jsou tyto náklady nutné k účasti v rekvalifikačním kurzu.

Úřad práce ve Zlíně rekvalifikační kurzy realizuje na základě:

- a) veřejné zakázky
- b) individuálních požadavků (tzv. zvolené rekvalifikace)

#### **4.1.1 Postup nezaměstnaných při žádosti o rekvalifikační kurz**

Pro zařazení do rekvalifikačního kurzu musí být jedinec registrován na úřadu práce a to v rámci svého trvalého bydliště. První informace uchazeč o rekvalifikační kurz získá u svého referenta zaměstnanosti, na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí popřípadě na vývěsních tabulích úřadu práce. Na základě osobního pohovoru s uchazečem o zaměstnání poradce zamítne nebo doporučí absolvování rekvalifikačního kurzu.

Zda je rekvalifikační kurz vhodný, posuzuje podle dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, rodinné anamnézy, možností, schopností a následného uplatnění na trhu práce. Po poradě se zprostředkovatelem absolvuje uchazeč osobní pohovor na rekvalifikačním oddělení. Před samotným zařazením do rekvalifikačního kurzu, si poradce z rekvalifikačního oddělení u zprostředkovatele ještě ověří, zda nenastaly změny v anamnéze uchazeče, které by bránily v absolvování rekvalifikačního kurzu. Před zahájením rekvalifikace, úřad práce uzavře dohodu se zařízením, které bude kurz realizovat. S uchazečem je uzavřena Dohoda o rekvalifikaci. Dále je vystaveno Rozhodnutí o podpoře při rekvalifikaci.

Dohoda o rekvalifikaci uzavřená s uchazečem pak musí mít dle § 109 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti tyto náležitosti: [24]

- a) identifikační údaje účastníka 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 druhů nákladů, které bude povinen úřadu práce uhradit,
- g) ujednání o výpovědi z dohody.

Pro úřad práce nastávají určitá rizika spojená s rekvalifikačními kurzy. Z toho důvodu je zapotřebí předem vymezit postih uchazeče při porušení dohody, která s ním byla uzavřena. V případě, že nebudou splněny podmínky dohody o rekvalifikaci, které by neměly vážný charakter, je stanoven jak finanční postih, tak i sankční vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence úřadu práce na dobu 6 měsíců.

Úřadem práce jsou hrazeny veškeré náklady na rekvalifikační kurz. V některých případech jsou hrazeny i náklady, které jsou nezbytně vynaloženy absolventem kurzu. Jedná se o proplacení jízdného pro uchazeče bydlící mimo Zlín, hlídání dětí v mimoškolním zařízení nebo i ubytování, pokud je kurz realizován mimo bydliště. Po dobu trvání rekvalifikačního

kurzu uchazeči náleží podpora při rekvalifikaci, jež činí 60% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo 60% z vyměřovacího základu.

Na rekvalifikační kurzy jsou vyhrazeny finanční prostředky ze státního rozpočtu. Tyto finanční prostředky však nejsou dostačující. O rekvalifikační kurzy, které jsou pořádané Úřadem práce ve Zlíně, je velký zájem. Tento zájem však nemůže být plně uspokojen. Jako jediné nápomocné řešení v současné době jsou poskytnuté finanční prostředky z Evropského sociálního fondu. V roce 2013 činil podíl finančních prostředků z Evropského sociálního fondu 85%, kdežto ze státního rozpočtu České republiky pouhých 15%.

#### **4.1.2 Zvolená rekvalifikace**

Zvolená rekvalifikace znamená, že si nezaměstnaný vybere a následně zabezpečí rekvalifikaci sám a Úřad práce mu ji za stanovených podmínek uhradí. O zvolenou rekvalifikaci je nutné požádat minimálně 14 dnů před zahájením kurzu a to na formuláři k tomu určenému. Požadavek je posuzován odbornou komisí a následně schválen, nebo zamítnut.

V žádosti musí být uveden termín rekvalifikačního kurzu včetně termínu závěrečných zkoušek a jeho cena. Úřadem práce je hrazena pouze cena kurzu včetně nákladů na závěrečnou zkoušku. Firma, která kurz pořádá, musí být akreditována ministerstvem školství a tělovýchovy nebo musí splňovat podmínky podle jiného zvláštního předpisu.

Při zvolené rekvalifikaci uchazeč nepobírá od Úřadu práce podporu při. Uchazeč má plně ve své kompetenci jednání o zvolené rekvalifikaci s rekvalifikačním zařízením. Absolvent kurzu je povinen plnit podmínky stanovené zařízením. Nejpozději do 14 dnů po ukončení kurzu musí uchazeč předložit rekvalifikačnímu oddělení doklady o úspěšném absolvování.

Uchazeči, jež absolvují zvolenou rekvalifikaci, jsou sledováni následující tři roky od dne zahájení kurzu. V tomto daném období nesmí částka na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50.000,- Kč. V případě přesáhnutí této částky, si zbytek kurzu hradí sami ze svých prostředků.

## **4.2 Projekty Evropských sociálních fondů**

Řídícím orgánem Evropského sociálního fondu v České republice je Ministerstvo práce sociálních věcí České republiky. Projekty, které jsou realizovány za pomoci Úřadu práce,

mají za cíl snižovat nezaměstnanost a to pomocí profesního vzdělávání nezaměstnaných jedinců a podporou při jejich začlenění na trh práce.

Na programovací období 2007-2013 bylo z Evropského sociálního fondu pro Českou republiku vyhrazeno 3,8 mld. EUR. Snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce je součástí základních programů Evropského sociálního fondu. V jejich programu má také místo zvyšování kvalifikace, profesní vzdělávání, začlenění sociálně vyloučených jedinců zpět do společnosti, tyto jsou součástí základního programu Evropského sociálního fondu.

Jednotlivé projekty jsou zaměřeny na komplexní řešení situace dané skupiny nezaměstnaných osob v daném regionu. Na Úřadu práce ve Zlíně, po dobu trvání programovacího období, je realizováno 5 projektů.

- Klíč k zaměstnání - cílovou skupinou jsou uchazeči se základním vzděláním
- Život bez bariér - cílovou skupinou jsou uchazeči se zdravotním postižením
- Příležitost pro zkušené - cílovou skupinou jsou uchazeči starší 50 let věku
- Znovu do práce - cílovou skupinou jsou uchazeči s délkou evidence na Úřadu práce ve Zlíně, která přesáhla 5 měsíců (tzv. dlouhodobě nezaměstnaným)
- Šance pro rodiče - cílovou skupinou jsou uchazeči, pečující o dítě (děti) do 15 let věku

#### **4.2.1 Projekt „Šance pro rodiče“**

Projekt „Šance pro rodiče“ je realizován na Úřadu práce od září roku 2009. Tento vzdělávací projekt byl vytvořen pro uchazeče pečující o dítě (děti) do 15 let věku. Účastníky tohoto projektu jsou převážně ženy z rodičovské dovolené.

Projekt je rozdělen na čtyři části – motivační, neprofesní vzdělávání, vzdělávací část a pomoc při hledání zaměstnání. Motivační část je zaměřena na vstup do pracovního procesu. Vzdělávací část obsahuje například vyhledávání práce na internetu, komunikační dovednosti, výuku práce na počítači a rekvalifikační kurzy dle nabídky. Pracovní a odborné zkušenosti, získané v rámci školení popřípadě praxe, značně posílí šance jedince umístit se na vhodné pracovní místo. Projekt se také zabývá tím, jak motivovat zaměstnavatele, zaměstnat cílovou skupinu na základě získání dotací na pracovní místo.



### „Šance pro rodiče“ a jeho aktivity

- Součástí motivační části je pracovní diagnostika
- neprofesní školení rozšířené o JOB club, školení portálu MPSV ČR, exkurze u potencionálních zaměstnavatelů ve zlínském regionu
- motivační část – součástí této části je zajištění volby různých vzdělávacích modelů dle individuálních potřeb klienta; jednotlivými moduly jsou:

a) bilanční diagnostika

b) odborná jazyková výuka

- jsou realizovány v anglickém a německém jazyce

- maximální počet osob ve skupině je 6 po 24 vyučovacích hodinách

- k zařazení do odborné jazykové výuky je nezbytné mít mírně nebo středně pokročilé znalosti

c) specifické rekvalifikace

- možnost vybrat si z široké škály rekvalifikačních kurzů, jež jsou v nabídce

- při výuce je možnost absolvovat až dva rekvalifikační kurzy v maximálním rozsahu 700 hodin

- po dobu rekvalifikačního kurzu pobírá uchazeč Podporu při rekvalifikaci

d) možnost neplacené praxe u zaměstnavatele, kde lze využít příspěvku na mzdu.

### 4.3 Další aktivity

Na Úřadu práce ve Zlíně je nabízeno více aktivit určených pro ženy po rodičovské dovolené. V nabídce je velké množství aktivit, programů a služeb pomáhajícím ženám zvýšit jejich sebevědomí a umění se prezentovat v osobním i pracovním životě a také pomáhají při hledání zaměstnání.

Jedním z trendů 90. let je rozvoj poradenství pro pracovní trh, které by mohly pomoci dlouhodobě nezaměstnaným osobám identifikovat problémy, kterým musí čelit a umožnit svobodu volby na trhu práce. Důraz klademe na rozvoj orientace na pracovním trhu a na informace o pracovních příležitostech. Systém poradenských činností je dnes budován jako

silně personalizovaný a individualizovaný. Jako klíčové faktory jsou v dnešní době chápány konzultační činnosti a poradenství, jež vytváří efektivnější program distribuce práce.

#### 4.3.1 Skupinová poradenství

Probíhá formou hromadných informačních akcí. Hromadná informační schůzka je pořádána lektorem, jež je pracovníkem poradenského oddělení Úřadu práce ve Zlíně. Jedno sezení je určeno pro 20 až 45 uchazečů o zaměstnání, s délkou trvání 60 až 90 minut. Uchazeči jsou zde seznámeni s aktuální nabídkou programů, s právy a povinnostmi uchazečů o zaměstnání, se situací na trhu práce, se službami EURES poradce, s nabídkou rekvalifikačních kurzů, s projekty Evropského sociálního fondu, s portálem MPSV ČR a Integrovaný systém typových pozic.

#### 4.3.2 JOB club

JOB club je motivační poradenský program, který nabízí pomoc těm, co o ni stojí, a chtějí si skutečně najít práci. Cílem je motivovat a aktivizovat klienty při hledání pracovních míst, zvýšit jejich sebevědomí a sebedůvěru pomocí technik při hledání zaměstnání a praktického nácviku dovedností.

JOB club je veden školeným lektorem Úřadu práce ve Zlíně. Je určen po 8 až 12 klientů v rozsahu 5 ti schůzek po 4 hodinách. Cílovou skupinou jsou ohrožené skupiny na trhu práce, což jsou ženy po návratu z rodičovské dovolené, dlouhodobě nezaměstnaní, a jedinci nad 50 let věku. Společné setkání umožní klientům výměnu zkušeností a informací potřebné k hledání zaměstnání. Spolupráce v JOB klubu je založena na společném nácviku a týmovém řešení zadaných úkolů. Nacvičují se zde diskuze a modelové situace formou scének. Týmová práce a nácviky přináší klientům zpětnou vazbu od ostatních účastníků a dozvídají se tak, jak na ostatní působí. Náplní JOB klubu je i vyhledávání volných pracovních míst, zpracování životopisu a motivačního dopisu dle evropského formátu. Probíhá zde i nácvik vedení osobního i telefonního rozhovoru s možným zaměstnavatelem. Seznamují se zde se zásadami asertivního chování. Dále se zde učí správnému vystupování před zaměstnavatelem a sebe prezentaci. Největším přínosem JOB klubu je výměna a získávání nových zkušeností od kolegů, které uchazeči nemusí mít sami k dispozici. Celá skupina si navzájem může pomáhat v hledání zaměstnání, což vede k vzniku svépomocného klubu, kde práci pro jednoho člověka hledá více lidí.

JOB club se svými aktivitami přizpůsobil potřebám trhu práce. V době ekonomické krize se rapidně změnila struktura nezaměstnaných uchazečů. Na úřad práce se registrovaly osoby, jež byly dlouhá léta zaměstnány, a náhlá ztráta zaměstnání, pro ně byla velmi stresující. V té době byl do programu JOB klubu zařazen nácvik relaxační metody. Pomáhá vyrovnat se s pocitem méněcennosti, sociálního vyloučení a zvládání stresových situací. Aktivitou JOB klubu je i finanční poradenství. Být nezaměstnaný, pro jedince znamená ztrátu finančních příjmů. Mnozí lidé se v zoufalé situaci odhodlají půjčit peníze jak u bankovních tak nebankovních institucí. Takový krok se však často nevyplácí a lidé se zadlužují a mnohdy celá situace končí exekucemi. V JOB klubu klienty informují o tom, jak komunikovat s bankou a jinými finančními institucemi. Jsou informováni o možnostech využití splátkového kalendáře, jsou seznámeni s neziskovými organizacemi a s institucemi, jejichž pomoc v této tíživé situaci mohou využít. Účastníci mají možnost ujasnit si své profesní cíle, schopnosti, objasnit si vlastní potenciál a své kvality. Skupinové poradenství má velkou výhodu v tom, že lidé se zbaví pocitu ostýchavosti před jinými lidmi, zvýší si tak své sebevědomí a dodají si navzájem podporu a motivaci od ostatních členů skupiny. Dobrý JOB club se pozná podle toho, že účastníci klubu mají vysoké nároky na sebe sama. V takových skupinách, je úspěch v hledání zaměstnání velmi pravděpodobný.

V následující tabulce je zaznačena struktura uchazečů, kteří v roce 2013 absolvovali JOB club. Zúčastnilo se 108 uchazečů. Z toho 93 účastníků byly ženy, z nichž 42 žen přišlo na Úřad práce ve Zlíně po ukončení rodičovské dovolené.

<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>OZZ</b>	<b>Základní vzdělání</b>	<b>Vyučební</b>	<b>SŠ</b>	<b>VŠ</b>	<b>Evidence nad 5 měsíců</b>	<b>Ženy po RD</b>	<b>50 let a více</b>
<b>15</b>	<b>93</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>36</b>	<b>56</b>	<b>10</b>	<b>93</b>	<b>42</b>	<b>22</b>

*Tabulka 2 Struktura uchazečů JOB klubu v roce 2013*

### 4.3.3 Motivační klub

Motivační klub je skupinový poradenský program trvající jeden den. Je určen pro 8 až 10 klientů s délkou trvání 6 hodin. Cílem programu je posílení sebedůvěry, motivace klientů a zdokonalení sebe prezentace před potenciálním zaměstnavatelem. Cílovou skupinou jsou uchazeči dlouhodobě evidovaní na Úřadu práce. Klient si zdokonaluje svoji verbální i neverbální komunikaci. Součástí nácviku je i DVD projekce s ukázkou několika možných typů přijímacích pohovorů.

### 4.3.4 Psychologické poradenství

Jak uvádí Vágnerová (2000, s. 401), nezaměstnaný člověk svou situaci citově prožívá a vzniklé pocity mohou být impulzem k obranné reakci. Nezaměstnanost může být brána jako ztráta, na kterou člověk reaguje depresí z ohrožení vlastní budoucnosti, jež může vyvolat napětí, úzkost a strach.

Na Úřadu práce ve Zlíně je psychologické poradenství prováděno formou individuální a odborné konzultace s psychologem úřadu práce. Veškeré rozhovory v rámci psychologického poradenství mají důvěrný charakter a jsou zaměřeny na psychické, osobnostní a stresové situace související se ztrátou zaměstnání. Psychologické poradenství spočívá ve zvýšení sebevědomí, s přizpůsobením se nové situaci a také k odstranění komunikačních problémů. V případě nutnosti může psycholog doporučit jinou odbornou péči. Cílem tohoto poradenství je pomoci klientovi v jeho obtížné životní situaci. Zmírnit jeho nepříznivý psychický stav a doporučit vhodné formy jednání a chování.

### 4.3.5 Bilanční diagnostika

Bilanční diagnostika je speciální poradenská činnost, kterou provádí psycholog. Cílovou skupinou jsou klienti, kteří nemají jasnou představu o dalším profesním uplatnění nebo chtějí své stávající zaměstnání změnit a ubírat se jiným směrem. Chtěli by si nechat potvrdit své rozhodnutí o pracovní kariéře nebo posoudit, zda je pro ně vhodný rekvalifikační kurz, který si vybrali. Bilanční diagnostika je založena na odborném psychologickém vyšetření, čímž se zjistí pracovní možnosti, míra motivace, postoje a schopnost seberealizace klienta. Pomocí psychodiagnostických metod je komplexně zhodnocena zájmová orientace, dovednosti a osobnostní vlastnosti uchazeče o zaměstnání. Cílem je zjistit a doporučit, na základě individuálního pohovoru a vyhodnocených údajů, využití schopností, dovedností a

jeho potencialu v profesním životě. Navrhnout uchazeči zaměstnání či pracovní oblast, ve které by se mohl v budoucnu uplatnit. V případě potřeby doporučit konkrétní rekvalifikační kurz nebo volbu studijního oboru.

#### 4.3.6 COMDI testy

COMDI testy slouží ke komplexnímu posouzení osobnosti na základě počítačových testů a jejich posouzení. Slouží k tzv. pracovní diagnostice. Testy mají za úkol ujasnit si vlastní identitu uchazeče, zmapovat jeho osobnost a na základy vyhodnocených údajů doporučit vhodnou profesi, ve které by byl testovaný jedinec nejlepší. Po tříhodinovém počítačovém testu jsou získané údaje zaslány k vyhodnocení do Republikového centra vzdělávání s.r.o. Data jsou zpracována v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. Vyhodnocení testu a jeho následného zaslání zpět prostřednictvím internetu je během několika hodin. Testy jsou zpracovány graficky a s textovým komentářem. Odborný pracovník poradenského oddělení Úřadu práce ve Zlíně sdělí uchazeči souhrnné informace o dosažených výsledcích a doporučí další profesní zaměření.

K dispozici máme tři moduly počítačové diagnostiky:

**B modul** je určen pro jednotlivce zajímající se o dělnické profese či o řemeslné. Dovršené vzdělání je základní nebo středoškolské. Modul B je určen pro všechny věkové skupiny.

**C modul** je určen pro absolventy středních, vyšších či vysokých škol, kteří hledají vhodnou oblast své profesní dráhy. Zaměstnavatelé ho využívají u výběrových řízení středního managementu.

**G modul** je určen pouze pro studenty gymnázií a středních škol při rozhodování o dalším studiu a pro zjištění profesních předpokladů.

**COMDI testy zjišťují:** [24]

- výkonnostní faktory (verbální, numerická, percepční logika, bystrost)
- emocionální inteligenci (pracovní sebevědomí, sebekontrola)
- komunikativnost (asertivní jednání, duševní stabilita, produktivita)
- výkonnost (kvalita, samostatnost, spolehlivost, produktivita)
- tvořivost (empatie, kreativita, flexibilita, řešení rizik)

- kolektivnost (ochota spolupráce, příjem kritiky, týmová práce, řízení lidí)
- osobnostní faktory (komunikativnost, tvořivost, výkonnost, kolektivnost)
- typ osobnosti (sangvinik, cholerik, flegmatik, melancholik)
- aspirační odhad (ekonomika, služby a obchod, právo a legislativa)
- odborné předpoklady (ekonomika, služby a obchod, právo a legislativa)

## 5 NÁVRAT ŽEN PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ NA TRH PRÁCE

Ženy po rodičovské dovolené jsou nevyužitým potenciálem země, je třeba je navrátit zpět na trh práce, vyrovnat jejich platy s muži, umožnit jim i po návratu do zaměstnání znovu nastartovat kariéru a využívat předškolních zařízení.

Zaměstnanost českých žen je velmi nízká. Mají nižší platy a nižší důchody než muži, jejich sociální situace je často horší než u mužů. Vzhledem k roli matky je málo úspěšných žen ve vedoucích pozicích, v akademické sféře, ale i v politice. Současný systém rodičovské dovolené, jenž může být až čtyřletá, je podmíněn tím, že dítě nemůže pobývat v jeslích déle než 46 hodin měsíčně. Tento systém spíše odrazuje ženy od návratu do práce.

Kdyby se zdařilo vrátit rychleji do pracovního procesu část žen na rodičovské dovolené, výkonnost ekonomiky by stoupl minimálně o pět miliard. Tyto finanční prostředky by se promítly v nákupech a tím by se promítli v poptávce po zboží. Mnozí ekonomové tvrdí, že tím by se v České republice zvýšila porodnost a zájem o více dětí v jedné rodině.

Ženy pobytem doma na rodičovské dovolené podstupují riziko ztráty kvalifikace, návratu do zaměstnání i ztráty kariéry a tím i dosažení stejného platu jako jejich spolupracovníci. I to je jeden z důvodů, proč stále více žen odmítá mít více než jedno dítě. Jen v letošním roce se podle ministra školství Chládky do předškolních zařízení nedostane 55 tisíc dětí. Dle ministerstva školství je ročně vypláceno na rodičovský příspěvek kolem 25 miliard korun.

Jednou z nejvýznamnějších změn druhé poloviny dvacátého století v rozvinutých průmyslových společnostech, byl přechod od rodin s jedním výdělečně činným členem, k rodinám s příjmy obou partnerů. Vstup žen na trh práce, se jeví v evropských zemích jako nezvratný. Pozvolna se na trhu práce vyrovnávají pozice žen s pozicemi mužů.

Změna, která nastala vstupem žen na trh práce, má za následek slábnoucí angažovanost v rodině. Ženy mají vlastní příjem a tak i větší nezávislost na partnerovi. Z toho důvodu se vytváří tlak na výkon muže v domácnosti a rodině.

Pokles zaměstnanosti žen s dětmi spojený s mateřstvím a výchovou je u nás jeden z nejvyšších v Evropě. Nejvíce jsou zaměstnány ženy ve věku kolem 40 let, pak zaměstnanost prudce klesá. Vedle nedostatečné nabídky dostupné a kvalitní předškolní péče je vinen i nedostatek nabídky částečných úvazků. Určitým řešením by byla flexibilní pracovní doba,

vznik podnikových školek a jeslí. Podle pravicových a konzervativních politiků v České republice jsou k rozvoji kolektivních zařízení pro předškoláky a někteří i většímu zapojení žen do práce rezervováni. Spojují je s tzv. sociálním inženýrstvím. Nepodporují ani fakt, že snaha umožnit ženám návrat do práce bude mít vliv na ochotu mít více dětí. I většina psychologů má názor takový, že rozhodující pro zdravý rozvoj dítěte je účast matky. Někteří ekonomové upozorňují na fakt, že když je v zemi půl miliónu nezaměstnaných lidí, nedá se očekávat prudký zájem firem o nové pracovní síly. Většina podnikatelů nemá zájem zaměstnávat na zkrácený úvazek.

Ženy by měly mít především možnost svobodně se rozhodovat. A k tomu by jim měl stát připravit podmínky a možnosti. Dostatek míst v mateřských školách a jeslích by se měl řešit kombinací pomoci státu, spolupráce s obcí, soukromého a neziskového sektoru.

## **5.1 Rizika při hledání zaměstnání po návratu z rodičovské dovolené**

Nynější stav v České republice není příliš dobrý pro ženy, které se vracejí po rodičovské dovolené na trh práce. Jedny z největších překážek, se kterými se tyto ženy potýkat jsou:

- pracovní úvazek – doba, která nevyhovuje ženám s malými dětmi
- rodinná politika v České republice – skloubení práce s rodinou
- zajištění dětí – malá nabídka zařízení pro předškolní péči
- Riziko ztráty kvalifikace, schopností, znalostí a dovedností z důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti a pobytu mimo pracovní proces

### **5.1.1 Pracovní úvazek**

Pro mnohé ženy vracející se na trh práce a pracovního procesu je největší překážkou skloubit pracovní dobu a rodinný život. Křížová a Pavlica (2004, s. 77) ukazují na trh práce, kde musí zaměstnanci pracovat, tak jako by je vlastní soukromý život nezajímal. Tyto podmínky bohužel komplikují ženám plně se realizovat v pracovním procesu a zároveň se důsledně věnovat rodině.

Nezaměstnané ženy po rodičovské dovolené, které jsou vedeny na úřadech práce, se dennodenně potýkají s problémy pracovních úvazků. I když mají své děti v zařízeních předškolní výchovy, nemohou vzhledem k pracovní době těchto institucí přijmout jakékoliv za-



městnání. Jedním z požadavků žen je práce na ranní směnu nebo zkrácený úvazek. Mezi opatření, jež by mohli mít vliv na lepší zaměstnatelnost žen je zařazení flexibilního pracovního úvazku. Především částečný pracovní úvazek. Nejedná se o přímý nástroj ze strany státu, ale spíše o nástroj ze strany zaměstnavatelů, který by reguloval podmínky na pracovním trhu.

Poptávka po pracovních místech na ranní směnu nebo zkrácený úvazek značně převyšuje nabídku. Na Úřadu práce ve Zlíně jsou nejčastěji na zkrácený pracovní úvazek hlášeny nabídky na úklid, pomocné kuchařky případně prodavačky. I tyto pracovní nabídky bývají často až v odpoledních hodinách. V případě, že se jedná o pracovní pozici na ranní směnu, ucházejí se o tato místa i ženy s vysokoškolským či středoškolským vzděláním. Ženy s vyšším vzděláním mají často velké potíže ve svém oboru najít práci na zkrácený pracovní úvazek, který by mohly vykonávat a zároveň se starat o rodinu.

### 5.1.2 Rodinná politika

Rodinná politika je souhrnem zásahů státu, které se týkají přímo nebo nepřímo rodinného a pracovního života jedince. Vytváří prostředí pro vyrovnávání dvou sfér. Jedná se o služby spjaté s rodičovskou výchovou a péčí o ostatní členy domácnosti. Druhou sférou jsou peněžitě dávkové dávky.

Rodinná politika českých žen je momentálně nastavena tak, že ženy znevýhodňuje na trhu práce a znemožňuje jim jinou možnost než dlouhodobé přerušení z důvodu rodičovské dovolené. Jde o vývoj, který se v České republice vyvíjí opačným směrem, než v západních zemích Evropské unie, kde cílem rodičů je, rozhodnout se o uspořádání péče o dítě. Toto rozhodnutí má dopad na postavení jedince na trhu práce. Země, jež podporují pracovní a rodinnou sféru, jsou připraveny na pracovní sílu žen. Vykazují vyšší míru porodnosti. V zemích, ve kterých je mateřství spíše znevýhodněním na trhu práce, vykazují nejnižší míry porodnosti. Jedná se převážně o jižní země Evropy, ale i postkomunistické země.

Mnohé postkomunistické země stále uplatňují rodinnou politiku, která vytváří především podmínky k tomu, aby žena zůstala doma a pečovala o dítě, místo toho, aby se navrátila zpět do pracovního procesu.

V České republice se v současné době rodinná politika odráží i na jednání zaměstnavatelů. Velmi často vycházejí z předpokladů, že když žena porodí a stará se o dítě je rizikovější

pracovní silou než muž. Zaměstnavatelé u žen předpokládají větší riziko absence z důvodu péče o děti (např. nemoc dítěte), menší pracovní nasazení v procesu produkce, právě z důvodu péče o dítě a domácnost.

### 5.1.3 Zajištění dětí

Jednou z krizových situací pro ženy, které vstupují na trh práce pro rodičovské dovolené je nedostatečná nabídka předškolních zařízení a velmi nízká zainteresovanost státu v této záležitosti. Jak podotýká Tomešová Bartáková (2009, s. 52), tyto služby jsou do věku tří let nejefektivnějším nástrojem, který ovlivňuje rozhodnutí o založení rodiny a zaměstnanosti žen. Směrnicemi Evropské strategie zaměstnanosti je doporučovat zmíněné služby státům. Některé velké firmy, začali situaci řešit samy, a začaly spojovat rodinný život s pracovním, formou hlídání dětí na pracovišti. Ideální pokrytí není ani u péče o děti ve školním věku. Je těžké skloubit pracovní dobu se školním rozvrhem a školní družinou.

### 5.1.4 Riziko ztráty znalostí, schopností, kvalifikace a dovedností

Po letech, které stráví žena na rodičovské dovolené, postupně ztrácí svoji kvalifikaci. Každá žena se může sama rozhodnout, zda zůstane aktivní matkou, která se bude snažit tuto kvalifikaci udržet a zvyšovat si ji v rámci „volného času“.

Na úřad práce se přichází registrovat ženy, které na dlouhá léta ztratily kontakt s pracovním trhem. Mnoho žen, ztratilo i kontakt se společenským životem a z toho důvodu je mnohem složitější vrátit se zpět na trh práce. Tím hlavním problémem není ztráta profesní kvalifikace, ale převážně ztráta sebedůvěry, sebevědomí, schopnost prezentovat se u zaměstnavatele, ale i před jinými lidmi. Ženy po návratu z rodičovské dovolené mohou pociťovat tyto nedostatky:

- malá motivace k nalezení nového zaměstnání
- snížení nebo úplná ztráta dovedností a znalostí v oblasti informačních a komunikačních technologií
- malá nebo žádná znalost cizích jazyků, snížení dovednosti z důvodu nepoužívání cizího jazyka
- omezené dovednosti v komunikaci
- nízké sebevědomí, malá sebedůvěra

- ztráta znalosti v problematice určitého pracovního oboru
- schopnost tvořit motivační dopis, životopis a neznalost sebe prezentace
- ztráta schopnosti pracovat samostatně nebo v týmu – ztráta pracovních návyků

## 5.2 Systém finanční podpory žen na rodičovské dovolené

Finanční podpora je ženám během těhotenství a mateřství zajištěna formou výplaty několika druhů dávek. Dávky jsou rozděleny do 3 částí – těhotenství, porod a péče o dítě. Před plánovaným porodem (6 – 8 týdnů) nastupuje těhotná žena na mateřskou dovolenou, při níž pobírá peněžitou pomoc v mateřství. Při narození dítěte získává žena jednorázovou dávku- porodné. Tuto dávku získá pouze žena, která je v tíživé ekonomické situaci. Ve 28. týdnu, po ukončení mateřské dovolené, zahájí nástup na rodičovskou dovolenou. Ta může být až do 4 let věku dítěte.

Ženě, která je v těhotenství vedena na úřadu práce, jako nezaměstnaná, nevznikne nárok na mateřskou dovolenou. Dnem, kdy se narodí dítě, získává porodné a ihned pobírá rodičovský příspěvek. Tyto ženy si délku rodičovské dovolené nezvolí, je stanovená. Je jim přidělena 4 letá rodičovská dovolená. Křížová (2008, s. 76) poukazuje na skutečnost, že pojem „dovolená“ evokuje oddych, nicnedělání nebo provádění těch činností, které člověk dělá dobrovolně a rád – jednoduše řečeno, že chce. To se nedá říci o situaci, která je pojmenována jako rodičovská „dovolená“. Mnozí rodiče, kteří tuto „dovolenou“ absolvovali, bez ohledu na to, zda se jednalo o ženy či muže, dospěli k názoru, že o žádnou „dovolenou“ se nejedná. Tato takzvaná „dovolená“ vyžaduje neustálou pozornost a soustředěnost jedince, který se o dítě stará. Je velmi náročné jak po fyzické tak i po psychické stránce, nemluvě o nedostatku volného času.

## 5.3 Rovné příležitosti na rodičovské dovolené

Před ukončením mateřské dovolené musí žena požádat svého zaměstnavatele o poskytnutí rodičovské dovolené. Ten je povinen dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, rodičovskou dovolenou poskytnout, a to do výše 3 let věku dítěte. Dle § 196 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Ta se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené. Otci dítěte od narození. Jedná se o rozsah, o jaký si požádají. Nesmí být delší

než do dovršení 3 let věku dítěte. Po této lhůtě lze rodičovskou dovolenou ještě prodloužit o jeden kalendářní rok. Na tomto prodloužení se musí žena opět dohodnout se svým zaměstnavatelem. Po uplynutí tříleté rodičovské dovolené je zaměstnavatel povinen zajistit ženě stejnou pracovní pozici, jež vykonávala před nástupem na mateřskou dovolenou. Pokud žena požádá o prodloužení rodičovské dovolené na 4 roky, povinnost zaměstnavatele držet pracovní místo odpadá.

Jak zmiňuje Tomešová Bártková (2009, s. 63-64) v ČR není právo na rodičovskou dovolenou individualizované, mohou ji ale oba rodiče sdílet. Od roku 2001 byl zaveden Institut rodičovské dovolené pro otce.

Krizová situace pro ženy, které hledají po rodičovské dovolení zaměstnání, by se mohla snížit tím, že i muži by se mohli věnovat péči o dítě a zůstat v domácnosti a starat se o rodinu. Velkým protikladem zůstává finanční stránka rodiny. Muži mají v průměru vyšší mzdu než ženy a kdyby zůstali doma, tak by rodina strádala po finanční stránce. Nízké dávky rodičovského příspěvku muže odradí od pobytu na rodičovské dovolené.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 6 PŘÍPRAVA A PRŮBĚH VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

Praktická část bakalářské práce je věnována vyhodnocení výzkumného šetření zaměřeného na riziko, se kterým se potýkají ženy po návratu z rodičovské dovolené při hledání zaměstnání. Výzkum je zaměřen na identifikaci osobních nedostatků, jež pociťují při hledání zaměstnání. Jedním z řešení vzniklé krizové situace se jeví i rekvalifikační kurzy, které by ženám po rodičovské dovolené pomohly navrátit se zpět do pracovního procesu.

Pro průzkum mezi ženami po rodičovské dovolené byla použita dotazníková metoda pro získání informací, jež by ženám mohly pomoci při řešení jejich vzniklé krizové situace.

### 6.1 Cílem výzkumného šetření

Cílem výzkumného šetření bakalářské práce je zjistit co ženám po rodičovské dovolené nejvíce brání v zaměstnání a jaké rekvalifikační kurzy, které jsou v nabídce Úřadu práce ve Zlíně, by jim mohly být nápomocny. Jednou z nejdůležitějších otázek ve výzkumném šetření je i otázka, v čem ženy vidí největší potíže v hledání zaměstnání a jaké schopnosti, znalosti a dovednosti jim chybí. Záměrem výzkumného šetření je i zjistit ochotu žen dojíždět do rekvalifikačního kurzu pořádaného mimo své bydliště.

Na základě vyhodnocení dotazníkového šetření identifikovat jejich konkrétní potřeby.

Získané poznatky z prováděného šetření by měly být využity pracovníky Úřadu práce ve Zlíně, především v rámci zkvalitnění a nabídky služeb pro ženy po rodičovské dovolené, které aktivně hledají práci.

### 6.2 Metody zkoumání

Výzkum je kvantitativně orientován na výzkumný vzorek, jímž jsou ženy po návratu z rodičovské dovolené, které jsou v evidenci Úřadu práce ve Zlíně. Metodou výzkumného šetření je dotazník, který je tvořen 18 otázkami vlastní konstrukce. Dotazník je zcela anonymní.

### 6.3 Výzkumný vzorek

Do výzkumného vzorku bylo zařazeno 100 žen, které jsou evidovány jako nezaměstnané na Úřadu práce ve Zlíně. Všechny ženy museli projevit aktivní zájem o získání zaměstnání

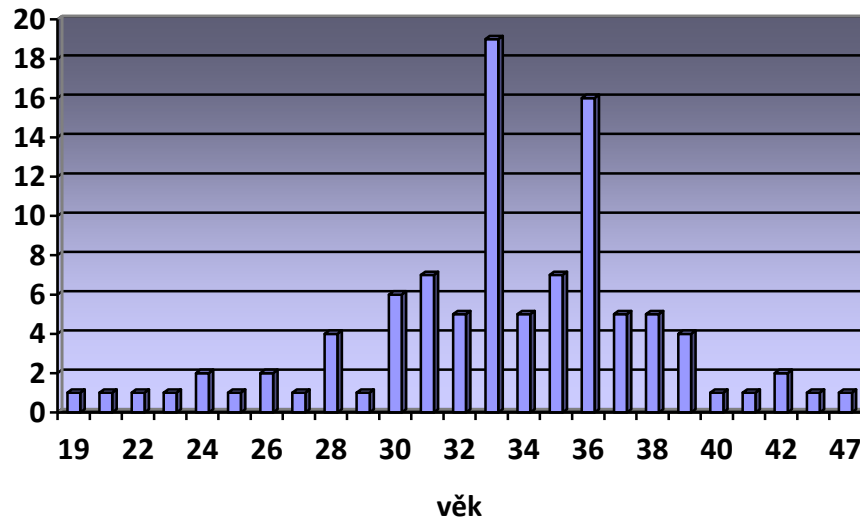
nebo zájmem o aktivity pořádané úřadem práce, jež napomáhají v získání budoucího zaměstnání. Jedná se o skupinu homogenní z hlediska pohlaví, zájmu o vzdělávání. Z pohledu nejvyššího dosaženého vzdělání, počtu dětí nebo místa bydliště se jedná o skupinu heterogenní.

Výzkum byl realizován v únoru a březnu roku 2014 na Úřadu práce ve Zlíně a to v běžném provozu na kontaktních schůzkách u referenta zprostředkování zaměstnání.

**Dotazník obsahoval tyto otázky:**

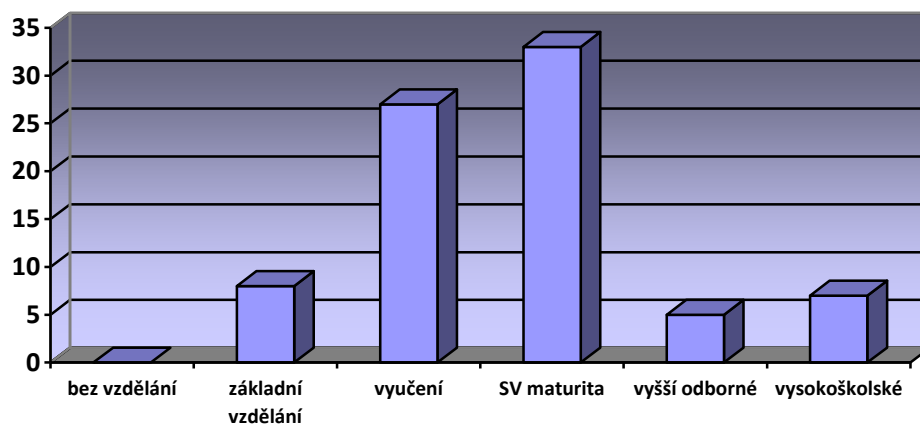
1. Váš věk
2. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání
3. Počet dětí
4. Věk nejmladšího dítěte
5. Místo bydliště
6. Délka trvání poslední rodičovské dovolené před zaregistrováním na Úřadu práce ve Zlíně
7. Délka Vaší evidence na Úřadu práce ve Zlíně
8. Máte nějaké zdravotní omezení
9. V čem vidíte největší potíž v hledání zaměstnání?
10. Při absolvování rekvalifikačního kurzu, co Vás nejvíce motivuje?
11. Jaké schopnosti, znalosti a dovednosti Vám nejvíce chybějí, při hledání zaměstnání?
12. O jaký rekvalifikační kurz nabízený úřadem práce máte zájem?
13. Máte zájem o rekvalifikační kurz, který jste neobjevila v nabídce Úřadu práce ve Zlíně?
14. Měla byste zájem o kurz cizího jazyka?
15. O výuku jakého jazyka byste měla zájem?
16. Jste ochotna dojíždět do rekvalifikačního kurzu mimo místo svého bydliště?
17. Do jaké vzdálenosti jste ochotna dojíždět?
18. Jste spokojena s nabídkou rekvalifikačních kurzů Úřadu práce ve Zlíně?

Otázka číslo1: Z následujícího grafu vyplývá, že největší zastoupení v rámci výzkumu měly ženy 33 a 36 let. Je tedy zřejmé, že věková skupina žen, které se rozhodnou jít na rodičovskou dovolenou, se zvyšuje.



Graf 5 Věk respondentů

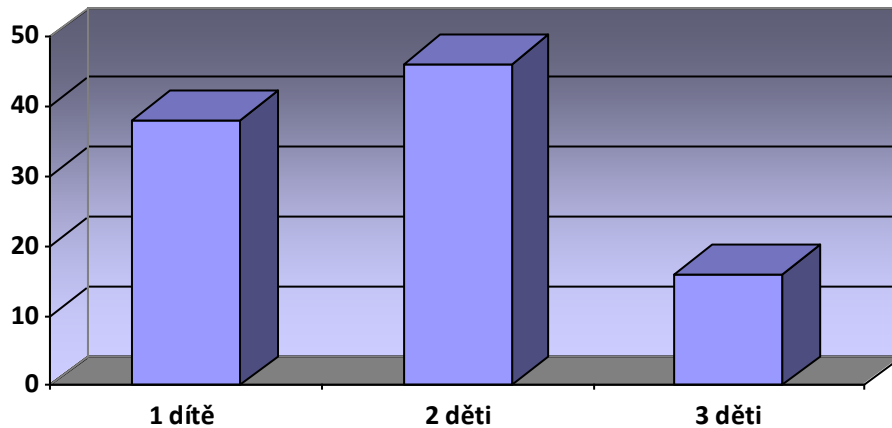
Otázka číslo 2: Nejpočetnějším vzorkem výzkumu z hlediska vzdělání jsou ženy, jež dovršily středoškolské vzdělání s maturitou (33 dotazovaných). Následující skupinou jsou ženy, které dovršily středoškolské vzdělání s výučním listem (27 dotazovaných).



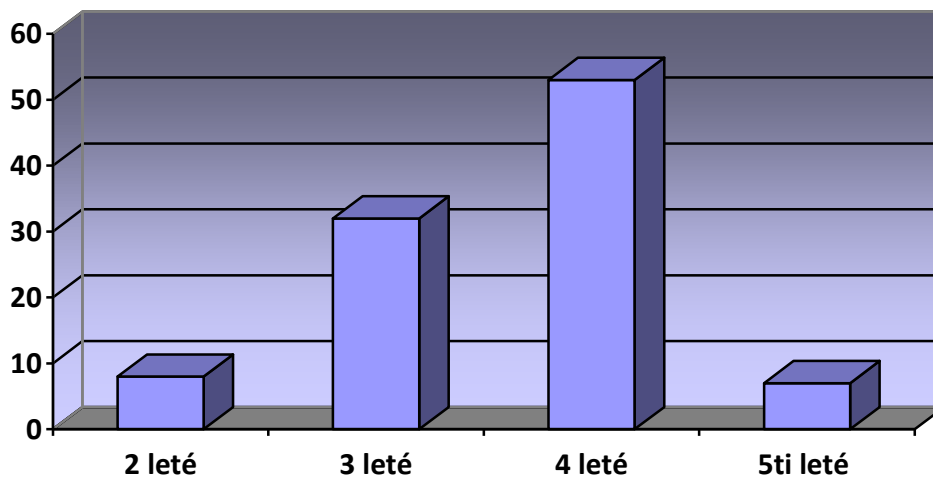
Graf 6 Vzdělání respondentů



Otázka číslo 3,4: Co se týká počtu dětí, převažují ženy se dvěma dětmi (46 dotazovaných). Vzhledem k ekonomické situaci a také k malým podporám od státu, jsou na druhém místě, s velmi malým rozdílem, ženy s jedním dítětem (38 dotazovaných). Nejmladší dítě je u většiny žen ve věku 4 let.

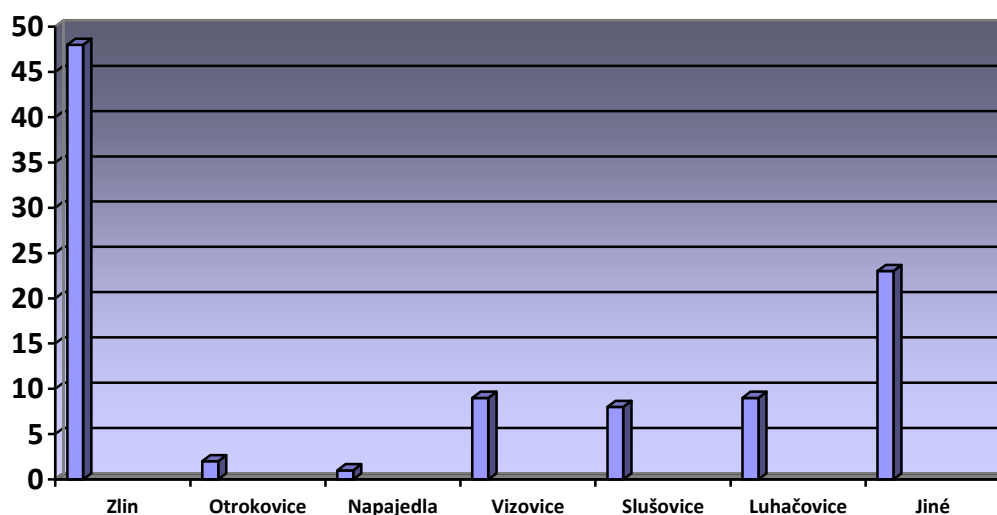


Graf 7 Počet dětí



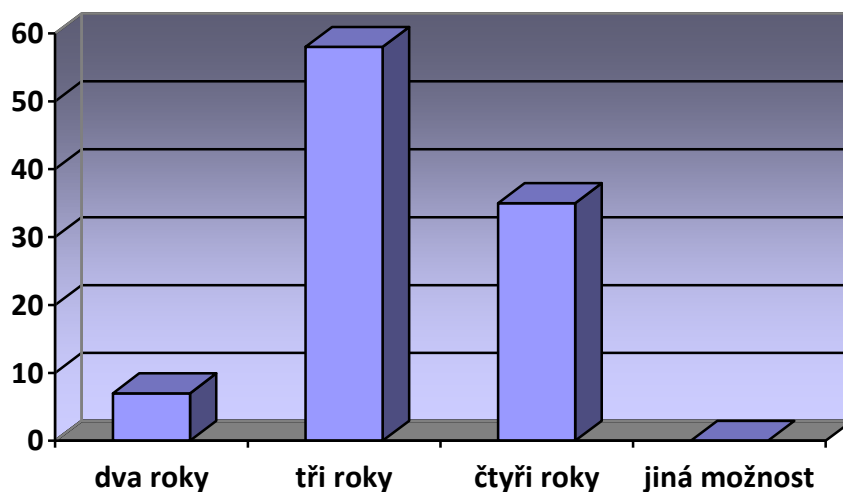
Graf 8 Věk nejmladšího dítěte

Otázka číslo 5: Podle místa bydliště je nejvíce dotazovaných žen s bydlištěm ve Zlíně (48 dotazovaných). Dotazovány byly i ženy s bydlištěm v přilehlých obcích, které jsem do dotazníku uvedla do posledního bodu, a to pod názvem jiné. Jsou to obce: Kašava, Oldřichovice, Veselá, Hvozdná, Horní Lhota, Želechovice nad Dřevnicí, Podkopná Lhota, Doubra-  
vy, Jasenná, Bratřejov, Sazovice, Lhota, Sehradice, Zádveřice-Raková, Lípa, Ublo, Valaš-  
ské Klobouky.



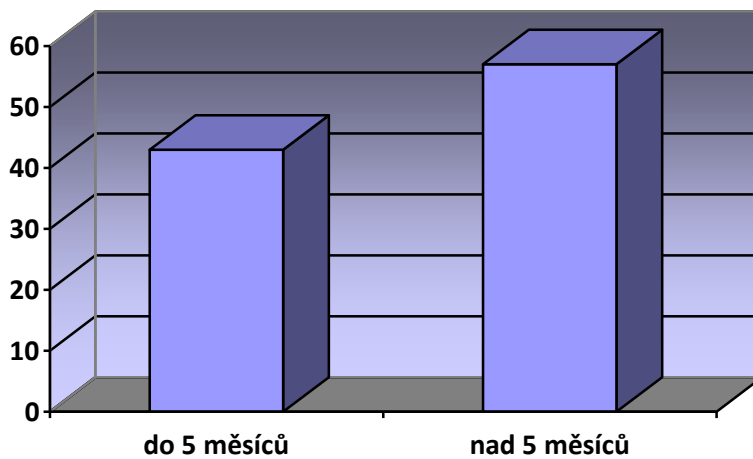
*Graf 9 Místo bydliště*

Otázka číslo 6: Zákonný nárok na rodičovskou dovolenou jsou 3 roky. Žena může požádat o zkrácení rodičovské dovolené a to na 2 roky. Může také požádat o prodloužení rodičovské dovolené na 4 roky.



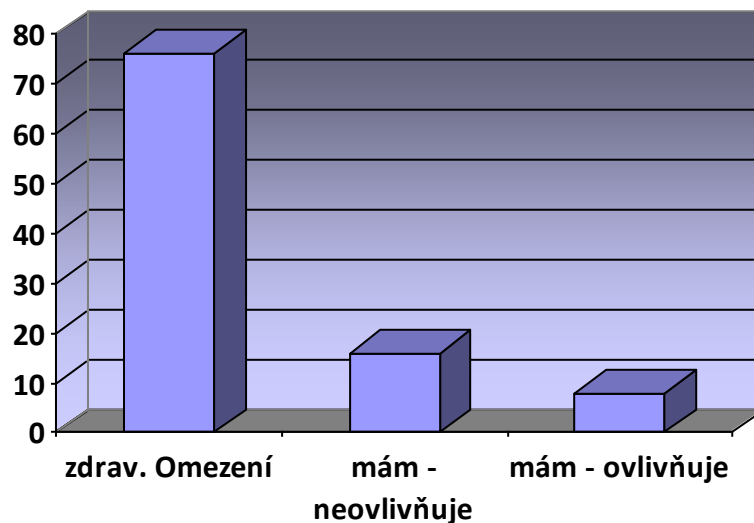
Graf 10 Délka rodičovské dovolené

Otázka číslo 7: Důležitým faktorem pro hledání zaměstnání je i délka evidence. Za dlouhodobou evidenci se považuje nepřetržitá evidence nad 5 měsíců. Dotazovaných žen s dlouhodobou evidencí na vzorku je 57.



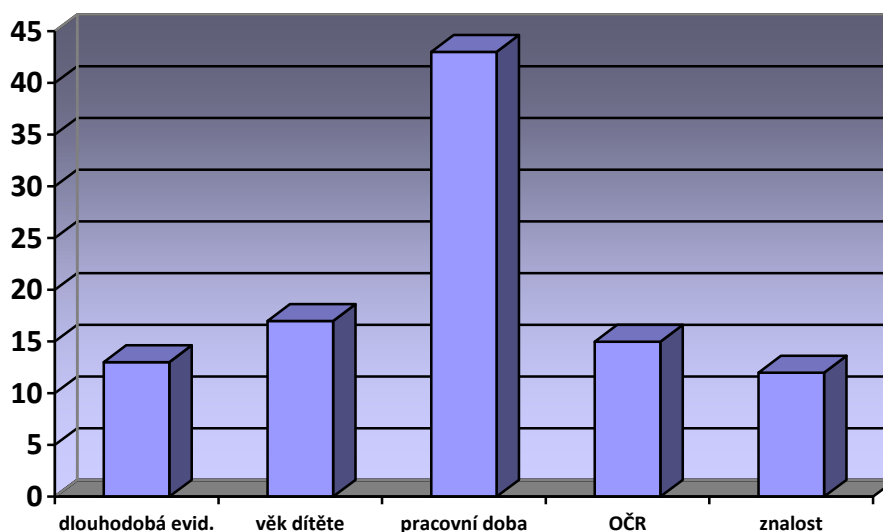
Graf 11 Délka evidence

Otázka číslo 8: Zdravotní omezení značně komplikuje osobám hledání zaměstnání. V případech vážných zdravotních potíží je možnost zažádat si o invalidní důchod. Firmy jsou povinny zaměstnávat určitý počet zaměstnanců se zdravotním znevýhodněním. Jedná-li se o „pouhé“ zdravotní omezení, je to mnohdy větší problém, než se zdá. Tito jedinci mnohdy neprojdou ani lékařskou prohlídkou u zaměstnavatelů, a to se nemusí jednat ani o zdravotní potíže, které by v dané profesi bránily ve výkonu.



Graf 12 Zdravotní omezení

Otázka číslo 9: V čem vidíte největší potíž v hledání zaměstnání. Ženy po rodičovské dovolené vidí největší potíž při hledání zaměstnání v pracovní době. Většina zaměstnavatelů není ochotna přizpůsobit pracovní dobu ženám tak, aby byly schopny si vyzvednout děti z mimoškolních zařízení, a samozřejmě tyto zařízení mají pracovní dobu omezenou.



Graf 13 Největší potíže v hledání zaměstnání

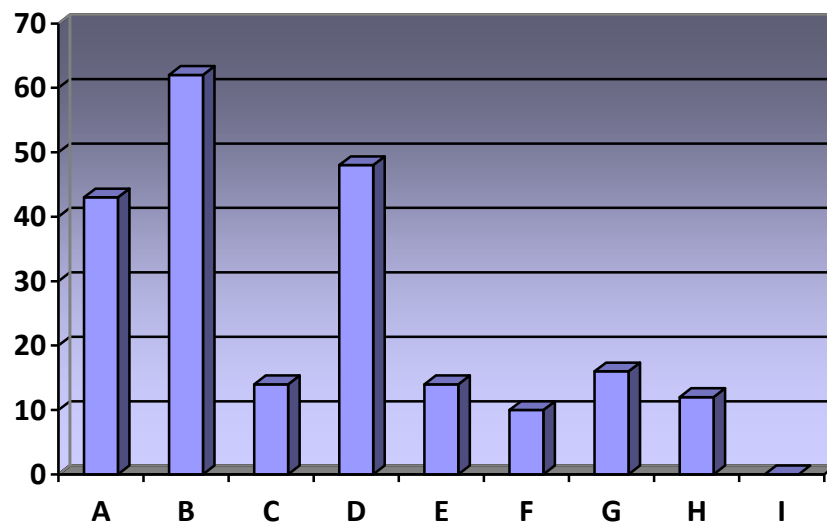
Otázka číslo 10: Cílem tohoto šetření bylo objasnit, v čem ženy vidí největší nedostatky, které schopnosti, znalosti a dovednosti jim scházejí při hledání zaměstnání. Co považují za svůj handicap po návratu na trh práce. Otázky byly stanoveny tak, aby ženy mohly vybrat i více odpovědí, nejvíce však 3 odpovědi. Ze 100 dotazovaných žen označilo více zájmů 75 respondentů. Pouhých 25 respondentů vybralo pouze jednu možnost, která je nejvíce motivuje

Znárodný graf nám ukazuje, že nejvíce dotazovaných shledává v absolvování rekvalifikačního kurzu možnost snazšího nalezení nového zaměstnání, a to 62 žen. Další využití rekvalifikačního kurzu ženy spatřují i v možnosti lepšího finančního ohodnocení v budoucím zaměstnání, a to si myslí 48 žen. 43 respondentů by rekvalifikační kurz absolvovalo i z důvodu touhy po seberealizaci a sebeuplatnění.

Ve výzkumném šetření byla položena otázka, co nejvíce motivuje ženy pro absolvování rekvalifikačních kurzů. Jedná se o tyto otázky:

- a) Touha po seberealizaci, sebeuplatnění
- b) Snadnější nalezení nového zaměstnání
- c) Získání finanční podpory při rekvalifikaci
- d) Získání lépe placeného zaměstnání

- e) „odreagování“ se od rodiny, domácích povinností, apod.
- f) Efektivní využití volného času
- g) Chci změnit svoji kvalifikaci
- h) Uznání ze strany rodiny (např. dětí, partnera, rodičů, přátel, aj.)
- i) Jiná motivace, uveďte jaká



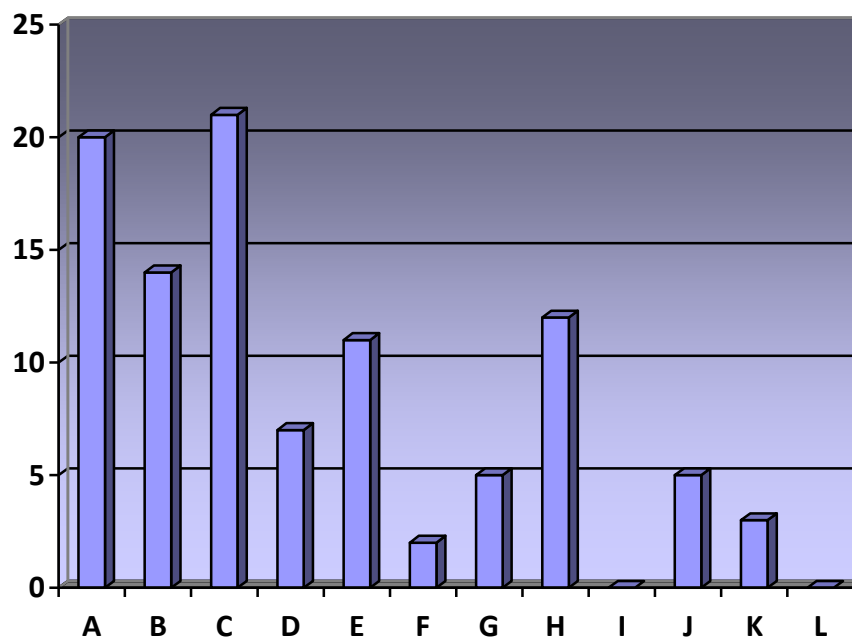
Graf 14 Motivace při absolvování rekvalifikačního kurzu

Otázka číslo 11: Na dotaz jaké schopnosti, znalosti a dovednosti Vám nejvíce chybějí, při hledání zaměstnání, jsme zjistili, že téměř čtvrtina dotazovaných spatřuje velký handicap v nedostatečné znalosti základní práce na počítači. Tento fakt může být zapříčiněn dlouhodobým trváním rodičovské dovolené a také malou motivací těchto dovedností využívat.

V otázce číslo 11 jsme se dotazovali jaké schopnosti, znalosti a dovednosti Vám nejvíce chybějí, při hledání zaměstnání. Pokládaly jsme tyto otázky:

- a) Počítačové znalosti a dovednosti
- b) Ekonomické znalosti a dovednosti
- c) Jazykové znalosti a dovednosti
- d) Řidičský průkaz
- e) Komunikační dovednosti

- f) Kreativita
- g) Umění sebeprezentace
- h) Sebevědomí
- i) Motivace
- j) Schopnost vytvořit životopis a motivační dopis
- k) Schopnost připravit se na přijímací pohovor u zaměstnavatele
- l) Jiné



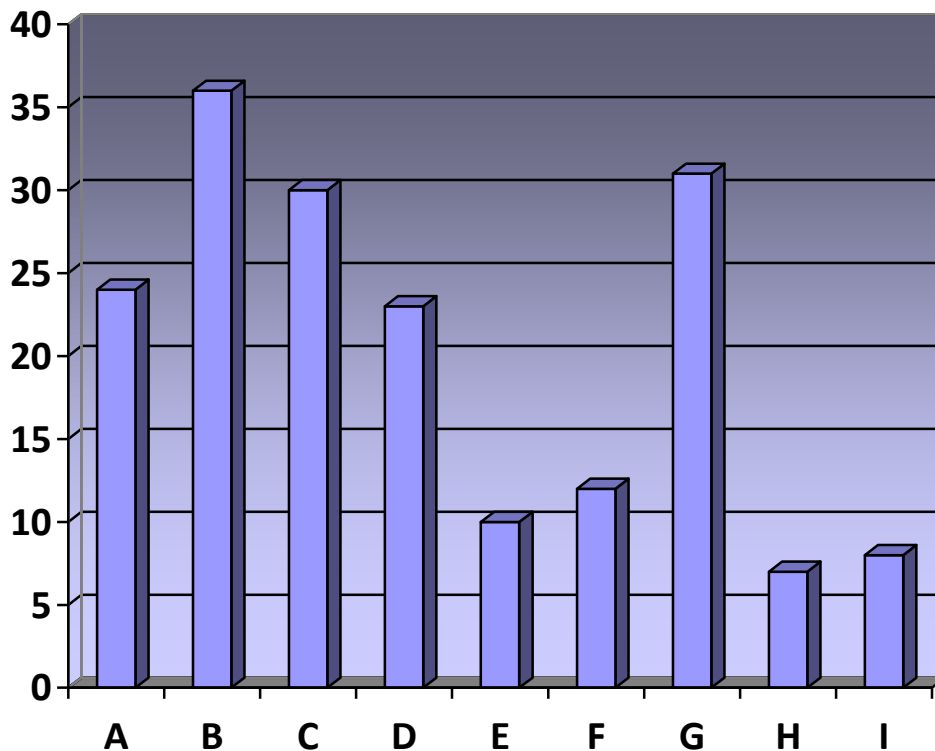
*Graf 15 Chybějící dovednosti, schopnosti a znalosti*

Otázka číslo 12: Součástí dotazníkového šetření bylo zjistit, o jaké typy rekvalifikací ženy projevují největší zájem, a které rekvalifikace by podle jejich názoru pomohly v hledání zaměstnání. Ze získaných odpovědí je jasné, že ženy projevily největší zájem o pokročilý kurz na počítači, např. Auto CAD, administrátor www serveru, aj. Následně respondenti projevili zájem o kurzy masér, modelování nehtů, kadeřnictví, manikúra - pedikúra, aj.

V dotazníku byly nabídnuty tyto možnosti rekvalifikačních kurzů:

- a) Základní kurz obsluhy osobního počítače (Internet, Word, Excel)

- b) Pokročilý kurz výuky na počítači např. Auto CAD, administrátor www serveru, aj.
- c) Ekonomický kurz např. podvojný účetnictví, mzdový účetnictví, aj.
- d) Kurz základy podnikání
- e) Kurz získání řidičského oprávnění
- f) Kurz pracovníka v sociálních službách
- g) Kurz z oblasti služeb: masér, modeláž nehtů, kadeřnictví, manikúra - pedikúra, aj.
- h) Kurz z oblasti pohostinství: kuchařka, servírka, barmanka
- i) Jiný kurz (i mimo nabídku Úřadu práce ve Zlíně): ženami byly vybrány jazykové kurzy a kurz prodavačky

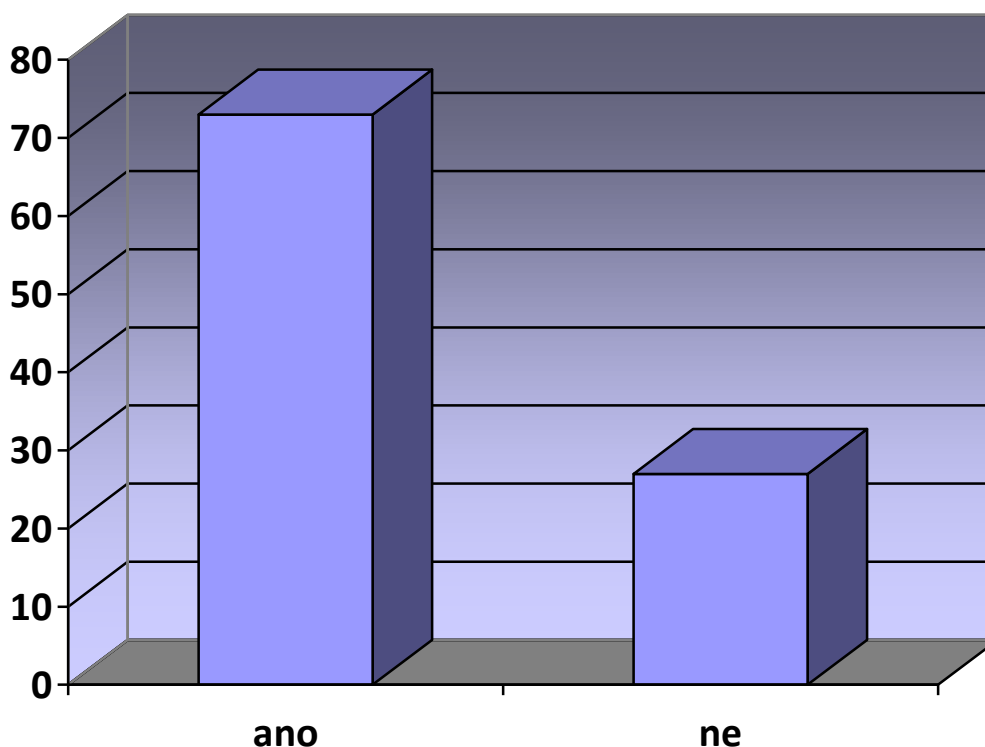


Graf 16 Typy rekvalifikací, o které je zájem

Otázka číslo 13: Dotazovaným byla také položena otázka, zda by chtěli využít i rekvalifikačních kurzů, které nenalezly v nabídce úřadu práce. S nabídkou rekvalifikací Úřadu prá-

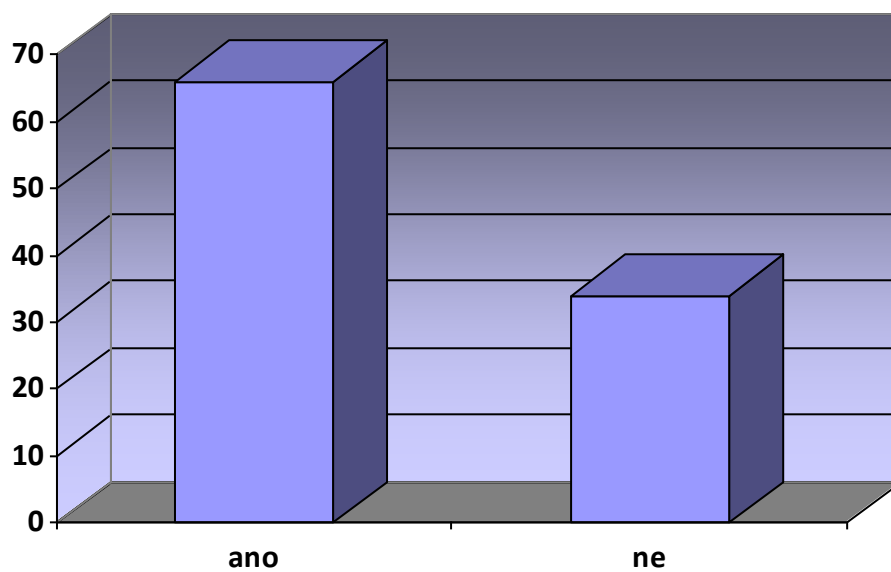


ce ve Zlíně bylo spokojeno 73 žen. Z toho 27 žen by si vybralo kurzy, které v nabídce nebyly nabídnuty.

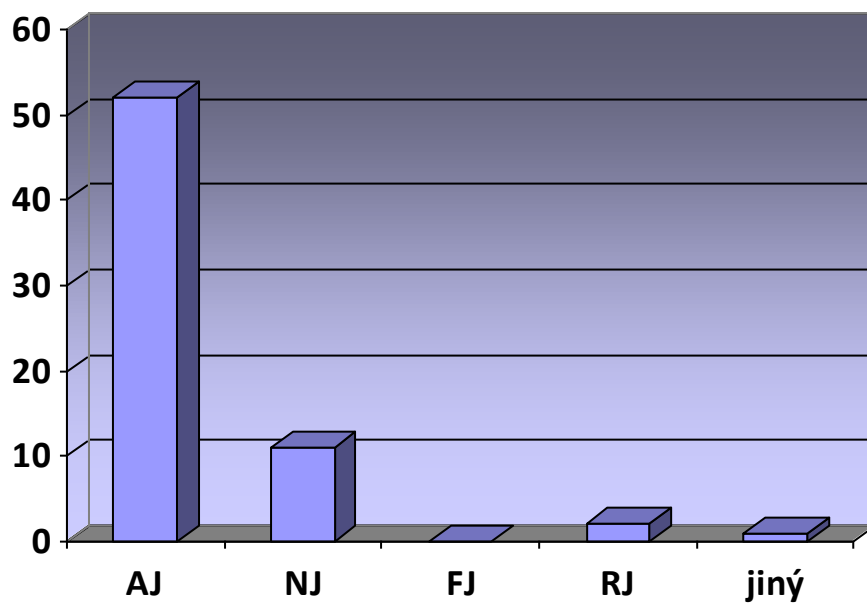


*Graf 17 Zájem o rekvalifikační kurzy, které nejsou v nabídce Úřadu práce ve Zlíně*

Otázka číslo 14,15: Dotazníkovým šetřením jsme zjistily, že 66 žen by mělo zájem o rekvalifikační kurz cizího jazyka. Tyto kurzy však v nabídce Úřadu práce ve Zlíně nejsou nabízeny. Jsou pořádány pouze v projektech Evropského sociálního fondu a i tam je počet volných míst v rekvalifikaci cizího jazyka značně omezena. Pouhých 34 žen nemá zájem o kurz cizího jazyka jak je patrné z grafu č. 16. V následujícím grafu již máme rozděleno, o jaké jazykové znalosti mají ženy zájem. Nevíce respondentů má zájem o kurz anglického jazyka. Jak vyplívá, z grafu č. 17, jedná se o 52 dotazovaných.

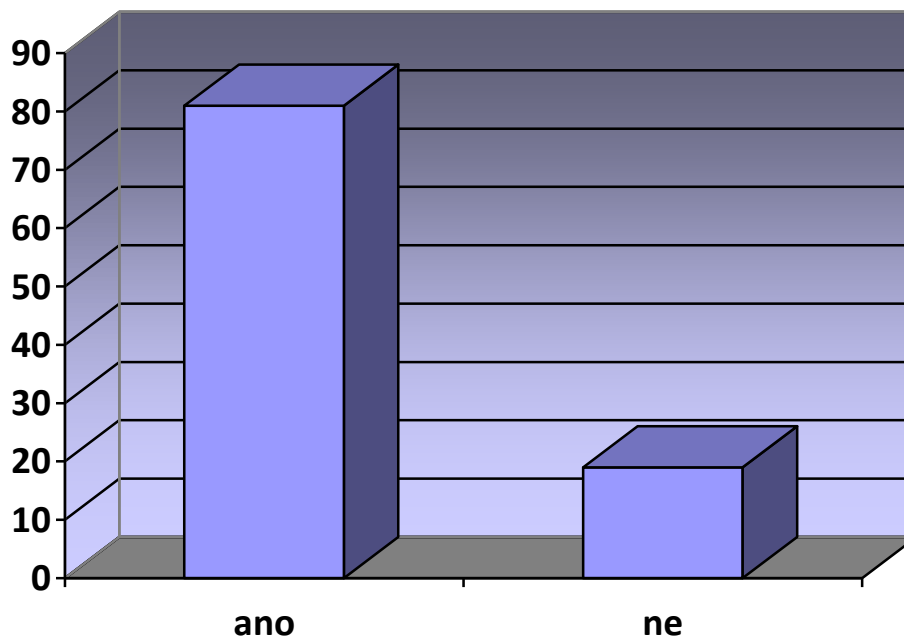


Graf 18 Zájem o výuku cizího jazyka

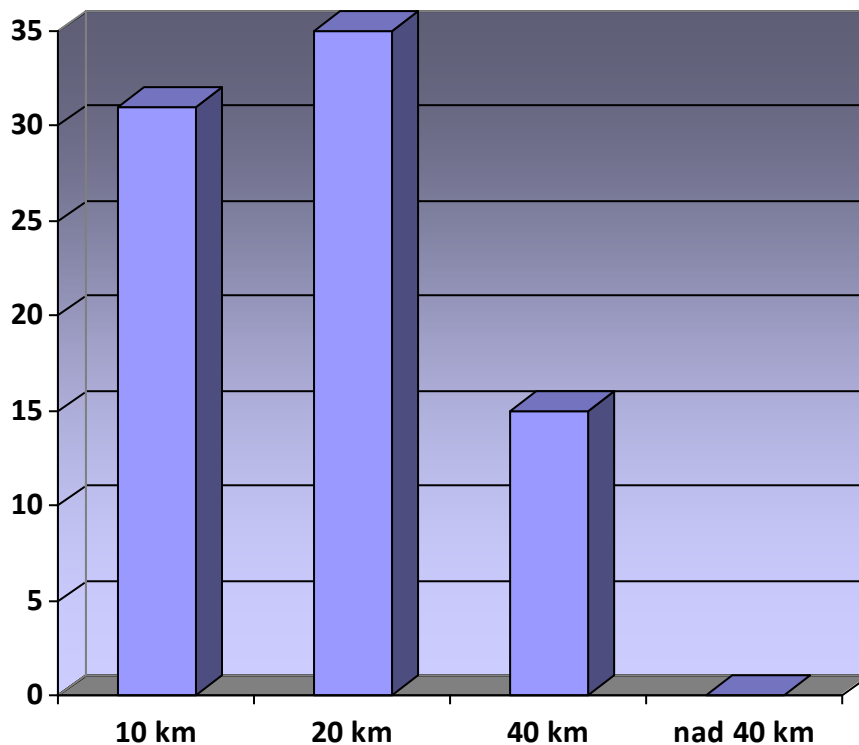


Graf 19 Výuka cizího jazyka

Otázka číslo 16,17: dotazovala se na ochotu dojíždět do rekvalifikačního kurzu mimo místo svého bydliště. Jak šetření ukázalo, 81 dotazovaných žen, je ochotna dojíždět a věnovat tak svůj volný čas, jen aby mohli získat nové schopnosti, dovednost. Pouhých 19 respondentů není ochotno dojíždět za rekvalifikací. Jak nám ukáže následující graf, nejvíce dotazovaných je ochotno dojíždět do vzdálenosti 20 km od místa svého bydliště. Jedná se o 35 dotazovaných žen.



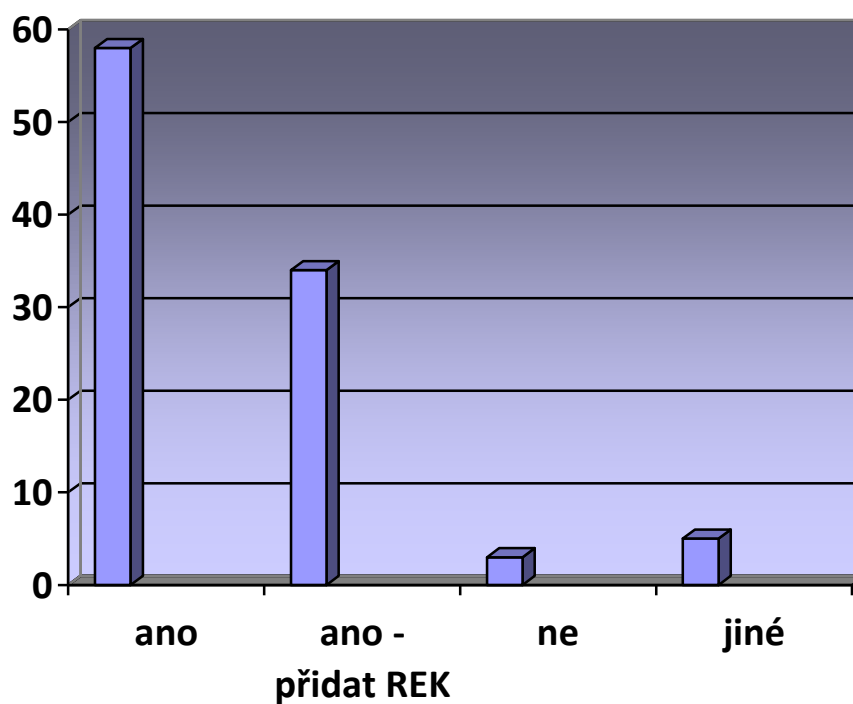
*Graf 20 Ochota dojíždění ro rekvalifikačních kurzů mimo bydliště*



*Graf 21 Do jaké vzdálenosti je respondent ochoten dojíždět do rekvalifikačního kurzu*

Otázka č. 18 se zabývá tím, zda jsou respondenti spokojeni s nabídkou rekvalifikací Úřadu práce ve Zlíně. Jak ukazuje následující graf, tak s nabídkou je spokojeno 58 žen. Pouhé 3 ženy jsou s nabídkou rekvalifikačních kurzů nespokojeny.

Z následujícího grafu tedy vyplývá, že více jak 50% respondentů je spokojeno plně, kdežto 34 dotazovaných je spokojeno s nabídkou kurzů, ale i přesto by ji chtěli rozšířit. Z předchozího šetření vyplynulo, že velký zájem měli o jazykové kurzy. Ty v současné době nejsou v nabídce Úřadu práce ve Zlíně, ale je možnost jich využít v rámci Evropského sociálního fondu.



Graf 22 Spokojenost s nabídkou rekvalifikačních kurzů Úřadu práce ve Zlíně

## 7 VYHODNOCENÍ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

V rámci předchozí kapitoly jsme se snažili o naplnění výzkumných cílů a nalezení odpovědi na výzkumné otázky, které by pomohly v tíživé situaci ženám po rodičovské dovolené. Dotazovým šetřením jsme zjišťovali, co pomůže v krizové situaci, která nastala při hledání zaměstnání a každodenního odmítání při pohovorech o práci.

Na základě provedení dotazníkového šetření jsme zjistili, že převážná většina z dotazovaných respondentů má zájem o další profesní vzdělávání a zvýšení dovedností, znalostí a sebedůvěry. Z výsledku můžeme usoudit, že většina žen si uvědomuje svou zodpovědnost vůči sobě samým a má snahu zvýšit si možnosti uplatnění na trhu práce.

Zjistili jsme, že víc jak polovina dotazovaných si myslí, že rekvalifikační kurzy jim pomohou v nalezení nového zaměstnání a tím je i dostane z tíživé situace. Vzhledem k tomu, že na trhu práce mají své zastoupení i zahraniční firmy, nebo firmy, které se zahraničím stále spolupracují, což si ženy po rodičovské dovolené uvědomují, ukazuje zájem respondentů o jejich snahu o prohloubení jazykových znalostí. Největší zájem byl projeven o kurz anglického jazyka. Závažným nedostatkem se jeví skutečnost, že nejsou jazykové kurzy obsaženy v běžné nabídce rekvalifikačních kurzů Úřadu práce ve Zlíně.

Dále jsme zjistili, že ženy po rodičovské dovolené mají velké potíže s pracovní dobou. Největší překážkou je kombinace pracovní doby s otvírací dobou předškolních zařízení. Nejsou schopny přijmout jakékoli zaměstnání. Z toho důvodu požadují jednosměnný provoz nebo dokonce zkrácený úvazek, což většina zaměstnavatelů nechce akceptovat.

Důležitým zjištěním bylo, že 81% dotazovaných žen je ochotna dojíždět do rekvalifikačních kurzů i mimo své bydliště a to do vzdálenosti až 20 kilometrů. Z toho vyplývá, že ženy jsou ochotné udělat mnoho, jen aby se dostaly z tíživé situace, která nastala po návratu z rodičovské dovolené.

### 7.1 Doporučení

Pro zefektivnění práce se skupinou nezaměstnaných žen po rodičovské dovolené doporučujeme především rozšíření nabídky rekvalifikačních kurzů. Tato nabídka by měla být pružněji přizpůsobována aktuálním změnám a požadavkům trhu práce, požadavkům na konkrétní profese, které by mohly ženy po rodičovské dovolené využívat k výkonu zaměstnání.

Dále je zapotřebí spolupráce s městem. Je třeba rozšířit nabídku mateřských školek a jiných hlídacích zařízení, které by mohly ženy po návratu z rodičovské dovolené využívat a bez problému nastoupit do zaměstnání.

Velká pozornost by měla být věnována i sebe prezentaci a motivaci žen, které se snaží navrátit na trh práce. Po více letech strávených na rodičovské dovolené ztrácí motivaci a hlavně sebedůvěru. Je pro ně mnohem obtížnější se navrátit do práce. Jejich čas byl vymezen rodině a péči o dítě a také komunikaci s dítětem. Z toho důvodu si myslím, že každá žena by měla být zařazena do JOB klubu nebo do motivačního klubu povinně. Jednalo by se o uzavřené skupiny žen po rodičovské dovolené, kde by si vyměňovali své poznatky z hledání práce, své zkušenosti a popovídali si i o svých soukromých záležitostech. Věřím tomu, že většina žen by byla spolu v kontaktu i po skončení zmíněných aktivit a stýkali se i v soukromém životě.

V současné době české firmy pronikají na zahraniční trh a naopak stále více mezinárodních společností zařizuje pobočky v České republice. Z toho důvodu je aktuální požadavek na cizí jazyky, především na anglický jazyk. Většina žen po rodičovské dovolené má s jazykovou výukou zkušenosti již ze základních škol. Výuka byla zaměřena na znalosti obecné, nikoliv specifické, které jsou potřebné v zaměstnání. Doporučili bychom, aby výuka jazyků byla zaměřena spíše na specifickou oblast a to na technickou, obchodní a informační. Již při samotné výuce by se měly školené osoby učit pojmenovávat např. části strojů, technik, technologických postupů a jiných obchodních a odborných názvů.

Naši zvýšenou pozornost si zaslouží i výuka počítačové gramotnosti. Na soukromých i státních školách je výuka na velmi dobré úrovni. Po období stráveném na rodičovské dovolené, ženy často neprocvičují své znalosti na počítači a z toho důvodu potřebují rekvalifikovat. Jedním z důvodů absolvovat rekvalifikační kurz je i ten, že vývoj v oblasti informační technologie rychle stoupá. Uživatelská znalost na počítači již v dnešní době většině zaměstnavatelů nestačí. Vyžadují znalost odbornější např. projektové či grafické programy.

## ZÁVĚR

Dnešní vývoj společnosti přináší řadu změn, na které se musí člověk umět připravit a reagovat. Uspěť na trhu práce je stále větší problém. Aby člověk uspěl, musí neustále zvyšovat svoji kvalifikaci a přizpůsobovat se novým trendům v rámci zaměstnání, což znamená, requalifikovat se i do zcela nových profesí. Pro jedince, který je dlouhá léta zaměstnán a pohybuje se na trhu práce, je samozřejmostí zvyšování své kvalifikace. Ženy, opouštějící dobrovolně trh práce, odchodem na rodičovskou dovolenou, však na své kvalifikaci jen těžko mohou pracovat. Musejí se především věnovat svým mateřským povinnostem a na sebevzdělávání jim nezbyvá příliš mnoho času. Cílem této bakalářské práce je vyvarovat se rizik, kterým čelí ženy po návratu z rodičovské dovolené, a co nejvíce jim usnadnit vstup do pracovního procesu.

V teoretické části práce byla důkladně objasněna problematika nezaměstnanosti a rizika s ní spojená. Přiblížili jsme situaci nezaměstnaných žen po rodičovské dovolené v roce 2013 na Úřadu práce ve Zlíně. Byly definovány největší překážky, jež brání ženám v úspěšném vstupu na trh práce a nalezení vhodného zaměstnání.

Při pohledu na jednotlivé kapitoly zjistíme, jak je obtížné pro ženy z rodičovské dovolené vrátit se zpět na trh práce. Samotné potíže vznikají ještě před návratem z rodičovské dovolené. Jedná se o nedostatečnou finanční podporu během pobytu doma, což má za následek fakt, že na rodičovské dovolené zůstávají převážně ženy, přestože od roku 2001 může tuto možnost využít i otec dítěte. V tomto směru se stát vůbec nesnaží usnadnit ženám vstup do pracovního procesu. Velkou překážkou je také velmi nízký počet předškolních zařízení a celkové nastavení rodinné politiky v České republice.

V této části práce jsme se věnovali i možnosti pomoci ženám po rodičovské dovolené. Jednou z možných pomoci je vzdělávání dospělých. Objasnili jsme náležitosti rekvalifikačních kurzů a projektů Evropského sociálního fondu. Dále jsme představili využití možnosti absolvovat motivační, vzdělávací a poradenské aktivity, které jsou nabízeny ženám po rodičovské dovolené na Úřadu práce ve Zlíně.

Oblast vzdělávání na Úřadu práce ve Zlíně je zajištěna dostatečně po stránce odborné i personální. Chybí však větší objem finančních prostředků, které by byly vyhrazeny na rekvalifikační a motivační vzdělávání.



V teoretické části jsme zjišťovali informace, jež jsou důležitým podkladem pro zpracování praktické části bakalářské práce. Z částí, které se zabývají překážkami při hledání zaměstnání a vzděláváním dospělých, bylo čerpáno pro tvorbu dotazníku.

Praktická část bakalářské práce byla směřována na výzkum, díky němu bychom mohli snížit riziko nezaměstnanosti žen po rodičovské dovolené. Výzkum nám potvrdil, že cílová skupina si uvědomuje svou nevýhodnou pozici na trhu práce. Je zřejmý jejich zájem o další vzdělávání a získávání přenositelných kompetencí, využitelných v oborech lidské činnosti v jakémkoliv zaměstnání. Ženy mají nevýhodu proti ostatním jedincům na trhu práce ve flexibilitě a v omezené pracovní době, kvůli předškolním zařízením.

Na základě teoretické i praktické části bakalářské práce zjišťujeme, že současný model rekvalifikačního vzdělávání na Úřadu práce ve Zlíně není zcela uspokojivý. Domníváme se, že zcela nepokrývají veškeré vzdělávací aktivity, jež by cílová skupina potřebovala. K zefektivnění činnosti by bylo vytvoření nového funkčního modelu. Tento model by vedl k větší aktivizaci žen po rodičovské dovolené. Jistě by i lépe čelili nástrahám trhu práce a v hledání nových pracovních míst.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- [1] BEDNAŘÍKOVÁ, I. *Kapitoly z andragogiky 2*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2006. ISBN 80-244-1193-8.
- [2] BENEŠ, M. *Idea vzdělávání v současné společnosti*. Praha: EUROLEX BOHEMIA, 2002. ISBN 80-86432-40-8.
- [3] BUCHTOVÁ, B. A kolektiv. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- [4] GRECMANOVÁ, H. et al. *Obecná pedagogika II*. Olomouc: Hanex, 2003. ISBN 80-85783-24-X.
- [5] CHRÁSTKA, M. *Metody pedagogického výzkumu*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [6] JOUZA, L. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: BOVA POLYGON, 2006. ISBN 80-7273-137-8.
- [7] KOPECKÝ, M. *Sociální hnutí a vzdělávání dospělých*. Praha, 2004. ISBN 80-86432-96-3.
- [8] KŇAŽKO, V., MANDYS, J. *Podpora při hledání zaměstnání a na pracovišti pro osoby znevýhodněné na trhu práce z důvodu sociální situace nebo ztráty pracovních návyků*. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum Praha, 2008. ISBN 978-80-87244-02-9.
- [9] KŘÍŽKOVÁ, A. *Práce a péče*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. ISBN 978-80-86429-94-6.
- [10] KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.
- [11] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- [12] MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Fraus, 2006. ISBN 80-7238-220-9.

- [13] *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. ISBN 978-80-86878-92-8.
- [14] SIROVÁTKA, T. et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert, 2006. ISBN 80-7362-104-9.
- [15] SIROVÁTKA, T., HORA, O. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.
- [16] TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky: Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Muni press, 2009. ISBN 978-80-210-5012-9.
- [17] TURECKIOVÁ, M. *Další vzdělávání jako nástroj rozvoje jednotlivce i společnosti*. Praha: Educa Service, 2008. ISBN 978-80-87306-00-0.
- [18] TURECKIOVÁ, M., VETEŠKA, J. *Kompetence ve vzdělávání*. Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-1770-8.
- [19] VAGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Portál, 1999. ISBN 80-7178-496-6.
- [20] VENDEL, Š. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1731-9.
- ZLÁMAL, J. *Didaktika profesního vzdělávání v širším pedagogickém kontextu*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009. ISBN 978-80-86723-79-2.
- [21] VAVROŇ, V. *Češky po mateřské mají spasit domácí ekonomiku*. [online]. c2013, [cit. 2013-03-26] < <http://www.novinky.cz/ekonomika/331294-cesky-po-materske-maji-spasit-domaci-ekonomiku.html> >.
- [22] ZMEŠKALOVÁ, Marcela. *Funkční model vzdělávání žen po rodičovské dovolené na Úřadu práce ve Zlíně* [online]. Olomouc, 2011 [cit. 2014-04-28].
- [23] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- [24] Interní zdroj: Organizační struktura Úřadu práce ve Zlíně
- [25] Interní zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2013

**SEZNAM GRAFŮ**

<i>Graf 1 Vývoj podílu nezaměstnaných ve Zlínském kraji v letech 2011 – 2013.....</i>	<i>14</i>
<i>Graf 2 Vývoj počtu volných pracovních míst a počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo v roce 2013 .....</i>	<i>19</i>
<i>Graf 3 Věková struktura žen vedených na Úřadu práce ve Zlíně k 31. 12. 2013 .....</i>	<i>25</i>
<i>Graf 4 Struktura vzdělání uchazečů o zaměstnání – žen k 31. 12. 2013.....</i>	<i>26</i>
<i>Graf 5 Věk respondentů .....</i>	<i>48</i>
<i>Graf 6 Vzdělání respondentů .....</i>	<i>48</i>
<i>Graf 7 Počet dětí .....</i>	<i>49</i>
<i>Graf 8 Věk nejmladšího dítěte .....</i>	<i>49</i>
<i>Graf 9 Místo bydliště .....</i>	<i>50</i>
<i>Graf 10 Délka rodičovské dovolené.....</i>	<i>51</i>
<i>Graf 11 Délka evidence .....</i>	<i>51</i>
<i>Graf 12 Zdravotní omezení .....</i>	<i>52</i>
<i>Graf 13 Největší potíže v hledání zaměstnání.....</i>	<i>53</i>
<i>Graf 14 Motivace při absolvování rekvalifikačního kurzu .....</i>	<i>54</i>
<i>Graf 15 Chybějící dovednosti, schopnosti a znalosti.....</i>	<i>55</i>
<i>Graf 16 Typy rekvalifikací o které je zájem .....</i>	<i>56</i>
<i>Graf 17 Zájem o rekvalifikační kurzy, které nejsou v nabídce Úřadu práce ve Zlíně .....</i>	<i>57</i>
<i>Graf 18 Zájem o výuku cizího jazyka .....</i>	<i>58</i>
<i>Graf 19 Výuka cizího jazyka .....</i>	<i>58</i>
<i>Graf 20 Ochota dojíždění ro rekvalifikačních kurzů mimo bydliště.....</i>	<i>59</i>
<i>Graf 21 Do jaké vzdálenosti je respondent ochoten dojíždět do rekvalifikačního kurzu.....</i>	<i>60</i>
<i>Graf 22 Spokojenost s nabídkou rekvalifikačních kurzů Úřadu práce ve Zlíně .....</i>	<i>61</i>

**SEZNAM TABULEK**

<i>Tabulka 1 Charakteristika vývoje nezaměstnanosti a volných pracovních míst ve Zlínském kraji .....</i>	<i>14</i>
<i>Tabulka 2 Struktura uchazečů JOB klubu v roce 2013.....</i>	<i>35</i>

## SEZNAM PŘÍLOH

<i>Příloha P1 Dotazník</i> .....	71
----------------------------------	----

## PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

### DOTAZNÍK

Vážená paní,

Obracím se na Vás s prosbou o vyplnění tohoto dotazníku. Jeho vyhodnocení bude podkladem pro praktickou část bakalářské práce na téma „Analýza rizik a vzdělávání žen po rodičovské dovolené na Úřadu práce ve Zlíně“.

**Dotazník je zcela anonymní.**

**Vámi vybranou odpověď vždy zakroužkujte.**

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

**Děkují Vám za spolupráci a čas věnovaný vyplnění tohoto dotazníku.**

**Hana Khainová**

---

- 1) Váš věk: .....
  
- 2) Vaše nejvyšší dosažené vzdělání
  - a) bez vzdělání
  - b) základní vzdělání
  - c) vyučení
  - d) středoškolské vzdělání
  - e) vyšší odborné vzdělání
  - f) vysokoškolské vzdělání
  
- 3) Počet dětí: .....
  
- 4) Věk nejmladšího dítěte.....
  
- 5) Místo bydliště
  - a) Zlín
  - b) Otrokovice
  - c) Napajedla
  - d) Vizovice
  - e) Slušovice
  - f) Luhačovice
  - g) jiné – uveďte: .....
  
- 6) Délka trvání poslední rodičovské dovolené před zaregistrováním na úřadu práce
  - a) dva roky
  - b) tři roky
  - c) čtyři roky
  - d) jiné – uveďte .....

- 7) Délka Vaší evidence na Úřadu práce
- Méně jak 5 měsíců
  - Déle jak 5 měsíců
- 8) Máte nějaké zdravotní omezení?
- nemám
  - mám, ale **neovlivňuje** mě při výběru rekvalifikačního kurzu
  - mám, **ovlivňuje** mě při výběru rekvalifikačního kurzu
- 9) V čem vidíte největší potíž v hledání zaměstnání
- Delší doba bez práce (dle délky rodičovské dovolené)
  - Ve věku dítěte
  - V omezené pracovní době (dle otevírací doby školky)
  - Obava z časté nemoci dítěte
  - Chybějící znalosti a dovednosti – absolvovat rekvalifikační kurz
- 10) Při absolvování rekvalifikačního kurzu, co Vás nejvíce motivuje?  
**(zakroužkujte prosím maximálně 3 možné odpovědi)**
- touha po seberealizaci, sebeuplatnění
  - snadnější nalezení nového zaměstnání
  - získání finanční podpory při rekvalifikaci
  - získání lépe placeného zaměstnání
  - „odreagování“ se od rodiny, domácích povinností, apod.
  - efektivní využití volného času
  - chci změnit svoji kvalifikaci
  - uznání ze strany rodiny (např. dětí, partnera, rodičů, přátel, aj.)
  - jiná motivace, uveďte jaká: .....
- 11) Jaké schopnosti, znalosti a dovednosti Vám nejvíce chybějí, při hledání zaměstnání?
- počítačové znalosti a dovednosti
  - ekonomické znalosti a dovednosti
  - jazykové znalosti a dovednosti – uveďte jaké.....
  - řidičský průkaz
  - komunikační dovednosti
  - kreativita
  - umění sebeprezentace
  - sebevědomí
  - motivace



- j) schopnost vytvořit životopis a motivační dopis
- k) schopnost připravit se na přijímací pohovor u zaměstnavatele
- l) jiné – uveďte: .....

12) O jaký rekvalifikační kurz nabízený úřadem práce máte zájem?  
**(zakroužkujte prosím maximálně 3 možné odpovědi)**

- a) základní kurz obsluhy osobního počítače (Internet, Word, Excel)
- b) pokročilý kurz výuky na počítači např. AutoCad, administrátor www serveru, aj.
- c) ekonomický kurz např. podvojný účetnictví, mzdové účetnictví, aj.
- d) kurz základy podnikání
- e) kurz získání řidičského oprávnění
- f) kurz pracovníka v sociálních službách
- g) kurz z oblasti služeb: masérka, modelář nehtů, manikúra-pedikúra, kadeřnice, aj.
- h) kurz z oblasti pohostinství: kuchařka, servírka, barmanka
- i) jiný kurz (i mimo nabídku ÚP), uveďte jaký: .....

13) Máte zájem o rekvalifikační kurz, který jste neobjevila v nabídce úřadu práce ve Zlíně?

- a) ano – uveďte jaký: .....
- b) Ne

14) Měla byste zájem o kurz cizího jazyka?

- a) ano
- b) ne

15) Pokud jste v předchozí otázce (č. 14) odpověděla ano, označte prosím, o výuku jakého jazyka byste měla zájem:

- a) anglický jazyk
- b) německý jazyk
- c) francouzský jazyk
- d) ruský jazyk
- e) jiný – uveďte: .....

16) Jste ochotna dojíždět do rekvalifikačního kurzu mimo místo svého bydliště?

- a) ano
- b) ne

17) Pokud jste v předchozí otázce (č. 16) **odpověděla ano**, uveďte, prosím, do jaké vzdálenosti jste ochotna dojíždět do rekvalifikačního kurzu

- a) do 10 km
- b) do 20 km
- c) do 40 km
- d) nad 40 km

18) Jste spokojena s nabídkou rekvalifikačních kurzů Úřad práce ve Zlíně?

- a) ano
- b) ano, ale přála bych si více rozšířit nabídku kurzů
- c) ne
- d) jiné – uveďte: .....

Děkuji za vyplnění dotazníku