

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
Pedagogická fakulta
Katedra společenských věd

Bakalářská práce

**Skupiny ohrožené nezaměstnaností a využití alternativních možností
pracovních poměrů**

**The groups threatened by unemployment and the use of the alternative
possibilities of employment**

Autorka: Lucie Prchalová

Studijní obor: Geografie pro veřejnou správu

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Jiří Beran

České Budějovice, 2010

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma „Skupiny ohrožené nezaměstnaností a využití alternativních možností pracovních poměrů“ jsem zpracovala samostatně, na základě vlastních zjištění a materiálů, které uvádím v seznamu použité literatury.

V Českých Budějovicích dne

Podpis autorky.....

Na tomto místě bych ráda poděkovala Mgr. Jiřímu Beranovi za jeho odbornou pomoc a důležité rady a připomínky při zpracování mé bakalářské práce. Zároveň děkuji firmám, zaměstnancům oslovených firem a uchazečům z ohrožených skupin za ochotnou spolupráci.

Anotace

Bakalářská práce *„Skupiny ohrožené nezaměstnaností a využití alternativních možností pracovních poměrů“* je zaměřena na osoby na trhu práce, které spadají do skupin označovaných za ohrožené.

První část bakalářské práce charakterizuje formy a příčiny nezaměstnanosti. Představuji zde rizikové skupiny na pracovním trhu. Ve druhé části je práce zaměřena na existující přístupy k řešení problematiky zaměstnávání těchto skupin, tedy na alternativní pracovní postupy a jsou zde také uvedeni ti, kteří pomáhají v jejich zprostředkování. V dalších částech práce se věnuji zjištění, zda rozšíření alternativních pracovních poměrů napomůže vyššímu zaměstnání osob, které spadají do skupin ohrožených nezaměstnaností. To je také hlavním cílem mé práce. V poslední části práce jsou zařazeny dva dotazníky a popis jejich výsledků.

Annotation

„The groups threatened by unemployment and the use of the alternative possibilities of employment“ is aimed at the persons on the labour market which are in the group of people marked as a risk group.

The first part of my bachelor essay defines sorts and reasons of unemployment. The particular risk groups of employees on our labour market are introduced here. The second part is aimed at the ways how to solve the problem of employment of those groups – alternative working processes and those who help with mediation. In other parts of my essay it is shown whether the alternative working processes can help to employ more people in the risk groups. This is the main aim of my essay. Two questionnaires are in the last part of my work and description of their results.

Klíčová slova

nezaměstnanost, ohrožené skupiny obyvatel, alternativní pracovní poměry, zprostředkovatelé alternativních pracovních postupů.

Keywords

unemployment, the group of people marked as a risk group, alternative of employment, contact alternative working process.

Obsah:

| | | |
|---------|--------------------------------------------------------------|------|
| 1 | Úvod | -7- |
| 1.1 | Hypotézy | -8- |
| 2 | Literární přehled | -9- |
| 3 | Metodika práce | -10- |
| 4 | Nezaměstnanost a vymezení skupin ohrožených nezaměstnaností | -11- |
| 4.1 | Ohrožená skupina žen - matky na mateřské dovolené | -13- |
| 4.2 | Matky, případně otcové na rodičovské dovolené | -15- |
| 4.3 | Osoby zdravotně postižené, osoby zdravotně znevýhodněné | -17- |
| 4.4 | Osoby diskriminované z hlediska věku | -19- |
| 4.4.1 | Starší 50 let | -19- |
| 4.4.2 | Osoby do 25 let | -19- |
| 4.4.2.1 | Absolventi škol | -20- |
| 4.4.2.2 | Mladiství uchazeči o zaměstnání | -20- |
| 4.5 | Osoby pečující o blízkou (nemohoucí druhou) osobu | -20- |
| 4.6 | Nedostatečně kvalifikovaní uchazeči | -21- |
| 4.7 | Osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnaní | -22- |
| 4.8 | Osoby žijící na vzdáleném venkově | -22- |
| 4.9 | Osoby, které potřebují zvláštní pomoc | -23- |
| 4.9.1 | Nepřizpůsobiví uchazeči | -23- |
| 4.9.2 | Trestaní uchazeči | -23- |
| 4.9.3 | Osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí | -24- |
| 5 | Postavení těchto skupin na trhu práce | -25- |
| 5.1 | Výhody osob spadajících do skupin ohrožených nezaměstnaností | -25- |
| 5.2 | Jejich nevýhody a projekty, které jim pomáhají | -26- |
| 5.2.1 | Nevýhody | -26- |
| 5.2.2 | Projekty | -27- |
| 5.3 | Procentuální zastoupení v ČR | -31- |
| 5.4 | Volná pracovní místa určená zkoumaným skupinám | -33- |
| 6 | Alternativní pracovní poměry a jejich popis | -35- |
| 6.1 | Zkrácený pracovní úvazek | -35- |

| | | |
|-------|-------------------------------------------------------|------|
| 6.1.1 | Pružná pracovní doba | -38- |
| 6.2 | Sdílené pracovní místo | -39- |
| 6.3 | Práce z domova | -40- |
| 6.4 | Situace ve vybraných zemích v zahraničí | -41- |
| 7 | Neziskové organizace a alternativní pracovní poměry | -43- |
| 7.1 | Charita | -44- |
| 7.2 | Mateřská centra | -44- |
| 8 | Zákony zabývající se zkoumanou problematikou | -46- |
| 8.1 | Úřady práce | -46- |
| 8.2 | Ministerstvo práce a sociálních věcí | -47- |
| 8.3 | Dostupné zákony | -48- |
| 8.4 | Prognózy do budoucna | -51- |
| 9 | Pohled zaměstnavatelů na alternativní pracovní poměry | -52- |
| 9.1 | Dotazníkové šetření | -52- |
| 9.1.1 | Vyhodnocení dotazníků | -53- |
| 10 | Závěr | -66- |
| 11 | Seznam použité literatury | -69- |
| 12 | Seznam internetových zdrojů | -70- |
| 13 | Seznam tabulek | -71- |
| 14 | Seznam grafů | -72- |
| 15 | Seznam příloh | -73- |
| 16 | Přílohy | -74- |

1 Úvod

Téma bakalářské práce bylo vybráno, pro svou aktuálnost. Jelikož se slovo „**nezaměstnanost**“ stává v poslední době pro mnoho obyvatel, nejen našeho státu, „strašákem moderní doby“, a také jistým fenoménem, myslím, si, že pokud se zaměříme v budoucnu na rozšíření alternativních pracovních poměrů, mohli bychom zajistit práci více lidem, a tím problém nezaměstnanosti zmírnit.

Mnoho obyvatel si pod označením nezaměstnaní představí jen občany, kteří pracovat nechtějí nebo ty, kteří přišli o práci ve spojení s ekonomickou krizí v roce 2008 a 2009. Stále častěji je toto slovo skloňováno i v médiích, a také je častější snaha řešit problém nezaměstnanosti. Možná proto se objevily v poslední době pokusy o prevenci nezaměstnanosti jako například „šrotovné“, jež bylo aplikováno u našich sousedů v Německu nebo na Slovensku. Tento pokus řešení krize je však podle mého názoru krátkodobý a ne tak výhodný. Chceme-li řešit problém nezaměstnanosti cíleně, musíme se zaměřit na skupiny, které jsou ohroženy nezaměstnaností dlouhodobě a ne jen na ty, kteří jsou nezaměstnaní vlivem krize.

V první části práce jsem se tedy zaměřila na jeden z cílů mé práce, kterým je definování jednotlivých skupin obyvatel, které jsou označovány za ohrožené nezaměstnaností. Patří k nim matky na mateřské dovolené, matky s malými dětmi, zdravotně postižení, osoby starší 50-ti let a nově i absolventi škol bez praxe. Ale také osoby pečující o blízkou (nebo nemohoucí druhou) osobu, obyvatelé bez vzdělání nebo s nízkým vzděláním, nebo ti kteří žijí na dalekém venkově s nedostatečnou dopravní obslužností. Všechny tyto vyjmenované skupiny jsou ohrožené nezaměstnaností více než ostatní skupiny obyvatel. Právě těmito skupinami se ve své práci zabývám. Zároveň bychom měli z práce zjistit, zda se firmy v naší společnosti přiklánějí k zaměstnávání těchto skupin více než v minulosti.

Jedním ze způsobů vedoucích k vyšší zaměstnanosti ohrožených skupin obyvatel, jsou tzv. alternativní pracovní poměry. Jim je věnována pozornost ve druhé části práce. Pod názvem alternativní pracovní poměry je skryto několik možných způsobů jak docílit, aby možnost pracovat měli i již zmiňované skupiny obyvatel ohrožené nezaměstnaností.

V práci poukazuji také na to, jak málo lidí se zatím alternativním pracovním poměrům věnuje a kolik lidí by tyto formy pracovního poměru uvítalo. Chtěla bych vyvolat impuls, který by vedl k zamyšlení o alternativních pracovních poměrech. Proto je také v další části práce věnována pozornost těm, kteří pomáhají zavádět alternativní pracovní procesy. Poslední část práce tvoří rozbor dotazníků. Jejich hodnocení má odhalit některé překážky, nebo naopak vyzdvihnout některé plusy zavádění alternativních pracovních poměrů. Dalším cílem dotazníků je zjistit, zda mají uchazeči, kteří spadají do skupin ohrožených nezaměstnaností, zájem o vyšší využití a také rozšíření alternativních pracovních poměrů.

Chtěla bych zmínit jednu velmi důležitou větu: „Samotný proces přijímání zaměstnanců je výlučně záležitostí zaměstnavatele. I zde se však musí řídit určitými právními pravidly. Především nabídka zaměstnání ... nesmí mít diskriminační charakter. To v praxi znamená, že nelze omezovat obsazení pracovního místa např. věkem pohlavím, jazykem, rasou....“^[1]. V této větě je zmíněn velmi závažný problém diskriminace při výběrů vhodných budoucích zaměstnanců. Ta vlastně nepřímo provází celou mou práci.

1.1 Hypotézy

Hypotéza 1: Rozšíření alternativních pracovních poměrů pomůže snížit nezaměstnanost u osob spadajících do skupin ohrožených nezaměstnaností.

Hypotéza 2: Mají uchazeči ze skupin ohrožených nezaměstnaností o alternativní pracovní poměry zájem?

^[1] Galvas M.: Pracovní právo, zákon, komentáře, vzory a judikatura, nakladatelství Computer Press, Praha 2002., str.:10

2 Literární přehled

Stěžejní literaturou pro vypracování bakalářské práce byl **zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákoník práce**, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2008, 2 aktualizovaného vydání, od autorů: Jaroslava Jakubka, Pavly Hlouškové, Evy Hoffmanové, Zdeněka Schmeida, Zuzany Šubertové, Ludmily Tomandlové, Ladislava Trylče, nakladatelství ANAG, Olomouc 2008. V této publikaci je uvedeno mnoho důležitých poznatků a připomínek, kterými jsem se řídila. Také jsem si díky Zákoníku práce uvědomila, kterými skupinami se budu zabývat a jaké druhy alternativních pracovních poměrů jsou v České republice možné. Také jsem zde čerpala odborné termíny a definice, které s tématem mé práce souvisejí.

Jako další zdroj informací jsem si zvolila brožury, které mě blíže seznámili s problematikou vždy konkrétní zkoumané skupiny lidí postižených zvýšeným rizikem nezaměstnanosti. Nejdříve bych uvedla Speciální vydání zpravodaje v rámci projektu EU EQUAL: **Rovné příležitosti do firem, druhé speciální vydání EU EQUAL „Půl na půl-rovné příležitosti, žen a mužů“** Gender Studies, o. p. s., Praha 2007, v tomto zpravodaji, který je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky, jsem se dozvěděla, je v poslední době kladen na problematiku rovnosti mužů a žen stále větší důraz, zároveň je však z postoje autorů znatelná určitá skepse: „Až nastane ve společnosti skutečná rovnost mezi muži a ženami, tak to tady rozpustíme.“^[2]

Podobnými problémy se zabývají i další mnou zvolené materiály: **Diskriminace a právo**, Diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva, Gender Studies, o. p. s., Praha 2007. Tam se můžeme seznámit s pojmy jako mateřská a rodičovská dovolená, práva a nápravy porušení práv z pracovněprávních vztahů z důvodu diskriminace, ať již z diskriminace v přístupu k zaměstnání nebo z diskriminace v odměňování. Také zde zjistíme relevantní informace o pravomoci a působnosti úřadů a inspektorátů práce.

^[2] Dušková K.: Rovné příležitosti do firem, druhé speciální vydání EU EQUAL „Půl na půl-rovné příležitosti, žen a mužů“ Gender Studies, o. p. s., Praha 2007, str. 4

Víte o sdíleném pracovním místě? To je další titul brožury, kterou vydalo Mateřské centrum KM Balónek, Praha 4, 2007 (Projekt spolufinancovaný Evropským sociálním fondem, státním fondem ČR a rozpočtem hlavního města Prahy. ESF napomáhá rozvoji zaměstnanosti, podporou podnikatelského ducha, rovných příležitostí a investicemi do lidských zdrojů.). Tato brožura mě více seznámila s jedním z druhů alternativního pracovního poměru, a to se sdíleným místem, jeho výhodami a nevýhodami.

Dalším významným zdrojem informací byl **Projekt EQUAL Podmínky sladování profesního a rodinného života, partnerství v rodině, Metodika 3 Informace pro zaměstnavatele, odbory a zaměstnance**, Autorský tým: Odpovědný řešitel- VUESTE ENVIS, spol. s.r.o., Kateřina Hrdá, Český helsinský výbor, Mgr. Jana Chržová, Českomoravská konfederace odborových svazů, Filip Matoušek, DEMA, a.s., PhDr. Bohumína Jozífková, Eteria, s.r.o., Mgr. Ivana Bodláková, Institut Svazu průmyslu ČR, Jakub Kylvoušek, NARP, Ing. Lubomír Buňka, ÚP Frýdek – Mýstek, Mgr. Jarmila Chromcová. V tomto projektu jsem získala informace, které mi velmi pomohly zorientovat se ve sdělení stejného charakteru, ale řečených složitějším právním jazykem, s nimiž jsem se setkala, již v Zákoníku práce.

K vytvoření práce jsem využila také knihu **Pracovní právo, zákon, komentáře, vzory a judikatura**, od Milana Galvase, kterou vydalo nakladatelství Computer Press, Praha 2002. Tato kniha mě zaujala definicí vzniku a tomu co předchází vzniku pracovního poměru.

K provedení výzkumu a vlastního dotazníkové šetření byl jako vzor použit, výše zmíněný projekt EQUAL, jehož součástí byl také výzkum, který byl provedený jako sběr, analýza a zobecnění informací. S teoretickou částí, jak má dotazníkové šetření vypadat, jsem si poradila díky knize: **Boučková, J. a kol.: Marketing, Praha, C. H. Beck, 2003**. V publikaci totiž popisují metody získávání informací, k nimž patří i dotazování. Podle Boučkové a kolektivu je dotazování jednou z nejdéle a pravděpodobně stále nejvíce používaných metod výzkumu trhu.

3 Metodika práce

Před vypracováním bakalářské práce jsem se snažila získat co nejvíce dostupných informací týkajících se zvoleného tématu. Sháněla jsem materiály týkající se obecně nezaměstnanosti a jednotlivých skupin obyvatel, které jsou označovány jako skupiny ohrožené nezaměstnaností a také materiály o alternativních pracovních poměrech. Poté jsem se vždy zaměřila na konkrétní skupinu nebo typ alternativního poměru a snažila jsem se najít co nejvíce informací již ke konkrétnímu zkoumanému problému.

Pro svou práci jsem využívala jednak stránky Českého statistického úřadu, které mi pomohly získat procentuální přehled stavu nezaměstnanosti v České republice. A dále jsem mnoho potřebných materiálů v podobě brožur, letáků a projektu získala od paní Drdové, která pracuje v Občanské poradně při Jihočeské rozvojové o. p. s. (tato poradna spadá pod Asociaci občanských poraden). Také v Městské knihovně v Českých Budějovicích. Velkou oporou při tvorbě mé práce mi bylo množství webových stránek, které se touto problematikou zabývají rozhodně více, než literární tvůrci.

Tyto informace mi posloužily k napsání větší části mé bakalářské práce. Byly mi oporou zejména při popisování typů, výhod a nevýhod jak jednotlivých skupin nezaměstnaných, tak i při samotném popisu druhů alternativních pracovních poměrů.

Součástí mé práce je i dotazníkové šetření, které nám má pomoci odpovědět na otázku, zda jsou alternativní pracovní poměry výhodné zároveň pro zaměstnance i pro zaměstnavatele. Odpověď na tuto otázku, která vyplyne z šetření, nám zároveň napoví, jestli mají a popřípadě proč nemají zaměstnavatelé o alternativní pracovní poměry zájem. Veškerá data jsem vyhodnotila a výsledky výzkumu sepsala v této bakalářské práci.

4 Nezaměstnanost a vymezení skupin ohrožených nezaměstnaností

Nezaměstnanost je běžným společenským jevem a určitá výše nezaměstnanosti³ je dokonce ukazatelem fungujícího trhu práce. Je považována za složitý problém v oblasti nejen ekonomické, ale i sociální, psychologické a politické.

Dle Mareše se rozlišují tři hlavní rozdílné typy nezaměstnanosti, a to:

- *frikční nezaměstnanost*, která je důsledkem neustálého pohybu lidí mezi pracovními místy a pracovními příležitostmi. Určitou roli může hrát i nedostatečná informovanost osob hledajících práci o nabídce vhodných pracovních příležitostí
- *strukturální nezaměstnanost*, vzniká díky rozdílnosti nabídky a poptávky na trhu práce. Může vzniknout například náhlým dynamickým vývojem společnosti
- *cyklická nezaměstnanost*, je spojena s kolísáním výkonu ekonomiky. V období hospodářských poklesů tato složka narůstá, naopak při růstu výkonnosti ekonomiky je potlačována.

Zvláštním typem je pak skrytá nezaměstnanost. Tou označujeme jednání lidí, kteří oficiálně nezaměstnaní nejsou a ani zaměstnání nehledají. Jsou to např. manželky podnikatelů, které jsou v domácnosti a na úřad práce se nehlásí.

Zde bych chtěla uvést, že se rozlišuje tzv. *dobrovolná* a *nedobrovolná* nezaměstnanost:

- *dobrovolná nezaměstnanost* znamená, že dobrovolně nezaměstnaní nejsou ochotni pracovat za daných platových podmínek, a proto i když mohou mít nabídky pracovních příležitostí, tak aktivně hledají jiné, zpravidla lépe placené místo,
- *nedobrovolná nezaměstnanost* znamená, že nezaměstnaní jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu převládá, nebo i za mzdu nižší, přesto nemohou nalézt pracovní místo.

³ Přirozená míra nezaměstnanosti – výše nezaměstnanosti, která na trhu přetrvává i když je trh v rovnováze. Obvykle zahrnuje frikční a krátkodobou strukturální nezaměstnanost.

Za nezaměstnané považujeme podle metodiky Mezinárodní organizace práce ILO všechny osoby od 15 let a starší, které ve sledovaném období (referenčním týdnu) nebyly zaměstnané, nebo hledaly aktivně práci a byly připraveny k nástupu do práce, nejpozději do 14 dnů.

Pro zkoumanou problematiku má význam délka období, ve které je jedinec nezaměstnaný. Tedy jestli se jedná o nezaměstnanost krátkodobou nebo dlouhodobou. Od 1.1.2009 je za dlouhodobě nezaměstnaného považován člověk, který je bez práce déle než pět měsíců. Dříve byla tato hranice déle než šest měsíců. Dobou šesti měsíců jsem se řídila i já, abych mohla porovnat některé zdroje pro tabulky a grafy. Do dlouhodobé nezaměstnanosti spadají mimo jiné právě i ohrožené skupiny na trhu práce.

Do skupin, které jsou označovány jako ohrožené nezaměstnaností, zahrnujeme dle § 33 zákona o zaměstnanosti 435/2004Sb:

- fyzické osoby se zdravotním postižením,
- fyzické osoby do 25 let věku,
- absolventi vysokých škol po dobu dvou let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,
- fyzické osoby starší 50 let věku,
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než šest měsíců,
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc (osoby společensky nepřizpůsobené).

4.1 Ohrožená skupina žen - matky na mateřské

Ženy všeobecně v České republice čelí větší diskriminaci v oblasti výše platu („ženy dosahují zhruba na tři čtvrtiny průměrné mzdy mužů“).^[4] Dále pak čelí věkové diskriminaci a v některých případech i sexuálnímu obtěžování.

„Ženy tvoří rizikovou kategorii, která je v jednotlivých vlnách propouštění první na radě, a jen obtížně se na trh práce vrací. A to i tehdy, je-li přerušena jejich pracovní kariéra nikoliv ztrátou práce, ale mateřstvím.“^[5]

^[4] Brožová, D. Kapitoly z ekonomie trhů práce. Praha: 1.vyd. Oeconomika. Nakladatelství VŠE, 2006. str. 89

Zejména ženy s malými dětmi, zvláště pak osamělé ženy, jsou zaměstnavateli podvědomě vnímány jako osoby, u kterých hrozí riziko častější pracovní absence z důvodu nemoci dětí. Ony samy se nacházejí ve velice složité situaci, musejí zvažovat mezi časem obětovaným práci a časem, který by jinak věnovaly rodině. Typické je pro ně častější střídání zaměstnání, protože zkoušejí najít místa, které by toto dilema co nejlépe řešila.

Pozitivní roli zde hraje faktor vzdělanosti. Je známo, že pokud žena - matka má v dané oblasti významné postavení, praxi a vzdělání, je na ni firma ochotna čekat a držet ji práci déle, než po dobu mateřské dovolené. Po dobu rodičovské dovolené ale může takovéto místo zaměstnavatel obsadit jiným zaměstnancem. Tyto zmíněné důvody způsobují, že většina žen mateřství odkládá na pozdější dobu a raději budují kariéru.

Vláda se snaží zvýšit porodnost. Proto vstoupil 1. ledna 2009 v platnost nový zákon o nemocenském pojištění. Zatímco v roce 2008 činila maximální výše peněžitě podpory v mateřství 14 370 Kč měsíčně, v roce 2009 bylo maximum 28 890 Kč měsíčně. Tato změna se týká i mužů, kteří se rozhodli zůstat s dítětem doma. Bohužel byla v roce 2010 podpora v mateřství opět snížena.

Pokud matka pracuje jako osoba samostatně výdělečně činná, je navíc potřeba, aby se účastnila nemocenského pojištění alespoň po dobu 180 dnů v období jednoho roku před porodem a aby zaplatila pojistné za celou dobu účasti na nemocenském pojištění včetně kalendářního měsíce předcházejícího nástupu na mateřskou dovolenou.

Po ukončení mateřské dovolené je třeba zařídit dvě věci - u zaměstnavatele požádat o vybrání "řádné dovolené", na kterou má žena nárok - a to ihned po ukončení mateřské dovolené před nástupem na rodičovskou dovolenou a zároveň zajít na příslušnou správu sociálního zabezpečení, nahlásit ukončení mateřské dovolené a požádat si o zahájení vyplácení rodičovského příspěvku. Ten může žena čerpat v různé výši, vždy závislé na délce trvání pro kterou se rozhodne příspěvek čerpat.⁶

^[5] Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, 3.vyd., Praha: Sociologické nakladatelství. 2002, str. 126

⁶ Mateřská dovolená- změny od 1. 1. 2009 dostupné na <http://www.miminko.estranky.cz/stranka/matrska-a-rodicovska-dovolena> [02. 03. 2010]

4.2 Matky, případně otcové na rodičovské dovolené

Termín "rodičovská dovolená" byl zaveden z důvodu vytvoření rovnosti mužů a žen v pracovněprávních vztazích v lednu roku 2001. Hlavním cílem bylo zajistit, aby nárok na pracovní volno z důvodu péče o dítě až do čtyř let věku mohl vzniknout jak matce, tak i otci dítěte. Otci dítěte je zaměstnavatel povinen poskytnout na jeho žádost rodičovskou dovolenou od narození dítěte po dobu, o kterou požádá - nejdéle do čtyř let věku dítěte. Otec tedy může nastoupit na rodičovskou dovolenou ihned po narození dítěte nebo navázat na péči poté, co matka dítěte vyčerpá 28 (37) týdnů dovolené mateřské. V poslední době je téma rodičovské dovolené velmi aktuálním tématem, jedná se jak o výši příspěvku, tak i o délce po kterou bude vyplácen. Rodičovský příspěvek lze pobírat vždy jen jedním rodičem a na jedno dítě.

Během rodičovské dovolené může dítě navštěvovat i jesle nebo mateřskou školku v povoleném rozsahu, a to dítě mladší tří let po dobu maximálně pět dnů v měsíci a dítě starší tří let v rozsahu maximálně čtyři hodiny denně.

Myslím, že je dnes již v postatě jedno, zda zůstane doma s dítětem muž nebo žena. Většinou zůstane doma ten rodič, jehož dočasná pauza v zaměstnání ublíží méně rodinnému rozpočtu. Dnes je již také možné, že si rodič na rodičovské dovolené může přivydělat. Výše přivýdělku není omezena. Proto si většina rodičů, pokud to firma umožní, ponechává možnost pokračovat i nadále v práci. Nejčastěji formou práce z domova, práce na zkrácený pracovní úvazek nebo využívají flexibilní pracovní dobu.

V případě, že i rodič na rodičovské dovolené pracuje na částečný úvazek, druhý rodič, jinak plně zaměstnaný, má také možnost část dne se plně věnovat péči o dítě. U dítěte se tedy rodiče střídají. To je velmi důležité k navazování vztahů. Většina mužů, kteří si vyzkoušeli být tátou na plný úvazek, uvádí, že to jde zvládnout.

Existují i případy, kdy se z rodičovské dovolené nastupuje hned na další mateřskou dovolenou. V této situaci má žena na peněžitou podporu v mateřství nárok, pokud na ni nastupujete do 3 let věku prvního (předcházejícího) dítěte.

Až do července roku 2007 jsme se stále mohli setkat s určitou diskriminací vůči otcům na rodičovské dovolené. Ti museli do dvou let po ukončení rodičovské dovolené podat přihlášku k důchodovému pojištění a k žádosti doložit rodný list dítěte, rozhodnutí okresní správy sociálního zabezpečení, že pobíral dávky na rodičovské

dovolené a čestné prohlášení zaměstnavatele a svoje, že opravdu pečoval o svoje dítě. Pokud to neudělal, nárok mu propadl. V červenci 2007 bylo tato povinnost ze zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění vypuštěna.⁷

Poměr práce při rodičovské dovolené v roce 2007 v České republice, je názorně zaznamenán v následující tabulce.

Tabulka 1: Rodičovská dovolená v číslech:

| | |
|--------------------------------------------|--------|
| Práce během mateřské a rodičovské dovolené | 14,8 % |
| Z toho jen příležitostné výdělký | 7,6 % |
| Doma | 35,0 % |
| Mimo domov | 65,0 % |
| Zaměstnané ženy s dítětem ve věku do 4 let | 24,9 % |
| Z toho na plný úvazek | 82,2 % |

Zpracování: vlastní

Zdroj:

Částečný a sdílený úvazek jako odpověď na řešení nezaměstnanosti a sladění rodinného a pracovního života, Klub maminek Balónek, Praha 4, 2007 [str. 27]

Již v březnu roku 2002 padla na zasedání Evropské rady v Barceloně výzva, že by členské státy Evropské unie měly odstranit překážky účasti žen na trhu práce a s tím spojená témata zařízení péče o děti. Tyto doporučení, měly sloužit jako cíle evropské strategie pro růst a zaměstnanost. U nás se musí řada rodičů z finančních důvodů vrátit do zaměstnání dříve než po třech či čtyřech letech.

Barcelonské cíle ukládají, aby v roce 2010 mělo 33% dětí do tří let přístup k jakékoli formě péče o děti, ovšem v České republice je v jeslích zhruba 1% dětí, protože kapacity jeslí nejsou vyšší. A jsou finančně velmi nákladné. Protože jesle jsou financovány na rozdíl od mateřských škol z rozpočtu obce. Také většina rodičů přijde o rodičovský příspěvek, protože dají dítě do jeslí více než 5x za měsíc. Proto tedy u nás

⁷ Mateřská dovolená- změny od 1. 1. 2009 dostupné na <http://www.miminko.estranky.cz/stranka/matrska-a-rodicovska-dovolena> [02. 03. 2010]

většina rodičů stále častěji nastupuje zpět do zaměstnání až po třech či čtyřech letech, pokud se tedy nejedná o rodiče, kteří mají na chůvu.

Jedním z řešení je institut tzv. vzájemné rodičovské výpomoci. Zde by pověřené osoby, které jsou rodiči dětí do sedmi let věku, jsou bezúhonní a mají osobní a další předpoklady pro zajištění řádné péče o svěřené dítě, a kteří svým způsobem života zaručují, že budou tuto péči schopni vykonávat, mohly ostatním rodičům pomoci. Šlo by vždy o maximálně čtyři děti svěřené jedné osobě. Zásah státu bude minimální.

Překvapilo mě, že v České republice neexistuje výzkum, který by přinášel reprezentativní data o tom, kdy se české ženy a muži mohou nebo chtějí vracet z rodičovské dovolené do zaměstnání. Také není zodpovězena objektivně otázka, zda mají zájem v průběhu rodičovské dovolené pracovat a na jak velký úvazek.

Jediné, co se mi podařilo zjistit je, že rodiče čelí při návratu po rodičovské dovolené a při sladování pracovního a rodinného života několika negativním faktorům. Matky kritizují nemožnost nastoupit na zkrácenou/flexibilní pracovní dobu a s tím spojené problémy s mateřskými školami a dopravou.

4.3 Osoby zdravotně postižené, osoby zdravotně znevýhodněné

Do této skupiny spadají osoby, které jsou sice společně uváděny pod názvem - osoby se zdravotním postižením, ale ve skutečnosti bychom si měli uvědomit, že sem patří velké množství různých znevýhodnění. Myslím, že je důležité si uvědomit, že se dále tato skupina dělí na tělesně a duševně postižené. Protože zaměříme - li se na tělesně postižené, můžeme konstatovat, že pokud jejich postižení není tak závažné, že se nemohou pohybovat úplně, mají větší možnost získat práci. Dnes je totiž pro mnoho firem rozhodující patřičné vzdělání a odhodlání, které většinou právě těmto lidem nechybí. Proto již existuje mnoho firem, které umožňují tělesně postiženým výkon práce ve specializovaných pracovištích. Nebo se nebojí vykonat potřebné úpravy, které umožní tělesně postiženému lepší pohyb po areálu. Naopak jsou opravdu místa, kde nelze tělesně postižené zaměstnávat.

Druhá skupina zdravotně postižených, je na tom o mnoho hůře. Protože duševní onemocnění většinou zcela znemožní člověku získat a udržet si pracovní poměr. Tito občané jsou odkázáni na pomoc neziskových organizací a jiných zařízení, které se snaží

zajistit u lehčích případů alespoň nějaké vyžití. Na spolupráci s duševně nemocnými je většinou potřeba silná vůle a odhodlání. Myslím, že je jediné dobře, že se nejde mnoho spolků a organizací, které se této činnosti věnují. Pro osoby se zdravotním postižením jsou organizovány specializované rekvalifikační kurzy.

Z hlediska zaměstnanosti se osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Spadají sem osoby se zdravotním postižením, které jsou:

- a) orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními
- b) orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními
- c) rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznány zdravotně znevýhodněnými.

Také délka evidence na úřadech práce této skupiny je více než dvojnásobně vyšší než doba nezaměstnanosti ostatních uchazečů o zaměstnání. Přesto jak jsem se již zmínila, jsou někteří zdravotně postižení považováni za téměř nezaměstnatelné - jejich pracovní omezení daná zdravotními důvody jsou takového charakteru, že umožňují výkon práce jen za specifických podmínek, např. v chráněných dílnách.

Aby byla fyzická osoba označena za zdravotně postiženou, musí vlastnit potvrzení nebo rozhodnutí orgánu sociálního zabezpečení. Poté, co je na úřad práce zaevidována, jsou jí přiděleny identifikační údaje a údaje o omezeních v možnostech dalšího pracovního poměru a od té doby je vedena jako osoba se zdravotním postižením.

Úřad práce také zajišťuje ve spolupráci s rehabilitačními středisky právo na pracovní rehabilitaci. Také sestaví individuální plán pracovní rehabilitace. Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání, která zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání, teoretickou i praktickou přípravu pro zaměstnání.

Příprava k práci probíhá:

- a) na pracovištích zaměstnavatele individuálně přizpůsobených zdravotnímu stavu osoby,
- b) v chráněných pracovních dílnách a na chráněných pracovních místech,
- c) ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, občanských sdružení atd.

Po absolvování této přípravy je vydáno zdravotně postižené osobě osvědčení. Během přípravy k práci náleží osobě se zdravotním postižením podpora při rekvalifikaci. Zdravotně znevýhodněná osoba, je taková osoba, která je schopná vykonávat soustavně zaměstnání, ale její možnosti získat zaměstnání jsou z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu podstatně omezeny.

4.4 Osoby diskriminované z hlediska věku

4.4.1 Uchazeči o zaměstnání nad 50 let věku

Osoby, které překročí hranici 50 let, a přijdou o práci, stávají se osobami, které jen velmi těžko práci znovu získávají. Možnost získání pracovního poměru závisí na kvalifikaci a schopnosti adaptovat se na současné požadavky trhu práce. U starších uchazečů je časté, že tyto dvě podmínky nesplňují a proto se stávají nežádoucími. Často se také právě tato skupina uchazečů o zaměstnání setkává s diskriminací ze strany zaměstnavatelů kvůli věku. Většina zaměstnavatelů, ale i zaměstnanců předpokládá, že se lidé po 50. roku života hůře učí novým věcem (hlavně špatná znalost PC a slabá znalost cizích jazyků), hůře se adaptují na změny a pracují pomalejším tempem než lidé mladší. Častým argumentem je i předpokládaný horší zdravotní stav uchazeče. Již menší pozornost je věnována jejich kladům, tedy životní zkušenosti, odborné dovednosti a léty získaný nadhled v konfliktních situacích.

Věk je jedním z rozhodujících faktorů, které spoluurčují pozici lidí na trhu práce. „Z výzkumu STEM vyplynulo, že 15 % z 1.011 respondentů zažilo diskriminaci na základě věku osobně.“^[8] Podle výsledků následující tabulky získané ze stránek Českého statistického úřadu, mohu říci, že v evidencích úřadů práce je uchazečů nad 50 let stále hodně.

4.4.2 Osoby do 25 let

Sem spadají mladí lidé bez rozdílů vzdělání.

^[8] Informace Stem TR 06/03, Postavení zaměstnanců nad 50 let z projektu „třetí kariéra“ dostupné na <http://www.equalcr.cz/files/clanky/504/zamestnanci.pdf> [20. 02. 2010]

4.4.2.1 Absolventi škol

Pro tuto skupinu je největší hrozbou, že pokud nenastoupí v blízké době po ukončení školy do pracovního poměru, tak si nevytvoří správné pracovní návyky. Jsou náchylnější k návyku na život bez pracovní povinnosti a závislosti na systému sociální podpory. Nehledě na to, že prakticky nemají hned po ukončení studia na podporu v nezaměstnanosti nárok, a proto často zůstávají bez prostředků a závislí na rodičích. Čím déle jsou bez práce, tím více také dochází ke ztrátě znalostí, které studiem získali. Hlavním problémem je, že většina absolventů nemá možnost během školní docházky vykonat potřebné množství praxe, která by jim zajistila hladký nástup do zaměstnání. Dalším důvodem odmítavého postoje zaměstnavatelů vůči této skupině, je hrozba případného brzkého mateřství uchazeček. A tak přestože jde o přizpůsobivé a snaživé obyvatele, kteří se nebojí pracovat v zahraničí a získávat nové informace, tak zde převažuje síla již zmíněné neexistující potřebné praxe a nezkušenosti s trhem práce (výběrová řízení, sestavení životopisu, motivačního dopisu). V této skupině nezkušenosti uchazeči své schopnosti mnohdy přeceňují a následkem toho se mohou setkat s odmítnutím pro nereálné požadavky na finanční ohodnocení.

4.4.2.2 Mladiství uchazeči o zaměstnání

Do této skupiny patří uchazeči s nedostatečným, mnohdy pouze základním vzděláním. Ti pro svůj nízký věk, tedy pod 18 let, nemohou převzít hmotnou odpovědnost. V mnoha případech jsou to osoby z rodin, kde je normální místo práce pobírat sociální dávky. Zástupci této skupiny často také kladou vysoké nereálné požadavky na druh práce, pracovní dobu. Proto tito uchazeči o zaměstnání zůstávají delší dobu bez zkušeností a pracovních návyků. Problémem je, že i když jsou to lidé mladí a měli by být flexibilní a snadno dále vzdělavatelni, opak je pravdou. Většina těchto uchazečů nemá možnost dalšího vzdělávání, neexistuje totiž navazující oborové studium.

4.5 Osoby pečující o blízkou (nemohoucí druhou) osobu

Do této skupiny spadají většinou ženy. Protože ony se starají jak o postižené děti, tak i o staré nemohoucí rodiče. Dokud jim to síly a ekonomická situace dovolí.

Máte doma dítě s handicapem? Myslím, že ten, kdo si nezkusil 24hodin denně pečovat o osobu, která vás potřebuje, nepochopí, jak velmi je to náročné. Dnes již sice existuje mnoho ústavů nebo tzv. odlehčovacích služeb. Ty v případě nutnosti s péčí pomohou, ale velmi často to je za nemalý poplatek, který se může stát rozhodující překážkou. Problémem také může být, že většina center, organizací a ústavů je zaměřena na seniory, ale jen málo z nich se specializuje na děti. Aby pomoc směřovaná na tuto věkovou skupinu vůbec vznikla, musí většinou přijít nějaká osoba, která má osobní zkušenosti s touto tematikou a ta založí vlastní organizaci, jako je tomu např. v případě paní Daniely Dolejšové, zakladatelky ambulantního centra Filipovka v Praze 4. Toto centrum založila pro svého nemocného syna Filipa, ale mohou sem dojíždět rodiče s dětmi z celé Prahy a okolí. Odlehčovací služba je pro děti od dvou do deseti let a poskytuje pomoc dětem se zrakovým nebo jiným smyslovým, tělesným, mentálním, nebo kombinovaným postižením.

Problémem většiny matek, jsou však výčitky svědomí, že opouštějí své děti. Rodiče si mohou vybrat ze tří druhů odlehčovacích služeb – terénní, ambulantní a pobytovou. Již zmíněnou formu ambulantní poskytují různá centra. Předem se domluví délka pobytu a dítě je předáno asistentům. Při terénní službě dojíždí osobní asistent do domácího prostředí handicapovaného dítěte. A pobytová odlehčovací služba je pro rodiče, kteří chtějí na nějakou dobu odjet a své dítě s postižením s sebou nemohou vzít. Pobytovou službu lze většinou zajistit na čtrnáct dní až tři týdny.

Mezi další, kdo tyto služby také poskytuje, patří Klub Klubíčko Beroun. Tento klub nabízí ambulantní i pobytové služby. Handicapované děti, ale i dospělí mají k dispozici jednodenní akce, kroužky, tábory, nebo víkendy.

4.6 Nedostatečně kvalifikovaní uchazeči

Mezi tyto uchazeče mohou být zařazeni obyvatelé s nízkým vzděláním i nízkou kvalifikací spojenou s nedostatečnými zkušenostmi. Pro uchazeče těchto skupin, je velmi důležitá ochota podstoupit rekvalifikaci, tedy prohloubení znalostí ve vystudovaném oboru nebo v oboru zcela novém. Bohužel u některých případech nestačí pouze jedna rekvalifikace a vidina následných dalších možných podobných procesů, může u někoho mít odstrašující účinek. Uklidňujícím faktem může být, že se zvyšujícím

se věkem se tato skupina vytrácí z kolonek nezaměstnaných. To svědčí o jisté pružnosti v řadách nekvalifikovaných uchazečů.

Bohužel absolutní počty občanů spadajících do této skupiny jsou stále velké. Ke konci roku 2005 to bylo 156500 osob a ke konci roku 2009 byl tento počet snížen pouze na 143 738 osob. Je otázka, zda ke snížení tohoto počtu došlo umístěním na pracovním trhu nebo pouze přesunutím do jiné skupiny nezaměstnaných. Tyto čísla jsou velmi vysoká, proto by se myslím měla této skupině mezi ohroženými skupinami věnovat zvýšená pozornost.

4.7 Osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnaní

Spadají sem osoby, které jsou bez práce nově nad 5 měsíců. Dříve bylo počítáno s 6 měsíci. Z Metodiky na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí české republiky jsem vybrala data za skupiny spadajících do dlouhodobé nezaměstnanosti. Porovnála jsem, kolik procent v této skupině tvoří počty obyvatel, které jsou nezaměstnaní 24 a více měsíců. Zaměřila jsem se na celou Českou republiku a sledovala jsem data za rok 2008 a 2009. Velmi zajímavé je, že počty osob v roce 2008 nezaměstnaných nad 6 měsíců je zhruba 30 000 a nad 24 měsíců je zhruba 70 000 osob.

Oproti tomu v roce 2009 je počet osob nad 6 měsíců zhruba 70 000 a nad 24 měsíců je zhruba 60 000 osob. Všechny hodnoty jsou průměrné za celý rok.

To je změna nejen oproti roku 2008, ale v podstatě i oproti letům předešlým. Je to jev, který nám ukazuje na ekonomickou krizi a vysoký nárůst nezaměstnanosti v této pozorované skupině v minulém roce.

Bližší informace jsou dostupné na stránce:

- http://portal.mpsv.cz/sz/download/?_piref37_264786_37_264785_264785.typstnezct=1&_piref37_264786_37_264785_264785.typstnezct=1#ukaz

4.8 Osoby žijící na vzdáleném venkově

Přestože se již mnoho obyvatel přestěhovalo do měst, existuje stále dost míst vzdálených od měst a odříznutých nedostatečnou infrastrukturou dopravy. Ne každý má

vlastní automobil nebo jinou možnost dojíždění za prací. Mnoho obyvatel práci nemůže vykonávat právě kvůli tomuto problému.

Také ve vesnici, kde bydlím, se s tímto problémem potýká mnoho lidí. Dříve zde jezdily autobusy v rozmezí 3 hodin do města a z města. V poslední době byly spoje zrušeny, i když většinou jezdily plně obsazeny. Z tohoto důvodů bylo nuceno ukončit pracovní poměr několik matek s malými dětmi, protože se nedostanou včas domu, aby vyzvedly děti ze školních zařízení.

4.9 Osoby, které potřebují zvláštní pomoc

Také tato skupina je velmi častá ve statistikách nezaměstnanosti. Možná proto, že sem spadá několik podskupin, jsou její počty celkem vysoké.

4.9.1 Nepřízpůsobiví uchazeči

Dle § 52 vyhlášky č. 182/1991 Sb. sem patří osoby:

- propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody,
- proti kterým je vedeno trestní řízení, popřípadě kterým byl výkon trestu odnětí svobody podmíněně odložen,
- závislé na alkoholu nebo jiných toxikomaniích, kteří sociální péči potřebují v řešení sociálních situací,
- žijící nedůstojným způsobem života,
- propuštěné ze školských zařízení pro výkon ústavní a ochranné výchovy po dosažení zletilosti.

4.9.2 Trestaní uchazeči

Jsou to uchazeči, kteří vlivem času, který strávili ve vězení, jednak ztratili možnost osvojit si nové trendy a potřebné dovednosti a také ztrácejí předchozí schopnosti, znalosti a dovednosti. Také hrozí, že si většina z nich odnese špatné vlastnosti, které pochytili od svých spoluvězňů.

Největší překážkou ale je, že většina firem, požaduje od uchazečů o zaměstnání čistý trestní rejstřík. Pokud někdo zmíní, že byl propuštěn z výkonu trestu, stává se pro firmy většinou člověkem, který nezíská potřebnou důvěru k uzavření pracovního vztahu. Tím

je znemožněna většině propuštěných vězňů získat například zpět své ztracené zaměstnání a jsou nuceni ucházet se o pozice nižší a o to většina nemá zájem a zůstávají raději nezaměstnaní.

4.9.3 Osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí

U těchto osob hrají rozhodující vlivy výchova a prostředí, ve kterém vyrůstají. To vše se u nich projevuje v přístupu k odpovědnosti a tím i v přístupu k zaměstnání. Spadají sem většinou obyvatelé, kteří patří do rasových menšin, ale také jde o dospělé děti některých osob z výše uvedených skupin. Protože právě děti, které vyrůstaly buď v nápravných zařízeních, nebo v nevhodných podmínkách, pochytily návyky nebo by se spíše mělo říci zlozvyky svých rodičů. Většina z nich volí dobrovolnou nezaměstnanost nebo jsou nedostatečně vzdělaní k tomu, aby si našli vhodné zaměstnání. Také jsou známy případy, kdy se občané dopustili v mládí například trestného činu, což je také zařadí do ohrožené skupiny osob, které potřebují zvláštní pomoc.

5 Postavení těchto skupin na trhu práce

Právě prozkoumat postavení těchto skupin na trhu práce bylo cílem této práce. Bohužel se potvrdilo mé přesvědčení, že je osobám těchto skupin určeno jen několik málo míst a to ještě ke všemu místa, které jsou nedostatečně finančně ohodnocena, nebo místa která plně neodpovídají vzdělání uchazečů. Jedná se většinou o práci, která je nabízena mnohdy i cíleně skupinám z ohrožených skupin a to proto, že jsou pro firmy levnou a kvalifikovanou pracovní silou.

Nemluvím nyní o osobách duševně postižených, nebo málo kvalifikovaných, nebo o těch, kteří o práci nestojí. Ale mluvím o vzdělaných, zkušených a mnohdy velmi ochotných lidech, kteří se také nacházejí ve mnou zkoumaných skupinách. Mluvím především o starších lidech s mnoha lety praxe, ženách po mateřské dovolené nebo tělesně postižených s lehčí formou postižení a také o absolventech. Těmto osobám brání jejich postižení, věk nebo těhotenství a děti k dosažení plně ohodnoceného pracovního poměru, který by odpovídal jejich představám. Právě kvůli zmíněným omezením velmi často přistoupí na nevhodné pracovní podmínky jen proto, že se bojí, že jinou práci nenajdou.

5.1 Výhody osob spadajících do skupin ohrožených nezaměstnaností

Ve všech zkoumaných skupinách jsem vždy objevila nejméně jednu výhodu, typickou pro danou skupinu. Souhrnně můžu říci, že asi největší výhodou většiny osob, které spadají do mnou zvolených oblastí, je ochota. Tito lidé si většinou váží své práce.

Mezi další výhody osob spadajících do ohrožených skupin patří:

- u mladých uchazečů je jako pozitivní vnímána flexibilita přístupu k novinkám,
- starší uchazeči naopak mohou nabídnout zkušenosti,
- mladé maminky nabízejí pečlivost,

Výhody, které jejich zaměstnání přinese firmě, jsou:

- vytváření pozitivní image firmy,
- získání motivovaného a stálého zaměstnance,

- možnost získání větší prestiže a uznání u konkurence,
- možnost změny atmosféry na pracovišti, získání nových hodnot, vliv na týmovou soudržnost,
- kladné hodnocení veřejností i obchodními partnery vstřícného postoje k lidem s postižením,
- možnost získat příspěvek z úřadů práce na úhradu nákladů souvisejících se zapracováním zdravotně postižených občanů – v rámci tzv. pracovní rehabilitace,
- dále také možnost získat příspěvek od úřadů práce na dopravu zaměstnanců do zaměstnání.

5.2 Jejich nevýhody a projekty, které jim pomáhají

5.2.1 Nevýhody

Nejvýznamnější nevýhody se vztahují na stereotypy, které osoby v různých skupinách mají.

- u starších lidí hrozí, že se nepřizpůsobí nové práci nebo si přinesou špatné pracovní návyky a také, že nebudou stíhat dané pracovní tempo,
- u mladých hrozí, že jejich zkreslená představa o zaměstnání a hlavně o přiměřené odměně bude podnětem k nespokojenosti,
- také ženy jako zaměstnanci mají nevýhody v tom, že nemohou vykonávat všechny druhy práce⁹,
- zdravotně postižení mají nevýhodu v omezení pohybu a přístupu,
- dlouhodobě nezaměstnaní mají většinou horší schopnost vrátit se zpět do pracovního procesu,
- u matek s malými dětmi spočívá nevýhoda především v rozvrhu pracovní doby, protože u většiny zaměstnavatelů nekoresponduje pracovní doba např. s otevírací dobou škol a školek.

⁹ Vyhláška o zvedání těžkých věcí

5.2.2 Projekty

1) „Podnikání bez překážek“

„Mezi významné projekty, patří projekt „EQUAL“, jehož překlad znamená v češtině rovný, rovnocenný, rovnoprávný.

Doba realizace: prosinec 2004 – červen 2008

Cílem projektu bylo bojovat všemi možnými prostředky, pomocí národní a mezinárodní spolupráce, proti různým formám nerovnosti a diskriminace.

Jedním z dílčích projektů, který mě zaujal je „Podnikání bez překážek“¹⁰

Partneři projektu: Program Iniciativy Společenství EQUAL (CIP EQUAL) byl spolufinancován 73 % z EU - Evropského sociálního fondu a 27 % ze státního rozpočtu České republiky.¹¹

Jedná se o tříletý projekt, který je zaměřen na podporu začínajících podnikatelů v Jihočeském kraji. Já se ho rozhodla zmínit, protože se zaměřuje na několik cílových skupin postižených nezaměstnaností, kterým se věnuji i já ve své práci:

- a) osoby starší 45 let
- b) ženy po mateřské dovolené
- c) osoby zdravotně postižené
- d) absolventy škol
- e) dlouhodobě nezaměstnané

Díky projektu vznikl tzv. BENEFIT místa, tedy kontaktní místa, kde je zájemcům poskytnut veškerý servis, který se týká zaměstnání. Od zodpovězení otázek, přes služby, až k nabídce příslušného vzdělání. Odborně vyškolený personál začínajícím podnikatelům nabídne služby a poradenství hned na několika místech na území kraje. Kromě Českých Budějovic, se můžeme o pomoc a radu obrátit i v Prachaticích, Strakonících, Českém Krumlově a v Táboře.

Na kontaktních místech poradí hned v několika oblastech, některé jsem pro názornost vybrala:

- a) vzdělávací semináře pro začínající podnikatele,
- b) poradenství v oblasti podpor podnikání,

¹⁰Registrační číslo projektu EQUAL/2/25;CZ.04.4.09/2.1.00.4/0012

¹¹Podnikání bez překážek, dostupné na <http://www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=1> [18. 11. 2009]

- c) práce s počítačem,
- d) poskytování kontaktů na významné organizace (ÚP, městské úřady, finanční a živnostenské úřady,
- e) zprostředkování prodeje výrobků a služeb,
- f) poradenství v oblasti práce s tiskopisy, zpracování životopisu a motivačního dopisu.

Výstupem projektu je stejnojmenná publikace v podobě teoretické učebnice a praktické cvičebnice. Jsou v nich uvedeny základní informace, odkazy a kontakty.

2) Centrum pracovní rehabilitace a kariérová knihovna

„Asistence o. s. obdrželo podporu z prostředků Evropského Sociálního fondu, státního rozpočtu České republiky a rozpočtu hlavního města Prahy na projekt **„Centrum pracovní rehabilitace a kariérová knihovna“**.

Doba realizace: březen 2006 – červen 2008

Cílem projektu bylo poskytování služeb osobám s kombinovaným a tělesným postižením, které směřují k jejich pracovnímu uplatnění. Na květen připravili otevření nového centra pracovní rehabilitace, kde klientům budou nabízeny následující služby: podpora zaměstnávání a jiné formy pracovního uplatnění, nácvik pracovních dovedností zejména při práci v oblasti IT a internetu, nácvik práce s kompenzačními pomůckami, kariérové a pracovní poradenství, kariérová knihovna.

V rámci projektu dojde i k vytvoření fotografické dokumentace pracovišť jednotlivých klientů, videozáznamu dokumentujícího zaměstnání několika vybraných klientů, studijních materiálů pro konzultanty a asistenty a další metodické materiály v oblasti pracovní diagnostiky.

Partneři projektu: Evropský Sociální fond, Česká republika a hlavní město Praha¹².

¹² Centrum pracovní rehabilitace a kariérová knihovna dostupné na <http://www.asistence.org/projekty.php?idsent=16> [18. 11. 2009]

3) Cesta k lidem - s lidmi

„Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií, rozpočtem ČR a rozpočtem Magistrátu hlavního města Praha.

Doba realizace: srpen 2006 – červenec 2008.

Cíl projektu: Hlavním cílem je podpora a pomoc lidem s tělesným a kombinovaným postižením při jejich pracovním a sociálním uplatnění ve společnosti. Další cíle jsou: podpora rozvoje vlastní motivace klientů pro aktivní život, rozvoj dovedností potřebných pro aktivní život ve společnosti, identifikace vlastních možností, porozumění vlastním specifickým potřebám, vytváření realistických plánů do budoucnosti; podpora setkávání rodičů, předávání vzájemných zkušeností a nových poznatků, prohloubení spolupráce s rodinami klientů. Dále zachování a zvýšení kvality služeb podporou rozvoje zmíněné organizace (naplňování standardů kvality, vzdělávání pracovníků).

Cílů bude dosaženo těmito aktivitami:

- individuální práce s klienty,
- job kluby (skupinová práce s klienty) a vytvoření pracovních listů pro realizaci job klubu pro tuto cílovou skupinu,
- založení agentury osobní asistence a její provoz (reakce na aktuální potřeby našich klientů),
- vytvoření informačně vzdělávacího materiálu pro zaučení asistentu (krátký film na CD),
- vzdělávání a supervize pracovníků naší organizace a jejich účast na odborných konferencích (setkáních),
- sebezkušenostní a team buildingové aktivity pro pracovníky,
- zavedení standardu kvality (včetně auditu kvality sociálních služeb),
- rozvoj public relation (včetně vytvoření informačního materiálu pro zaměstnavatele),
- pravidelná setkávání s programem pro rodiče mladých lidí s tělesným a kombinovaným postižením (studentů a absolventů Jedličkova ústavu a škol – JÚŠ)

Projekt je určen lidem s tělesným a kombinovaným postižením, lidem se zdravotním (tělesným) postižením v aktivitě job kluby, rodičům mladých lidí s tělesným a kombinovaným postižením, pracovníkům občanského sdružení Asistence.

Partneři projektu: Občanské sdružení Formika pro aktivitu job kluby, Občanské sdružení Užitečný život pro aktivitu sebezkušenostní a teambuildingové aktivity.“^[13]

4) Agentura Profesního Poradenství pro Neslyšící vznikla jako reakce na stav zaměstnanosti neslyšících občanů v České republice.

„**Hlavním cílem** je aktivně působit na vytváření a rozvoj zdravého a stabilního trhu práce pro neslyšící, jejich integrace do světa slyšících zvýšením dostupnosti a kvality sociálních služeb. K dosažení tohoto cíle je potřeba vstřícné a otevřené jednání ze strany majoritní skupiny slyšících. Proto se agentura soustředí zvláště na poskytnutí podpory při získávání a udržení pracovního uplatnění a zvýšení vzájemného respektu a informovanosti o této minoritní skupině. V rámci své práce zde komunikují s příslušnými institucemi i státními orgány.

Zásada, kterou se zde řídí, je úcta ke každému člověku. svědomí toho, jak důležité místo má práce v životě člověka a právo každého jednotlivce získávat prostředky pro své životní potřeby prací a právo na uplatnění na trhu práce podle svých schopností a dovedností. Proto podporují hlavně rozvoj znalostí a zvyšování kvalifikace uchazečů o zaměstnání, aby se zvýšila jejich konkurenceschopnost a našli si místo odpovídající jejich představám. Členové agentury se chtějí neustále rozvíjet a neustrnout na stejném místě. Stále se vzdělávají, učí novým věcem, stále hledají nové informace. Praktikují zde týmovou spolupráci. Nebojí se přicházet s novými nápady a jako první je začít prosazovat a realizovat.“^[14]

^[13] Cesta k lidem – s lidmi <http://www.asistence.org/projekty.php?idsent=7> [18. 11. 2009]

^[14] Agentura Profesního Poradenství pro Neslyšící dostupné na <http://www.appn.cz/index.html> [18.11.2009]

5.3 Počty nezaměstnaných, kteří spadají do ohrožených skupin

Ve své práci jsem se zaměřila na absolutní počty osob, které spadají do mnou zkoumaných ohrožených skupin, a to za posledních pět let. Pro svou potřebu jsem použila pouze hodnoty ke konci roku. Nejdříve jsem tyto hodnoty zpracovala do níže uvedené tabulky, z které jsem následně vytvořila několik grafů pro větší přehlednost.

Tabulka 2: Absolutní počty osob z ohrožených skupin za léta 2005 – 2009 v ČR

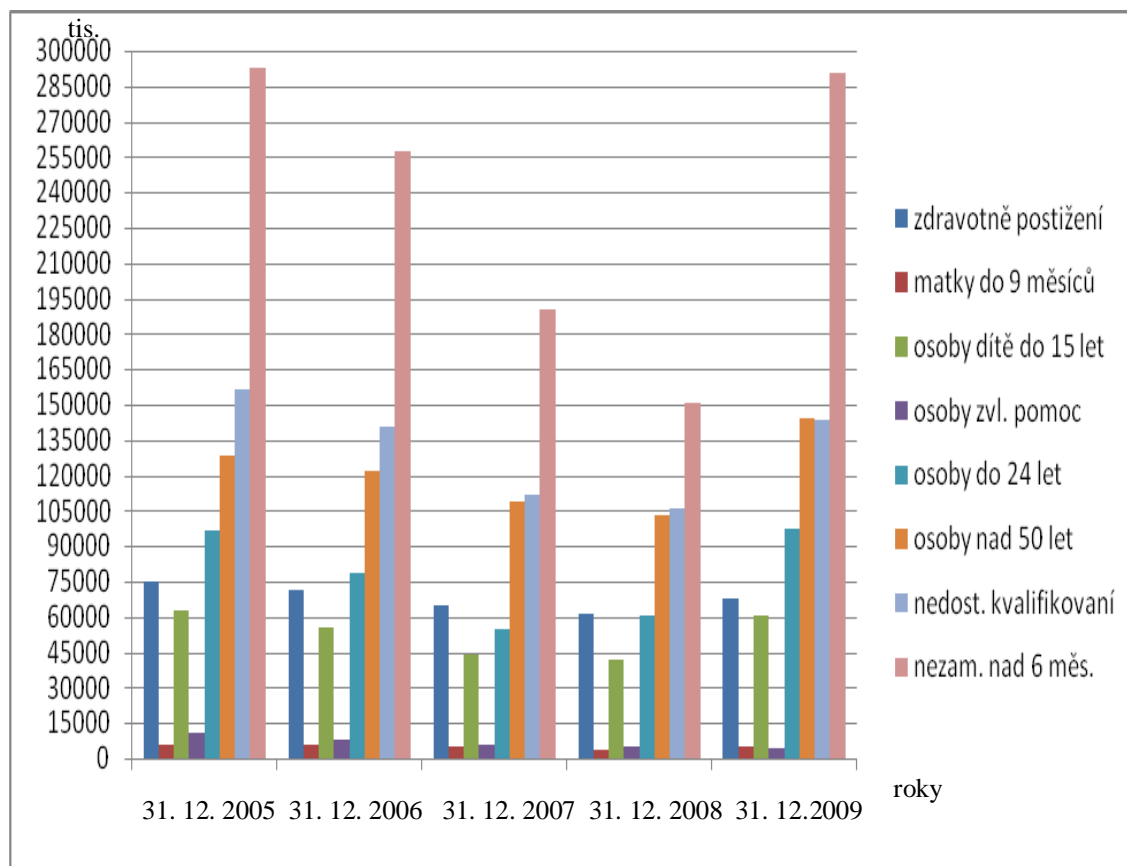
| ohrožené skupiny | 31.12. 2005 | 31.12. 2006 | 31.12. 2007 | 31.12. 2008 | 31.12. 2009 |
|---------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| osoby zdravotně postižené | 75316 | 71318 | 65216 | 61136 | 67738 |
| matky s dětmi do 9. měsíců | 5883 | 5703 | 5409 | 3955 | 4889 |
| osoby s dítětem do 15 let | 63111 | 55759 | 44217 | 42075 | 60655 |
| os., které potřebují zvl. pomoc | 10942 | 8206 | 5794 | 5120 | 4356 |
| osoby do 24 let | 96530 | 78480 | 54835 | 60686 | 97709 |
| osoby nad 50 let | 128406 | 121609 | 108736 | 103063 | 144592 |
| nedostatečně kvalifikovaní | 156500 | 140913 | 112047 | 106434 | 143738 |
| dlouhodobě nezaměstnaní | 292860 | 257764 | 190653 | 150593 | 290934 |
| nezaměstnaní celkem | 510416 | 448545 | 354878 | 352250 | 539136 |

Zpracování: vlastní

Zdroj:

http://portal.mpsv.cz/sz/download/?_piref37_264786_37_264785_264785.typstnez=1&_piref37_264786_37_264785_264785.typstnezct=1#ukaz [11. 2. 2010]

Graf 1: Absolutní počty osob z ohrožených skupin za léta 2005 – 2009 v ČR



Zpracování: vlastní

Zdroj:

http://portal.mpsv.cz/sz/download/?_piref37_264786_37_264785_264785.typstnez=1&_piref37_264786_37_264785_264785.typstnezct=1#ukaz [11. 2. 2010]

Z grafu můžeme velmi dobře vyčíst, že největší rozdíly za minulých pět let jsou znatelné u skupiny dlouhodobě nezaměstnaných. Jejich počet na počátku mého pozorování ke konci roku 2005 byl skoro 300 000 osob. Od tohoto roku se počet rapidně snižoval až do roku 2008, kdy dosáhl nejnižšího počtu a to 150 593 osob. Bohužel se tento počet do konce roku 2009 zvýšil opět na počet 290 934 osob.

Podobně na tom je i vývoj ve skupinách nedostatečně kvalifikovaní a osoby starší 50-ti let. V obou těchto skupinách byl do konce roku 2008 znatelný úbytek o několik desítek tisíc osob. Avšak i zde došlo k velmi vysokému nárůstu za poslední sledovaný

rok, a to do takové míry, že počet osob ve skupině osob starších 50-ti let překročil počet v roce 2005.

Tento jev je ojedinělý, protože ve všech skupinách se sice počet osob zvýšil, ale nepřekročil hodnoty z roku 2005. Tento jev může být důkazem, že opravdu naše populace stárne.

Oproti tomu je pozorovaná skupina matky s dětmi do devíti měsíců za posledních pět let velmi stabilní. Pohybuje se lehce kolem 5 000 osob. Bohužel je tato skupina snad jedinou, u které bychom přivítali, kdyby došlo k jejímu nárůstu. Znamenalo by to, že se více žen rozhodlo mít děti.

Ve skoro všech skupinách je znatelné zlepšení v roce 2008, myslím, že je to způsobeno celkovým poklesem nezaměstnanosti v České republice. Jedinou skupinou, ve které nedošlo ke snížení počtu nezaměstnaných osob, je skupina osob mladších 24let. Tento nárůst může být způsoben tím, že počet vysokoškolsky vzdělaných lidí u nás stoupá. Také je to však možné vysvětlit tak, že firmy nestojí o sice vystudované osoby, ale bez praxe.

5.4 Volná pracovní místa určená zkoumaným skupinám

Bohužel jsem se při zjišťování kolik volných pracovních míst je určeno na mnou zkoumané skupiny dozvěděla, že se této problematice podrobněji nikdo nevěnuje. Ve všech statistikách jsou uvedeny pouze celkové počty uchazečů, kteří jsou rozděleny do příslušných skupin a celkové počty volných pracovních míst. Na skupiny ohrožené vyšší nezaměstnaností se však žádná dostupná statistika, graf ani tabulka nevztahují.

Myslím, že je to velký nedostatek a jeden z problémů boje s vysokou zaměstnaností osob z ohrožených skupin. Kdyby se vedla statistika nebo přehled, který by jasně poukázal na velké množství lidí, kteří do zmiňovaných skupin patří, upozornilo by to na tento velký problém.

V dnešní době, kdy nejsou volná pracovní místa ani pro uchazeče mimo mnou zkoumané skupiny, je to ještě důležitější než v letech minulých.

Proto bych chtěla zmínit, že by bylo dobré, kdyby se například na stránkách Českého statistického úřadu vedla alespoň jedna statistika zaměřená na obyvatele ze skupin

ohrožených nezaměstnaností. Nebo alespoň statistika, která by poukazovala na místa vhodná i pro uchazeče, kteří jsou nějak omezeni.

Jediné místo, kde jsem se setkala se specifikací, komu jsou volná místa určena, byly jednotlivé konkrétní inzeráty. V nich bylo uvedeno, že nabízejí práci na poloviční úvazek pro zdravotně, převážně tělesně postižené.

Pracovní doba takto zaměstnaných lidí, je stejná jako u klasického pracovního poměru, tedy 40 hodin týdně. V případě mladistvých pracovníků pouze 30 hodin týdně. Rozdíl je v tom, že si zaměstnanci při práci z domova mohou rozvrhnout pracovní dobu, jak chtějí, ale vždy tak, aby zvládli včas splnit zadané úkoly. Je to tedy pružná až volná pracovní doba. U tohoto typu úvazku je také nutná vysoká důvěra mezi oběma stranami a přesné vymezení podmínek. V některých oborech se můžeme setkat s uplatněním výkonové mzdy.¹⁵ Je zde také nutné zmínit zásadní ustanovení pro výkon práce na jiných místech než na pracovišti zaměstnavatele: Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že:

- a) se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušení práce působené nepříznivými povětrnostními vlivy,
- b) při důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle §192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,
- c) nepřísluší mu mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příspěvek za práci ve svátek.¹⁶ Při práci z domova se sice předpokládá práce, pouze zaměstnance, ale není nikdy možno zcela určitě vyloučit podíl rodinných příslušníků.

¹⁵ výše odměny je přímo úměrná počtu udělané práce

¹⁶ Zákoník práce, § 317

6 Alternativní pracovní poměry a jejich popis

Můžeme říci, že tyto poměry a osoby a organizace, které jejich vznik, fungování a rozšiřování zařizují, se řídí heslem: „Práce není to, kam chodíme, ale to co děláme.“^[17]
[Pavel Kučina] ¹⁸

V současné době je tomuto tématu věnována stále větší pozornost. Je mnoho změn, které pozvolna vedou k poopravení pracovně právní legislativy.

Chtěla bych ve své práci zjistit, jak jsou alternativní pracovní poměry oblíbené a zda k jejich využívání přistupuje stále více firem. Doufám, že po vypracování dotazníků z mého šetření vyjde výsledek, který bude mou hypotézu potvrzovat.

Vše co si můžeme pod pojmem alternativní představit, je něco nestandardního, atypického a bohužel také často vnímáno jako něco nejistého. Velký důraz je kladen především na dále uvedené formy.

V následujících podkapitolách se budu věnovat různým formám pracovních poměrů, které jsou označovány právě jako alternativní.

6.1 Zkrácený pracovní úvazek

Je známý jako jedna z nejvyužívanějších forem alternativních pracovních poměrů. V zákoníku práce je uvedeno, že je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti o snížení úvazku, pokud to jeho provozní podmínky dovolí. Požádat o toto zkrácení mohou těhotné ženy nebo zaměstnankyně pečující o děti do 15 let věku dítěte. Dále tohoto zkráceného pracovního úvazku využívají matky s malými dětmi, či naopak lidé pečující o své staré rodiče, nebo jiné příbuzné. V kolektivní smlouvě či jiné písemné dohodě nebo přímo v pracovní smlouvě musí být poté upraven počet dohodnutých odpracovaných hodin.

^[17] článek je zpracován jako jeden z výstupů výzkumného projektu: „Vliv změn světa práce na kvalitu života“ program MPSV „Moderní společnost a její proměny“ pod evidenčním číslem 1J039/04-DP1. Zveřejněn na: http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/prace_neni_to_kam_chodime_ale_to_co_delame-kucina.pdf převzato

¹⁸ JUDr. Pavel Kučina – výzkumný pracovník; Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., Jeruzalémská 9, 116 52 Praha 1; e-mail: kucina@vubp-praha.cz

Velmi často se tento typ využívá k zajištění vedlejšího příjmu ke svému hlavnímu pracovnímu poměru. Také jsou často známé kombinace s prací z domova.

Myslím, že platí: „Čím vyšší využívání částečných pracovních úvazků, tím nižší nezaměstnanost.“ V České republice existuje bohužel nabídkový deficit v této oblasti. Tedy je zde mnoho lidí, kteří by práci na tento úvazek uvítali, ale nemají tu možnost. Na druhou stranu je zde vysoká podzaměstnanost.¹⁹

Práce na tento úvazek je spojována se sekundárním trhem práce, kde nejsou jistoty zaměstnání na dobu neurčitou, není zde mzdová perspektiva ani vyhlídka na postup. Můžeme se zde často setkat s tzv. šedou ekonomikou, kdy práce na tomto trhu je nedostatečně právně chráněná, nestabilní a špatně placená. Pracují zde převážně nedostatečně kvalifikované osoby s nízkým vzděláním, mladí absolventi a matky po mateřské dovolené. V mnoha zemích je tato práce brána jako vhodná pro uprchlíky. Na lidi z našeho státu a nižším vzděláním, kteří by možná měli o tuto práci zájem, poté nezbývá místo. Je však otázkou, zda by měli opravdu o tyto pracovní úvazky zájem.

V této oblasti by bylo potřeba zvýšit flexibilitu trhu práce. Je tedy nutné aktivní působení státu. Možným řešením by bylo větší využívání částečných pracovních úvazků v neziskovém sektoru, v oblasti zdravotnictví a sociální péče. Pracovníci, kteří by zkrátili pracovní dobu na polovinu, by mohli svůj zbylý čas věnovat pracovní činnosti ve zmíněných oblastech. Stát by vytvářel institucionální vazby a staral by se o finanční podporu.

¹⁹ podzaměstnanost je počet lidí, kteří na částečný pracovní úvazek pracují nedobrovolně

Tabulka 3: Počet Evropanů pracujících na zkrácený úvazek v EU v roce 2004

| Země | Počet lidí (v %) |
|-------------|-------------------------|
| Nizozemí | 45,0 |
| Velká | 26,2 |
| Švédsko | 23,9 |
| Dánsko | 22,5 |
| Rakousko | 21,9 |
| Německo | 21,7 |
| Belgie | 20,6 |
| Irsko | 17,0 |
| Francie | 16,6 |
| Lucembursko | 13,3 |
| Finsko | 12,9 |
| Portugalsko | 11,8 |
| Polsko | 10,3 |
| Lotyšsko | 10,0 |
| Malta | 9,3 |
| Litva | 9,1 |
| Kypr | 8,9 |
| Itálie | 8,6 |
| Španělsko | 8,6 |
| Estonsko | 8,0 |
| Slovinsko | 6,6 |
| Česko | 5,0 |
| Maďarsko | 4,4 |
| Řecko | 4,2 |
| Slovensko | 2,4 |

Zpracování: vlastní

Zdroj: Částečný a sdílený úvazek jako odpověď na řešení nezaměstnanosti a sladění rodinného a pracovního života, Klub maminek Balónek, Praha 4, 2007 [str. 26]

6.1.1 Pružná pracovní doba

Pod toto označení spadá několik základních forem pracovního úvazku.

- 1) Rozdílně rozvržený režim pracovní doby, kde mají zaměstnanci možnost uspořádat si pracovní dobu (předepsaný počet hodin), jak jim to vyhovuje. Mají stálý individuální denní nebo týdenní režim.
- 2) Stlačený pracovní týden/týdny znamená možnost v jednotlivých dnech týdne pracovat více hodin, dle zákona a konkrétních okolností. Ostatní dny mohou vybírat náhradní volno.
- 3) Klouzavá pracovní doba znamená, že zaměstnanci přicházejí a odcházejí z pracoviště domů podle svých potřeb na základě pevně stanoveného rozpětí hodin, kdy musí být přítomni (obvykle polovina pracovní doby) na tento typ navazuje
- 4) Klouzavý pracovní rok, zde se jedná vlastně o pružnou pracovní dobu, na kterou je pohlíženo za celý kalendářní rok. Jsou zde vymezeny podmínky, na jejichž základě pak zaměstnanec pracuje v některých měsících méně, vybírá si náhradní volno a v některých měsících pracuje více, to potom mluvíme o přesčasových měsících.
- 5) Týmová práce, skupinová práce. Konkrétní úkoly jsou spolu s pevným termínem ukončení zadány určité skupině pracovníků. Na této skupině závisí organizace pracovního času. Je velmi nutná ochota spolupracovat a komunikovat.
- 6) Rotace práce je zvláštní typ prevence proti nezaměstnanosti osob, jejichž místa jsou ohrožena strukturálními změnami. V případě dozdělávání je jim zaručeno právo na dosavadní pracovní místo. Po dobu rekvalifikace je nahradí nezkušení čerství absolventi škol, kterým tato i když poněkud krátkodobá praxe zajistí později lepší možnost získání stálého zaměstnání.

Rotaci práce využívají nejen podniky ale i úřady práce. Například Městský úřad ve Zruči nad Sázavou kvůli těmto účelům zřídil dvě nová pracovní místa, ta jsou obsazována uchazeči o zaměstnání z úřadu práce. Vždy jsou na tomto místě pouze rok, aby si dostatečně dokázali osvojit dovednosti a získali tak praxi. Zároveň mají rok na hledání stálého zaměstnání. Po roce jsou tyto pozice obsazeny novými zaměstnanci. Myslím, že je to revoluční a pro obě strany velmi výhodný postup.

Nejvíce se zatím využívá pružné pracovní doby ve stavebnictví, zemědělství, službách, vědě a výzkumu. V České republice, je takto zaměstnán každý desátý

zaměstnanec, většinou jde o muže. Existují tu osoby, které chtějí být zaměstnání ve flexibilním pracovním poměru, ale také ti, které to nechtějí, a přesto v něm zaměstnání jsou.

6.2 Sdílené pracovní místo

Je to pracovní místo, na kterém dva i více lidí sdílejí pracovní povinnosti, které jsou náplní jednoho pracovního místa. Stejně tak mají rovnoměrný podíl na mzdě. V zahraničí je tato forma preferována hlavně v práci na úřadech a to v souvislosti s možností plynulého odchodu do důchodu a zanechání plnohodnotných nástupců.

Výhody této formy zaměstnání jsou především:

- a) existence kvalifikovaného zástupce při absenci, dovolené, odchodu do důchodu, mateřské a rodičovské dovolené,
- b) nepřetěžování ostatních spolupracovníků,
- c) dvojitá kontrola důležitých materiálů, dokumentů,
- d) větší pestrost při řešení úkolů a zpětná vazba,
- e) intenzivnější pracovní tempo,
- f) menší stresová zátěž, snížení počtu absencí,
- g) sladění pracovního a rodinného života.

Existují zde však i nevýhody:

- a) nejistota, komu z dvojice předávat informace,
- b) narušování jednotné pracovní linie,
- c) možnost chaosu, zmatku s následkem ztráty informací,
- d) organizační problémy (organizace práce a pracovní doby),
- e) dělení hmotné odpovědnosti,
- f) vyšší personální náklady

Většinu nevýhod se snaží právě neziskové organizace a charita eliminovat. Snaží se proškolit zaměstnance pracující ve sdíleném úvazku v oblasti komunikace, týmové

spolupráce a organizace práce. Proškolují se také zaměstnavatelé a jsou snahy utvářet smlouvy, které zajišťují dělení hmotné zodpovědnosti.²⁰

6.3 Práce z domova

Je to všechna práce, která je vykonávána na jiném místě, než je pracoviště zaměstnavatele. Jedná se o historicky nejvýznamnější formu práce, která se odklonila od standardu. Je sem zahrnuta práce z domu (homeworking), práce na dálku (teleworking) i distanční práce, kdy se jedná o práci, při které je zaměstnavatel propojen s firmou přes moderní technologie, které představují telefon, fax, internet.

Rozvoj těchto technologií, znamená stále větší prostor pro pracovníka. Ten ale musí být v pracovní době, kterou mu zaměstnavatel stanoví, při práci dosažitelný, nebo musí docházet v určitém dnu do firmy. Tato forma slouží k tomu, aby si firma udržela kvalifikované pracovníky, kteří nemohou nebo nechtějí za prací dojíždět. Ti kdo tuto práci vykonávají, nemusejí vždy pracovat ve svém bydlišti, ale mohou být i na jiném dohodnutém místě. Práce z domova vyhovuje jak zaměstnavateli, kterému se sníží náklady podniku na zaměstnance, tak i zhruba 90 tisícům lidí v České republice, kteří tuto možnost využívají. Práci vykonávají pracovníci dle aktuální potřeby zaměstnavatele, tedy jsou stále v pohotovostním režimu. Přesto jim tento pracovní poměr umožní mít více ušetřeného času, ve kterém se mohou pracovníci starat o děti, nebo se věnovat jiným zájmům.

Patří sem i „tzv. domácí práce, která u nás byla rozšířena spíše v dřívější době, a to jako drobná textilní, sklářská, obuvnická a jiná výrobní činnost mimo průmyslová centra. Domáckou prací byli zaměstnáváni zejména zaměstnanci (domáctí dělníci), ale také živnostníci (domáctí živnostníci).“^[21]

Do této skupiny dále patří i distanční práce. Je to práce, kdy je zaměstnavatel propojen s firmou přes moderní technologie, které představují telefon, fax, internet. Rozvoj těchto technologií, znamená stále větší prostor. Pracovník ale musí být

²⁰ Dle článku Částečný a sdílený úvazek jako odpověď na řešení nezaměstnanosti a sladění rodinného a pracovního života, Klub maminek Balónek, Praha 4, 2007, str. 28 - 29

^[21] Práce není to, kam chodíme, ale to co děláme, dostupné na <http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/pracenenitokamchodimealetocodelame-kucina.pdf> [18. 11. 2009]

v pracovní době, kterou si stanoví, při práci dosažitelný, nebo musí docházet v určitém dnu do firmy.

6.4 Situace ve vybraných zemích v zahraničí

Trh práce je dnes v celé Evropě velmi podobný. Jedním z témat, které je diskutováno, je flexibilita. Toto téma se přímo vztahuje k mé bakalářské práci, jelikož flexibilní pracovní doba je jednou z alternativních možností pracovního poměru. Flexibilita v evropském pojetí je spojená se sociálním zabezpečením. Na toto téma hovořily v Evropském parlamentu zástupkyně Gender Studies s německou poslankyní Strany zelených a poradkyně Strany zelených v Evropském parlamentu v oblasti práce a sociálních věcí. Cílem Evropská unie je tedy prosazení flexibilní pracovní doby, a to by mělo vést k větší pružnosti pracovního trhu i zvýšení zaměstnanosti.

Vyšší flexibilita by měla zvýšit možnost sladění osobního a pracovního života. Může ale také negativně ovlivnit mzdové, pracovněprávní a další podmínky života zaměstnanců. Právě proto vznikla myšlenka konceptu tzv. flexijistoty. Tento koncept zohledňuje jak zájmy sociálních partnerů (zaměstnavatelů, státu a odborů), tak individuálních zaměstnanců a zaměstnankyň.

Koncept byl implementován v rámci reformy pracovního trhu na konci 20. století v Dánsku. Mělo to velmi dobrý vliv, nezaměstnaní získali konkrétně zaměřená školení a kariérní vedení, takže se rychleji vraceli na trh práce. To mělo přínos pro obě strany. Dánsko se stalo vzorem pro Evropskou unii, ta proto chce ve všech členských zemích aplikovat tento model. Nebere se však ohled na různé sociální zázemí států unie. Ne všechny státy mají tak ojedinělý daňový systém a důvěru osob jako je tomu v Dánsku.

Zavedení konceptu by mohlo pomoci hlavně ženám, které potřebují sladit pracovní a rodinný život. Systém sociálního zabezpečení byl vytvořen také pro pracující muže a na nich závislé rodiny. Hrozí ale, že v členských státech bude zohledněna pouze flexibilita, nikoliv sociální zabezpečení. To sebou může přinést zhoršené pracovní podmínky a také růst nerovného postavení žen a mužů.²²

²²Flexicurity, Jachanová Doleželová, A., 2008, dostupné na <http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?article=376&PHPSESSID=1b9b7fd14b0cc196d141c2cf714a80af> [24. 2. 2010]

7 Nevládní neziskové organizace

Jedná se o organizace, které nejsou zřizované státem a nejsou na státu závislé. Zabývají se obecně prospěšnou činností. Neusilují o politické funkce, i když často kritizují nedostatky a pochybení státu.

Můžeme sem zařadit **občanská sdružení**, která jsou nejrozšířenější formou organizací. Patří do nich jednotlivé **spolky, kluby, svazy**. Také **obecně prospěšná činnost**, což je nový typ neziskových organizací, který slouží k poskytování obecně prospěšných služeb. **Nadace a nadační činnost**, kdy se jedná o účelová sdružení majetku. **Církevní instituce** založená za účelem vyznání náboženské víry nebo zařízení pro poskytování charitativních služeb, to jsou například farnosti, biskupství, charitativní organizace.

Neziskové organizace jsou formálně založené, soukromé, autonomní a dobrovolné. Dělí se podle charakteru poslání na organizace veřejně prospěšné, mezi které patří charita, ekologie, zdravotnictví. A na organizace vzájemně prospěšné, kam patří profesní komory, včelaři, zahrádkáři.

Také oblast působení je velmi rozmanitá od zdravotních a sociálních služeb, přes kulturu, vzdělání, kulturní rozvoj po rekreaci.

Nabízejí mimo jiné mnoho informačních a studijních materiálů, které pomohou najít zájemcům pracovní uplatnění. Naučí zájemce psát motivační dopis, životopis, připraví ho na přijímací pohovor. Snaží se nabídnout místa s flexibilní pracovní dobou, mají snahu rozšířit sdílená pracovní místa. Také většinou podporují gramotnost uchazečů, tím, že pro ně připravují různé kurzy, například počítačové kurzy a e-learningové kurzy.²³ Také mohou poskytnout kontakty na sociální služby a na jiné organizace poskytující poradenství nebo pomoc.

V čele neziskových organizací stojí většinou lidé, kteří se museli sami vypořádat s nějakým problémem, kterému jsou osoby z těchto skupin vystaveny. Jsou známy případy, kdy matky založily klub pouze pro svoje děti a děti svých známých a teprve poté z něj vzniklo občanské sdružení nebo organizace, která pomáhá mnoha lidem.

²³ e-learningové kurzy, jsou kurzy, které pomáhají v oblasti návratu do zaměstnání po mateřské, rodičovské dovolené

7.1 Charita

Mezi neziskové organizace patří i charita. Ty představují velkou pomoc hlavně pro zdravotně postižené osoby. Jsou to právě charity, které zakládají, ze svých peněz, získaných s dobrovolných příspěvků a od sponzorů, mnoho chráněných dílen. Také zakládají dobročinné spolky a jiné organizace a tím utvářejí pracovní místa pro lidi, kteří by si jinak práci jen těžko sami sehnali. Myslím, že je proto jejich činnost velmi důležitá.

Také se specializují na pomoc lidem bez domova. Právě osoby, které se ocitnou bez domova, patří mnohdy do skupiny osob nízko kvalifikovaných nebo těch nad 50 let. Mnoho z těchto lidí je bez domova právě kvůli ztrátě zaměstnání. Je pravda, že většinou se ke ztrátě zaměstnání připojují další faktory jako ztráta životní motivace a sebeúcty, alkoholismus, finanční potíže a jiné.

Charity jsou také těmi, kdo místa, pro mnou zkoumané osoby ze skupin postižených nezaměstnaností, přímo vytvářejí. Bohužel je ale mnoho lidí o pomoc nepožádá, z důvodu nevědomosti.

7.2 Mateřská centra

Jedná se o občanské sdružení, které sdružuje členy do sítě mateřských center. První zmínka o těchto centrech byla roku 1990 v Německu, poté se roku 1991 konala exkurze do Mnichova a již roku 1997 se konal první Kongres mateřských center v České republice.

Před založením občanského sdružení je nutné sehnat prostory a dostatek peněz. Také se musí vybudovat dostatečné zázemí samosprávy. Zakládající členové musí mít dostatečnou znalost zákonů a musí sestavit několik programů a projektů. To vše je velmi náročné. Myslím, že u nás v České republice se to povedlo velmi rychle. Již v roce 1999 byl počet center 78. V roce 2006 už byl počet center 188. Od té doby se konalo již mnoho zájezdů do zahraničí, jednak pro inspiraci, ale také jako účast na zasedáních v komisích OSN a na EXPU 2000.

Mateřská centra jsou zřizována většinou matkami na mateřské dovolené. Cílem je zřídit programy a tím umožnit matkám nebo otcům na mateřské dovolené zapojit se zpět

do běžného života a uniknout tak na chvíli z izolace. Poskytuje se zde laické poradenství, vzájemné porozumění a zkušenosti.

Můžu říci, že mateřské centrum je místo, kde se děti nacházejí v příjemném prostředí plném milých a ochotných lidí. Zároveň získávají nový pohled na své rodiče a navazují lepší vztahy s vrstevníky. Tyto centra tedy pomáhají překonat problémy s integrací do společnosti. Jelikož centra navštěvují lidé z různých sociálních vrstev jako např. lidé s postižením nebo příslušníci rozdílných ras, mohou centra posloužit i jako místa, kde se naučí děti i jejich matky toleranci a vzájemnému pochopení.

Mezi další důležité úkoly mateřských center patří snaha o rozšíření hnutí mateřských center nejen v České republice, ale i propagace a zapojení do organizací mezinárodního charakteru. Zaměřují se také na rovnost mužů a žen, posilování rodiny a podporují úlohy rodičů. Dalším důležitým úkolem s cílem rozšíření hnutí je propagace v očích médií. Proto se pořádá tolik konferencí, seminářů a společenských akcí, o kterých se vedou pečlivé záznamy.

Programy, které tyto centra vytvářejí, jsou plné sportovních, rekvalifikačních akcí a kurzů. Také se účastní mnoha projektů. Které pomáhají využít volný čas.²⁴

²⁴ Síť mateřských center o. s., dostupné na <http://www.materska-centra.cz/sit-mc-v-cr/co-jsou-mc/> [24. 2. 2010]

8 Zákony zabývající se zkoumanou problematikou

Nejvíce se touto problematikou zabývá zákon o zaměstnanosti 435/2004Sb. Z tohoto zákona jsem čerpala i já většinu svých informací. Velmi důležitý je také zákoník práce a bezpochyby také antidiskriminační zákon.

8.1 Úřad práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ve spolupráci s již zmíněným projektem EU EQUAL „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“, bylo provedeno v roce 2006 zajímavé výzkumné šetření mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi úřadů práce.

Výsledky tohoto šetření byly využity jako podklad pro školení se zaměřením na problematiku rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce a diskriminaci na základě pohlaví pro zaměstnance a zaměstnankyně úřadů práce. Nebyla to celorepubliková záležitost, ale šlo pouze o Hlavní město Prahu a kraje Jihomoravský, Liberecký a Královehradecký. Celkově bylo rozesláno 65 dotazníků, z toho se pouze 22 dotazníků vrátilo zpět.

Jak jsem zjistila, toto výzkumné šetření bylo rozděleno na tři okruhy, které byly zaměřeny na oblasti:

- a) momenty, kdy se úřady práce s diskriminací setkávají a jak to probíhá,
- b) služby, které úřady práce poskytují diskriminovaným a potencionálně diskriminovaným,
- c) dostupné a potřebné informace pro zaměstnanci/ zaměstnankyně úřadů práce.

Ad a) Momenty, kdy se úřady práce s diskriminací setkávají a jak to probíhá
Nejčastěji označeným momentem diskriminace byl označen okamžik, kdy se uchazeč uchází o pracovní místo, protože je míst vhodných pro rizikové cílové skupiny, nedostatek. Mezi nejvíce diskriminované patří podle zaměstnanců z oslovených úřadů práce tyto skupiny: osoby nad 50 let, zdravotně a duševně postižení, drogově závislí, trestaní, uchazeči se základním vzděláním, mladiství z neúplných rodin, etnické menšiny a matky s malými dětmi.

Diskriminováni jsou také občané na základě věku, a také diskriminace matek a potenciálních matek je značná. Sami zaměstnanci úřadu práce odpovídali, že inzeráty, které jim firmy zasílají, jsou mnohdy velmi diskriminačně zaměřeny. Zmínili i diskriminační přijímací pohovory a také nerovnosti ve mzdách.

Ad b) Služby, které úřady práce poskytují diskriminovaným a potencionálně diskriminovaným.

Mezi tyto služby patří rekvalifikační kurzy a poradenství. Velká část úřadů práce poskytuje také motivační kurzy a osobní konzultace. Některé úřady práce jsou zapojené do projektů financovaných z Evropského sociálního fondu.

Podle § 33 zákona o zaměstnanosti 435/2004Sb musí úřady práce při zprostředkovávání práce věnovat zvýšenou pozornost určitým ohroženým skupinám. Nerovnost má na starosti kontrolní a právní oddělení, nebo oddělení poradenství a zprostředkování nebo trhu práce. Kontrolní oddělení může na základě provést kontrolu, pokud se stížnost potvrdí, firma dostane pokutu.

Ad c) Dostupné a potřebné informace pro zaměstnanci/zaměstnankyně úřadů práce. Mezi dotazovanými úřady, většina odpověděla, že si myslí, že má dostatek informací o rovných příležitostech a diskriminaci. Všichni mají informace o zákonu o zaměstnanosti a zákoníku práce.

Ovšem málokdo z pracovníků úřadů práce má dostatečné informace týkající se dokumentů OSN, úmluv přijatých Radou Evropy, úmluv a doporučení přijatých Mezinárodní organizací práce (ILO). Proto by se hodilo na úřadech práce zavést školení týkající se právě těchto dokumentů.

8.2 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Činnost ministerstva, tedy konkrétně Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, spojená s tematikou této bakalářské práce je zastoupena například v řešení otázky pro rodinného balíčku. Tento balíček navrhlo ministerstvo v roce 2009 a je konceptem mini školek a podobných zařízení pro péči o děti, které jsou ovšem přímo spojené s firmou. Jedná se tedy o praktické možnosti zřízení firemní školky podle dosavadních norem. Mají řadu omezení jedním z největších problémů je omezená kapacita těchto zařízení.

V jedné takovéto školce mohou být maximálně čtyři děti. Bohužel velké firmy, které by měly zájem o zřízení mini školek, by potřebovaly mnohem větší kapacitu. Firmy by se tedy musely rozhodovat, komu dají při umístění dítěte přednost a dostaly by se tak do mnohdy velmi nepříjemných situací. Existují však i další problémy spojené s financováním, protože pokud by firmy požadovaly dotace od státu, musely by splňovat přísné normy, což je pro většinu firem nereálný úkol.

Do řešení tohoto konceptu se zapojila také společnost Gender studies, která zrealizovala na podnět ministerstva schůzku zástupců firem, kteří mají zájem o firemní školky, zástupců agentur, které nabízejí firmám zřizování školek, zástupců a zástupkyň veřejných školek a jeslí a v neposlední řadě i zástupců Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Ministerstva financí ČR. Všichni se shodli, že snahu státu rozšířit zařízení péče o děti vítají, ale že bude muset následovat mnoho dalších kroků po tomto prvním, který představuje pro rodinný balíček. Vše ale ovlivnila nastupující ekonomická krize, která prozatím zřizování firemních školek zastavila a firmy prozatím vyčkávají, jak se bude situace vyvíjet dál. Proto se mnoho firem raději uchyluje k nabízení flexibilní pracovní doby nebo částečných pracovních úvazků než by se zajímaly o komplikované zřízení a vedení firemní školky.²⁵

8.3 Dostupné zákony dodělat

Nejvýznamnějším zákonem v této oblasti je antidiskriminační zákon. Historie tohoto zákona je v naší republice velmi zajímavá. Česká republika totiž jako jediná z členských států Evropské unie nejprve tento zákon v roce 2006 nepřijala. Máme sice Listinu základních práv a svobod, kde je zákaz diskriminace, ale chybí tam pojmy spojené s právem na rovné zacházení a ochranou před diskriminací. Není tam také stanoveno, čeho se mohou oběti diskriminace domáhat, tedy právo domáhat se upuštění od diskriminace přes odstranění následků diskriminace, až po poskytnutí přiměřeného zadostiučinění.

²⁵ Firemní zařízení péče o děti z pohledu firem, agentur a ministerstev, Kolářová, J., 2009, dostupné na www.rovneprilezitosti.cz [20. 02.2010]

„Výslovný zákaz diskriminace z řady důvodů je stanoven v zákoníku práce, zákoně o zaměstnanosti a služebním zákoně a zákoně o vojácích z povolání, vztahují se také na služební poměry příslušníků Policie České republiky, pracovní poměry státních zástupců a právních čekatelů, justičních čekatelů a přiměřeně se také použijí na pracovní vztahy soudců. Za zaměstnání se podle směrnic je však také považována práce zastupitelů, poslanců, senátorů, výkon civilní služby i práce vězňů. Právní předpisy upravující zaměstnání uvedených osob však žádná ustanovení na ochranu před diskriminací neobsahují.

Antidiskriminační zákon upravuje právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací v oblasti zaměstnání, přístupu k zaměstnání a povolání, samostatné výdělečné činnosti, odbornému vzdělávání, poradenství a rekvalifikaci, členství a účasti v organizacích pracovníků nebo zaměstnavatelů, sociální ochrany včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, sociálních výhod, vzdělání a přístupu ke zboží a službám, které jsou k dispozici veřejnosti, včetně bydlení. Právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací z důvodů rasy nebo etnického původu, pohlaví, sexuální orientace, věku, nepříznivého zdravotního stavu, náboženství či víry, jazyka, politického aj. smýšlení, národnosti, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu, povinností k rodině nebo jiného postavení a povinností fyzických a právnických osob při jejich zajišťování. Dále stanovuje v souladu se směrnicemi výjimky, za kterých je rozdílné zacházení zákonné, a právní rámec pro uplatňování pozitivních opatření.“^[26]

Kdyby Česká republika zákon přijala hned, znamenalo by to, že by se dostala do souladu se směrnicemi evropského práva. Zvýšila by se tím podpora rovného zacházení a ochrany před diskriminací. V právním řádu nebyla tedy žádná instituce, která by poskytovala pomoc obětem diskriminace při řízení z důvodu diskriminace. Proto se došlo k závěru, že se dostupné zákony nevztahují na uchazeče o zaměstnání, to

^[26] Česká republika jako jediná z členských států Evropské unie nepřijala antidiskriminační zákon, Spoustová, I., 2006, dostupné na <http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?article=206&PHPSESSID=1b9b7fd14b0cc196d141c2cf714a80af> [20. 02. 2010]

znamená na situace, kdy v oblasti pracovního práva dochází k diskriminačnímu jednání nejčastěji. Ale také v případě diskriminace z důvodu rasového nebo etnického původu, diskriminace ve věcech poskytování zdravotní a sociální péče, přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství v profesních a zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb.

V roce 2004 se také řešil například případ, kdy se nedokázal s diskriminací vypořádat Nejvyšší soud. Soud totiž odmítl jedné své zaměstnankyni zkrátit pracovní dobu z důvodu péče o děti. Protože by to narušilo provoz soudu. Ovšem v té době zároveň kratší pracovní dobu umožnil kolegyni žalobkyně, která pečuje o dítě mladší tří let. Dva kolegy žalobkyně zase uvolnil na dlouhodobou stáž k vyššímu soudu. Jedním z prvních soudních jednání ohledně platové diskriminace byl v roce 2007 případ, kdy žena ekonomka makléřské firmy, tuto firmu žalovala, protože si spočítala, že za posledních 5 let měl být její příjem vyšší o 900000 Kč. Přesně o tolik víc by dostala, kdyby byla muž, jako její předchůdce. Podle zákoníku práce přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Nejvyššího soudu však vynesl rozsudek, že spor nemá zásadní právní význam. Jeden z prvních soudů, který se týkal diskriminace v odměňování, tedy mohl skončit příkladně pro další podobné soudy a poskytnout svým rozsudkem návod, jak s podobnými spory zacházet. Tak se ovšem nestalo.

Je tedy více než zřejmé, že tyto zmíněné skutečnosti a jim podobné donutily zákonodárce se zamyslet a dojít k správnému závěru, protože v lednu roku 2009 konečně antidiskriminační zákon přijali. Od tohoto roku tedy slouží tento zákon jako ochrana obětem diskriminace v oblastech metodických, pomáhá s posouzením situace, radí obětem s dalšími postupy, radí na koho se obrátit i jak podat návrh na zahájení řízení.²⁷

V případech diskriminace však od 1.12.2009 může pomoci úřad ombudsmana. Ten poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace (vyhodnotí, jestli se skutečně jedná o diskriminaci podle antidiskriminačního zákona. Pokud se oběť domnívá, že úřad

²⁷ Nejvyšší soud se opět nedokázal vypořádat s diskriminací, Fialová, E., 2006, dostupné na <http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?article=350&PHPSESSID=1b9b7fd14b0cc196d141c2cf714a80af> [20. 02. 2010]

postupuje nezákonně nebo je nečinný při odhalování a postihování diskriminačního jednání. Ovšem má to nedostatky, úřad nehradí náklady spojené s eventuální žalobou a právním zastoupením a nemůže zastupovat oběti diskriminace před soudy.

8.4 Prognózy do budoucna

Doufám, že v budoucnu se nebude otálet se zaváděním zákonů, které umožní našim občanům zlepšit životní a pracovní podmínky. Trvalo tři roky, než jsme přijali antidiskriminační zákon. Za tu dobu, jak jsem zmínila, je známo plno případů, kdy k diskriminaci došlo. Mnoho případů ani známo není. Mohlo by se také stát, že se někteří lidé, kterým se nepovedlo dovolat se spravedlnosti u nás v republice, obrátí na evropské soudy a budou se domáhat náhrady. To by mohlo znamenat pro naši republiku vysoké finanční náklady a s nimi spojenou nepříjemnou popularitu v souvislosti s diskutovaným problémem diskriminace.

9 Pohled zaměstnavatelů na alternativní pracovní poměry

Pro získání představy, jak firmy v České republice přistupují k osobám ze skupin ohrožených nezaměstnaností a jestli využívají alternativní možnosti uzavírání pracovních poměrů nebo zda se pokoušejí využití zavést nebo rozšířit, jsem vytvořila dotazníky.

9.1 Dotazníkové šetření

Vytvořila jsem dva druhy dotazníků, které by měly objektivně odpovědět na některé otázky spojené s touto tematikou. Rozhodla jsem se do obou dotazníků dát pouze osm otázek, které jsou různě propojeny.

Nejdříve jsem vytvořila dotazník, který je určený firmám. Hlavním cílem dotazníku je odhalit, zda firmy zaměstnávají osoby ohrožených skupin, jakou formou plní povinný podíl zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, jakým uchazečům dávají přednost z hlediska věku. Také jsem reagovala na zjištění, že většina dotázaných pracovníků úřadů ve zmíněném výzkumném šetření nezná evropské směrnice k dané problematice. Proto jsem se zeptala i zástupců firem, jestli znají a využívají mnou vybranou směrnici o rovnosti. Další zaměření dotazníku bylo na alternativní pracovní poměry. Aby byly odpovědi co nejvíce objektivní, oslovila jsem jak firmy malé (do 25 zaměstnanců), tak i firmy velké nad (nad 25 zaměstnanců). Rozhodla jsem se od každé skupiny firem získat zpět minimálně deset dotazníků. Dohromady tedy dvacet dotazníků.

Z důvodu prozkoumání dané situace z obou pohledů jsem druhý dotazník vytvořila pro uchazeče o zaměstnání ze skupin ohrožených nezaměstnaností. Snažila jsem se zjistit, zda vyvíjejí dostatečnou osobní aktivitu pro získání zaměstnání. Také jsem chtěla zjistit, zda se setkali s odmítnutím a jestli si myslí, že by jim alternativní pracovní poměry pomohly lépe získat práci. Mým nepřímým cílem bylo také zjistit, zda určité skupiny dávají přednost určitým formám alternativních pracovních poměrů. Cílem bylo nazpět získat opět alespoň patnáct dotazníků.

9.1.1 Vyhodnocení dotazníků

Dotazník 1: Dotazníkové šetření ve vybraných firmách

Otázka č. 1: Zaměstnáváte ve firmě osoby z některé uvedené skupiny?

| | ANO | NE |
|---------------------------------------------------------------------------|-----|----|
| Absolventi SŠ nebo VŠ bez praxe v oboru | | |
| Ženy na rodičovské dovolené a po ní | | |
| Ženy samoživitelky s dětmi do 15 let | | |
| Osoby žijící na venkově a v malých obcích s nedostat. doprav. obslužností | | |
| Dlouhodobě nezaměstnaní | | |
| Osoby se základním vzděláním a bez vzdělání | | |
| Osoby se zdravotním postižením | | |
| Osoby starší 50 let | | |

Odpovědi na tuto otázku zobrazují tabulky č. 4 a 5.

Tabulka č. 4: Počet osob z ohrožených skupin, které velké firmy zaměstnávají

| skupina: | počet: |
|--------------------------------------|--------|
| osoby se ZŠ, bez vzdělání | 7 |
| absolventi SŠ, VŠ bez praxe | 2 |
| ženy a muži po rod. Dovolené | 6 |
| ženy samoživitelky s dětmi do 15 let | 3 |
| osoby zdravot. Postižené | 4 |
| osoby dlouhodobě nezaměstnané | 4 |
| osoby nad 50let | 2 |

Tabulka č. 5: Počet osob z ohrožených skupin, které malé firmy zaměstnávají

| skupina: | počet: |
|------------------------------------------------------|--------|
| osoby dlouhodobě nezaměstnané | 5 |
| osoby se ZŠ, bez vzdělání | 2 |
| osoby žijící v místě se špatnou dopravní dostupností | 7 |
| absolventi SŠ, VŠ bez praxe | 2 |
| osoby nad 50 let | 2 |

Zpracování: vlastní

Zdroj: Výsledky dotazníkového šetření

Otázka č. 2: *Přijali jste v posledním roce do Vaší firmy osobu, která spadá do některé výše uvedené skupiny?*

ANO/NE

Pokud ANO, uveďte do které:

Tabulka 6: Přijetí uchazeči v posledním roce

| velikost firmy: | počet uchazečů: |
|------------------------|------------------------|
| velké firmy | 157 |
| malé firmy | 37 |

Zpracování: vlastní

Zdroj: Výsledky dotazníkového šetření

Celkově velké firmy přijaly v posledním roce 157 osob, spadajících do mnou zkoumaných ohrožených skupin. To znamená průměrně 15,7 osob na jednu firmu.

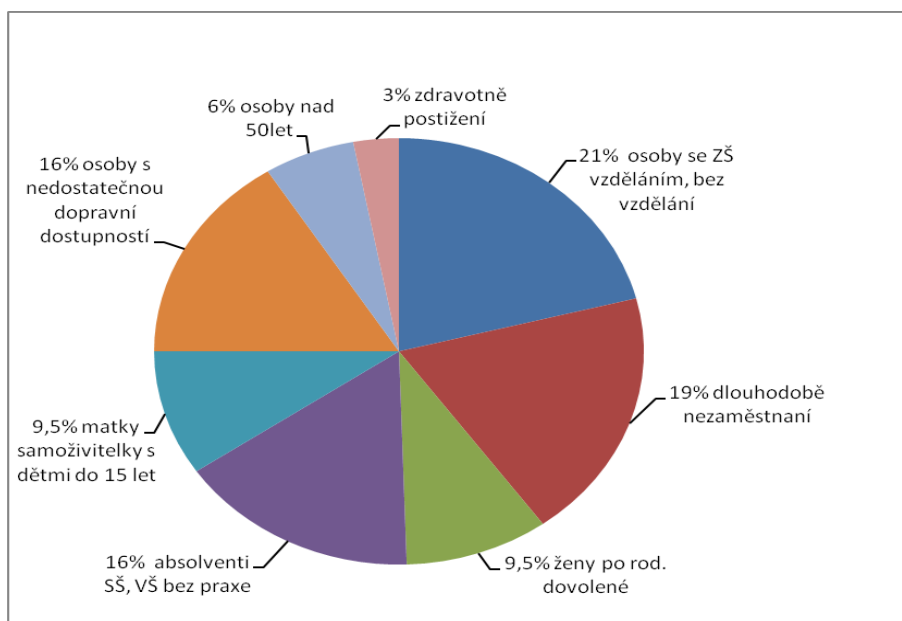
Malé firmy přijaly také za poslední rok nemalý počet ze zkoumaných skupin, a to celkem 37 osob. Průměr tedy je 3,7 osoby na jednu firmu.

Spočítáme- li celkový průměrný počet za obě skupiny zaměstnavatelů, dostaneme se na číslo 9,7 osob na firmu. Toto číslo mě velmi překvapilo, protože jsem čekala číslo vyšší.

V této otázce jsem se zaměřila i na to, kolik procent mezi přijatými jaká skupina tvořila.

Bliže v přiložených grafech 2 a 3.

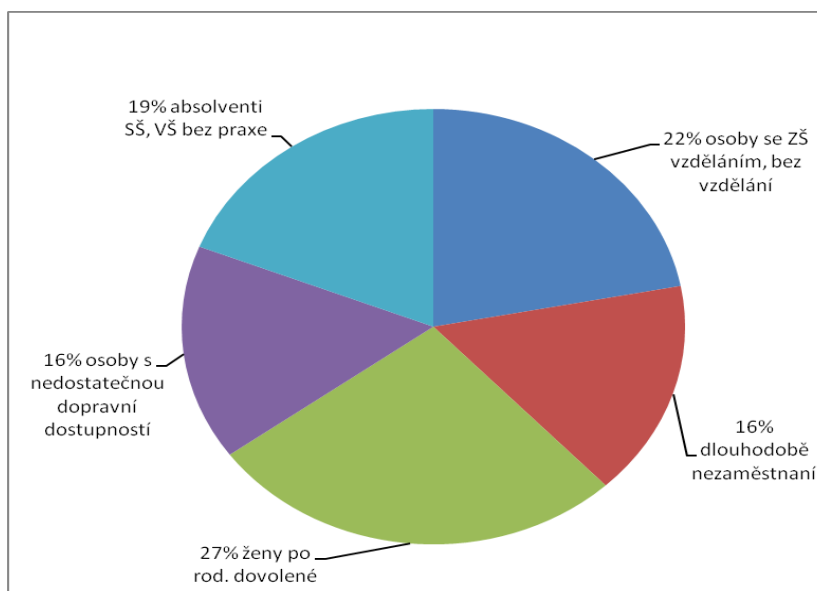
Graf č. 2: Zastoupení uchazečů, kteří nastoupili v posledním roce do velkých firem



Zpracování: vlastní

Zdroj: Výsledky dotazníkového šetření

Graf č. 3: Zastoupení uchazečů, kteří nastoupili v posledním roce do malých firem



Zpracování: vlastní

Zdroj: Výsledky dotazníkového šetření

Otázka č. 3: *Dává Vaše firma při plnění povinného podílu přednost:*

- a) *Zaměstnání zdravotně postiženého*
- b) *Odebírání výrobků od firem zaměřených na zaměstnávání zdravotně postižených*
- c) *Nezaměstnávat zdravotně postiženého a radši odvést peníze jako náhradu*
- d) *Kombinaci tří výše uvedených možností*

Tabulka č. 7.: Plnění povinného podílu

| Velká firma | | Malá firma | |
|-------------|---|------------|---|
| Odpověď D | 7 | Odpověď D | 6 |
| Odpověď A | 3 | Odpověď A | 3 |
| | | Odpověď B | 1 |

Zpracování: vlastní

Zdroj: Výsledky dotazníkového šetření

Na tuto otázku ve velkých firmách 7x zazněla odpověď D, tj. dávají přednost kombinací možností a 3x odpověď A, tj. zaměstnávají zdravotně postižené.

U malých firem byla také nejčastější 6x odpověď D. Také odpověď A byla zastoupena 3x stejně jako u velkých firem. Jedna firma využívá možnost B, tedy odebírání výrobků.

Otázka č. 4.: *Využívá Vaše firma plán rovnosti, popřípadě počítá s jeho zavedením podle Směrnice 76/207 EEC?*

(pojednává o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a funkčnímu postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky a snaží se zabránit diskriminaci na základě pohlaví, také obsahuje návrhy a příklady sankcí, jak v případě diskriminace postupovat)

ANO/NE

počítáme se zavedením / nepočítáme se zavedením

Jediná otázka, na kterou mi všech 20 dotázaných zástupců firem dopovědělo kladně. Plně tedy předcházejí diskriminaci.

Otázka č. 5.: *Kterým uchazečům dáváte přednost při výběrovém řízení? (předpoklad stejné vzdělání)*

- a) *mladší 20 let*
- b) *20 – 49 let*
- c) *starší 50 let*

Jak u malých firem, tak u těch velkých dávají dle mého průzkumu přednost osobám ve věku od 20 – 49 let. V obou případech činila tato odpověď 80 %.

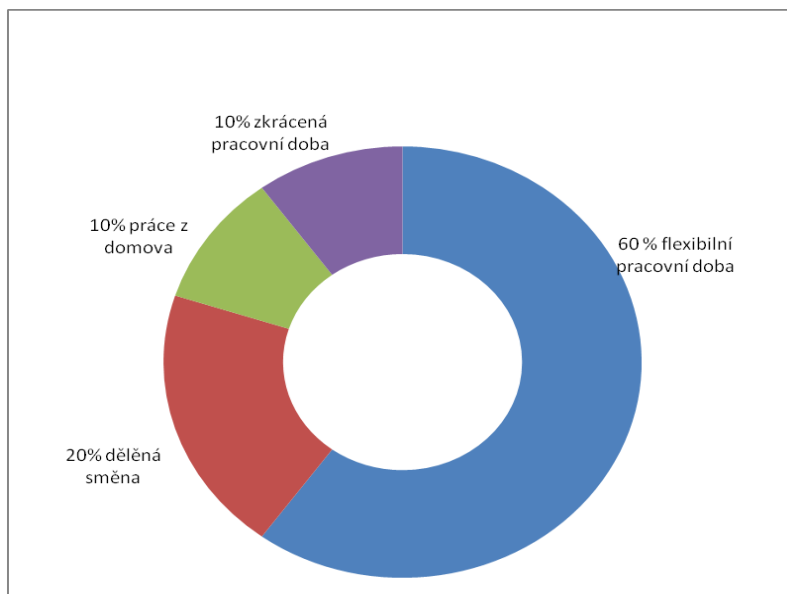
Otázka č. 6.: *Aplikujete ve Vaší firmě některé z druhů alternativních pracovních poměrů?*

- a) *Zkrácená pracovní doba*
- b) *Flexibilní pracovní doba*
- c) *Práce z domova*
- d) *Dělená směna*
- e) *Jiné*

V případě, že odpovíte jiné, doplňte prosím jaké:

Odpovědi na tuto otázku jsem znázornila v grafech č. 4. a 5.

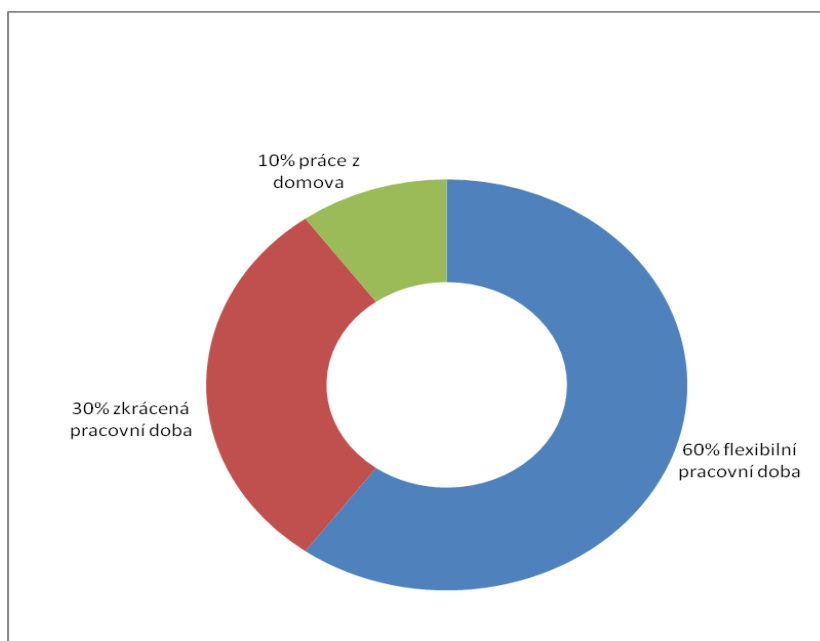
Graf č. 4.: Zastoupení alternativních pracovních poměrů ve velkých firmách



Zpracování: Vlastní

Zdroj: Výsledky dotazníkového šetření

Graf č. 5.: Zastoupení alternativních pracovních poměrů v malých firmách



Zpracování: vlastní

Zdroj: Výsledky dotazníkového šetření

V obou případech dávají firmy jednoznačně přednost flexibilní pracovní době. U malých firem můžu zmínit jako preferovanou také zkrácenou pracovní dobu.

Otázka č. 7.: *Brání Vám zákonné normy a předpisy ve využití alternativních pracovních poměrů?*

ANO/NE

V případě, že ANO, uveďte příklady.

Z 20 odpovědí na tuto otázku nezaznělo ani jednou ANO, proto můžu říci, že zákonné normy ani předpisy nebrání využití alternativních pracovních postupů.

Otázka č. 8.: *Plánuje Vaše firma v budoucnu rozšířit využití alternativních pracovních poměrů?*

ANO/NE

Pokud ANO, jaké formy?

Firmy mě také překvapily tím, že hodlají rozšířit alternativní pracovní poměry. Jedenkrát by měly zájem o práci z domova a dvakrát o zavedení flexibilní pracovní doby.

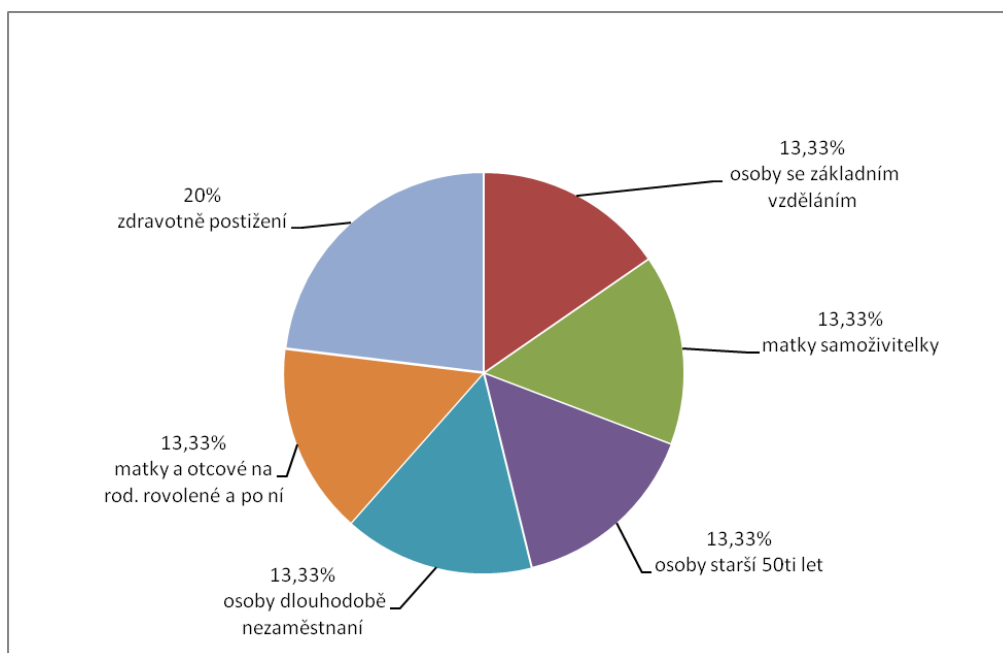
Dotazník 2: Dotazníkové šetření s uchazeči o zaměstnání (ze skupin ohrožených nezaměstnaností)

Otázka č. 1.: *Patřím do skupiny:*

| | |
|---------------------------------------------------------------------------|--|
| <i>Absolventi SŠ nebo VŠ bez praxe v oboru</i> | |
| <i>Ženy na rodičovské dovolené a po ní</i> | |
| <i>Ženy samoživitelky s dětmi do 15 let</i> | |
| <i>Osoby žijící na venkově a v malých obcích s nedostatečnou dopravní</i> | |
| <i>Dlouhodobě nezaměstnaní</i> | |
| <i>Osoby se základním vzděláním a bez vzdělání</i> | |
| <i>Osoby se zdravotním postižením</i> | |
| <i>Osoby starší 50 let</i> | |

Na tento dotazník odpovídalo celkem 15 lidí, kteří byli následně zastoupeni.

Graf č. 6.: Procentuelní zastoupení jednotlivých skupin z celkového počtu dotazovaných



Zpracování: vlastní

Zdroj: Výsledky dotazníkového šetření

Otázka číslo 2: *U kolika firem jste se ucházel/a o práci za poslední půl rok?*

počet:

Z odpovědí vyplynulo, že se uchazeči průměrně ucházeli u 5 firem. Dále jsem zjistila, že se více ucházeli o zaměstnání matky s malými dětmi a zdravotně postižení, a to průměrně u 8 firem. Naopak absolventi a dlouhodobě nezaměstnaní průměrně pouze u 3 firem.

Otázka č. 3.: *V případě, že jste byl/a odmítnut/a, byl Vám sdělen důvod odmítnutí?*

ANO/NE

Pokud ANO, jaký?

Tabulka 8: Přehled, zda byl sdělen důvod odmítnutí

| odpověď | počet |
|----------------|--------------|
| ANO | 10 |
| NE | 5 |

Zpracování: vlastní

Zdroj: Výsledky dotazníkového šetření

Na tuto otázku mi 10 lidí odpovědělo ANO a 5 lidí odpovědělo NE. Je tedy zcela zřejmé, že většině uchazečů byl sdělen důvod odmítnutí. Většinou to byl ale důvod, kvůli kterému jsou zařazeni v ohrožených skupinách. Mimo tyto důvody, bylo zmíněno u starých lidí, neochota učit se novým procesům. U mladých lidí potom zazněla několikrát nestálost a nepřiměřené nároky na finanční odměnu. U matek s malými dětmi, byla pak častým důvodem vysoká pravděpodobnost časté nemocnosti.

Otázka č. 4.: *Měli byste zájem o některou formu práce, formou APP?*

ANO/NE

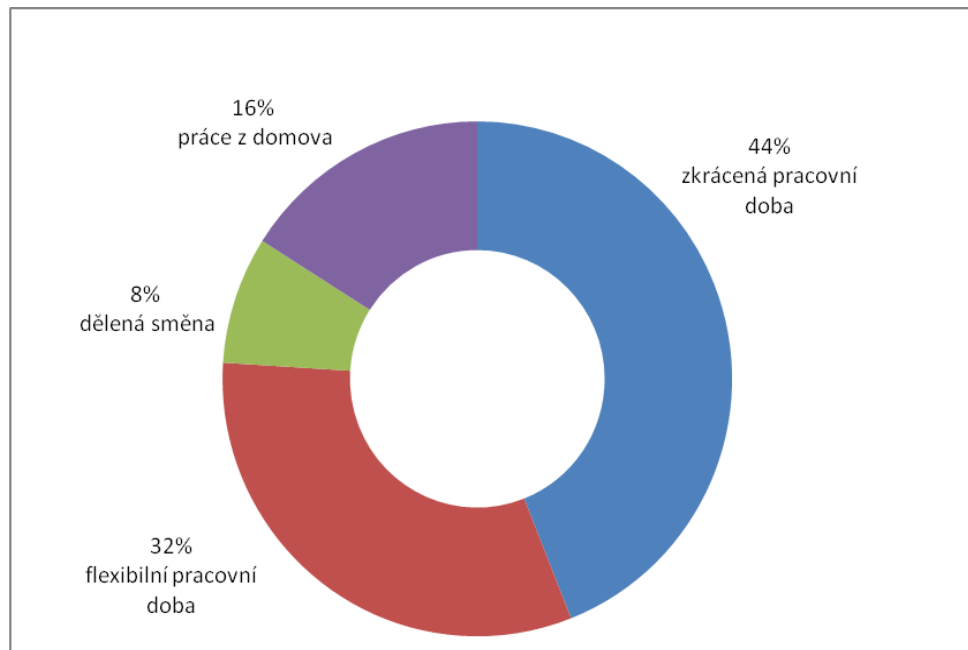
Pokud ANO, kterou formu byste si zvolil/a ?

- a) Zkrácená pracovní doba
- b) Flexibilní pracovní doba
- c) Práce z domova
- d) Dělená směna
- e) Jiné

Proč právě tohle formu?

Tato otázka dopadla zcela podle mého očekávání, a to převážně odpovědí 11x ANO a pouze 4x NE. Z grafu 8 můžeme vidět o jaké formy alternativních pracovních poměrů je největší zájem.

Graf č. 7.: Procentuelní podíl druhů kladných odpovědí v otázce číslo 4



Zpracování: vlastní

Zdroj: Výsledky dotazníkového šetření

Otázka č. 5.: *Myslíte, že by Vám k získání práce pomohlo širší využívání APP ve firmách?*

ANO/NE

Jediná otázka, na kterou mi všichni dotázaní odpověděli kladně, tj. 15x ANO. Všichni oslovení uchazeči, by tedy uvítali rozšíření využívání APP.

Otázka č. 6.: *Zkoušel/a jste někdy sami kontaktovat například některou z neziskových organizací nebo charit, které často nabízí APP?*

ANO NE NEVĚDĚL/A JSEM O TOM

Tabulka č. 9.: Pokus o kontaktování neziskových organizací

| odpověď | Počet uchazečů |
|----------------------|-----------------------|
| ano | 0 |
| ne | 13 |
| nevěděl/a jsem o tom | 2 |

Zpracování: vlastní

Zdroj: Výsledky dotazníkového šetření

Naopak na tuto otázku, jak vidíme v tabulce č. 9., odpovědělo 13 uchazečů NE a 2 zvolili odpověď nevěděl/a jsem o tom. To odhalilo smutnou pravdu, že možnost získat práci pomocí charity je velmi málo pravděpodobné, a to kvůli malému povědomí uchazečů o možnosti využití charity.

Otázka č. 7.: *Zajímal/a jste se někdy o práci v zahraničí?*

ANO/NE

Pokud ANO, byla Vám nabídnuta i některá z forem APP?

Tato otázka byla další, která dokázala, že většina dotázaných má tak malé znalosti cizí řeči, že je ani nenapadlo se ucházet o práci v zahraničí. Zazněla tedy 15x odpověď NE, nemám zájem o práci v zahraničí.

Otázka č. 8.: *Mohl/a byste jmenovat jednu Vaši přednost, která by byla rozhodující k získání práce?*

Poslední otázka byla otázka s volnou odpovědí a dopadla následovně. Nejčastěji zazněla vlastnost pečlivost 10x, poté flexibilita 6x, spolehlivost 5x, ochota 3x a dostatečné zkušenosti 2x. Odpovědi jsem opět znázornila pro přehlednost v grafu.

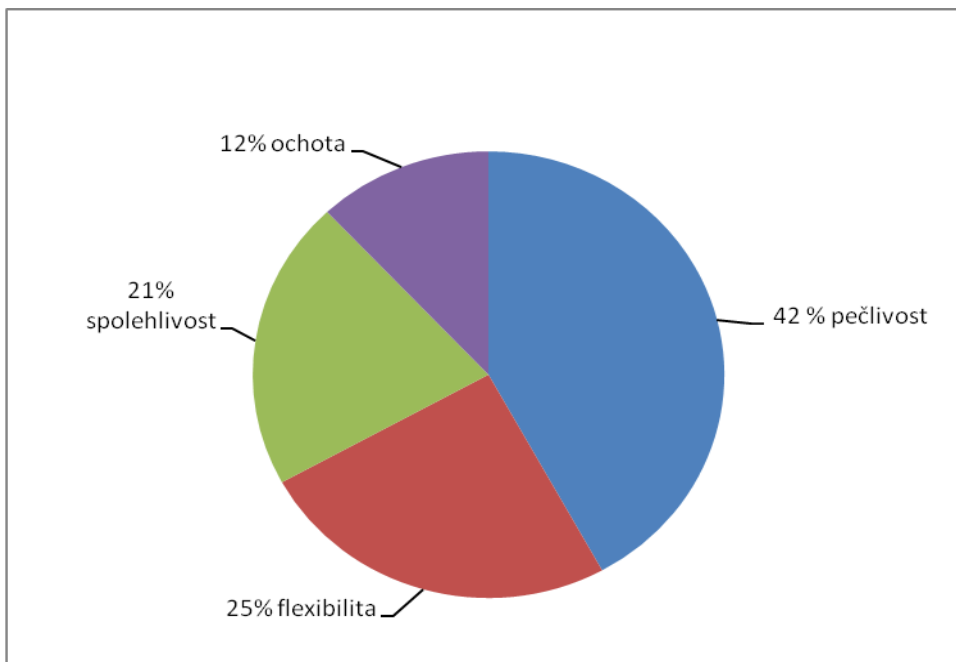
Tabulka č. 10.: Přednosti uchazečů

| vlastnost | počet odpovědí |
|-----------------------|-----------------------|
| pečlivost | 10 |
| flexibilita | 6 |
| spolehlivost | 5 |
| ochota | 3 |
| dostatečné zkušenosti | 2 |

Zpracování: vlastní

Zdroj: Výsledky dotazníkového šetření

Graf 8: Procentuelní podíl nejčastějších vlastností uchazečů o zaměstnání



Zpracování: vlastní

Zdroj: Výsledky dotazníkového šetření

10 Závěr

V posledních letech stoupá nezaměstnanost všeobecně, není tomu jinak ani v případě osob spadajících do skupin ohrožených nezaměstnaností. Jejich zástupců také přibývá.

V průběhu práce jsem zjistila, že se veřejnost začala o tuto problematiku více zajímat. Vzniká více občanských sdružení, více neziskových organizací, které těmto osobám značně pomáhají se získáním pracovního místa. Důležité je, aby se více lidí dozvědělo o místech, kde jim mohou pomoci.

V práci je zmíněno pouze několik projektů, určených pro různé cílové skupiny, existuje jich však mnohem víc. Potěšující je také zjištění, že se začal více zapojovat do této problematiky stát, a to formou komunikace přes Ministerstvo práce a sociálních věcí, které se spolu s Fondy Evropské Unie snaží spolupracovat s firmami. Spolupráce ve formě plánování již zmíněných miniškolek nebo projektu pro rodinného balíčku. Tyto vstřícné kroky jsou velmi vítány.

Dobrou zprávou je také, že se začínají více využívat alternativní pracovní poměry. Ve spojitosti s tím vstoupily v platnost v poslední době také různé směrnice nařízené z Evropské unie, konaly se různá školení na úradech a ministerstvech. To vše pomáhá dalšímu rozšíření využívání alternativních pracovních poměrů. Doufám, že časem se ještě zvýší spolupráce s Evropskou unií a Evropským sociálním fondem, která by také jistě přispěla k ještě vyššímu využívání dalších dnes ještě u nás neznámých forem alternativních pracovních poměrů.

Významnou změnou bylo přijetí antidiskriminačního zákona, to vyvolalo další naději hlavně v případech žen, které se nyní spoléhají, že se lépe dovolají spravedlnosti. Na základě dotazníku, můžu říci, že rozšíření alternativních pracovních poměrů nebrání žádné zákony ani zákonné normy.

Bohužel, však všechny tyto kroky vpřed stále ještě nejsou dostačující. Stále se nevedou speciální statistiky například v Českém statistickém úřadě, které by názorně upozornily na vysoké počty takto ohrožených osob a zároveň na velmi malé množství volných pracovních míst jim určených. Žádnou takovou statistiku ani studii se mi při tvorbě práce najít nepodařilo. Špatně dostupné jsou i údaje, které by situaci u nás porovnal s aktuální situací v Evropské unii.

Na základě mnou provedeného dotazníkového šetření, jsem došla k názoru, že ze stran firem, tedy zaměstnavatelů, došlo v poslední době také k pokroku. Stále více firem se zajímá o alternativní pracovní poměry a také již velmi mnoho firem alespoň nějaký tento poměr umožňují. Firmy jsou nakloněny k zavádění inovací, proto by se nebránily rozšířit nabídku forem pracovních poměrů. Naopak se ale pořád ve většině příklánějí k odvádění povinného podílu, před zaměstnáním zdravotně postižených a stále nejraději přijímají osoby ve věku 20-49 let s částečnou praxí.

Z dotazníků, určeným uchazečům ze skupin ohrožených nezaměstnaností, vyplynulo, že většina uchazečů nezkouší hledat práci přes neziskové organizace ani charitu, z důvodu nevědomosti. Většina uchazečů není ochotna se zapojit do jazykových a rekvalifikačních kurzů, aby se mohli lépe prezentovat a rozšířit si možnosti získání zaměstnání. Někteří uchazeči se o práci zajímali v posledním roce velmi intenzivně a navštívili několik firem, někteří se o práci ucházeli pouze u dvou firem. Proto musím zmínit, že nezaměstnanost těchto osob není vždy vinou na straně zaměstnavatele, ale může se jednat i o nezáměr pracovat ze strany uchazeče.

Hypotéza 1: Rozšíření alternativních pracovních poměrů pomůže snížit nezaměstnanost u osob spadajících do skupin ohrožených nezaměstnaností.

Tato hypotéza byla i hlavním cílem práce. Můžu říci, že jsem došla k názoru, že postupné rozšiřování alternativních pracovních poměrů vede ke stále většímu zaměstnávání inkriminovaných osob. Situace se v poslední době na trhu práce zlepšuje. Z hlediska firem, jak sem již zmínila, došlo k velkému pokroku. Ve většině firem se již některá forma vyskytuje a mnoho firem je také pro zavedení nových alternativ.

Hypotéza 2: Mají uchazeči ze skupin ohrožených nezaměstnaností o alternativní pracovní poměry zájem.

Na tuto hypotézu jsem získala odpověď na základě zpracování dotazníkového šetření. Zjistila jsem, že zábrany v dostatečném využívání je ze strany uchazečů. U většiny dotazovaných chyběl zájem o pracovní poměry, které se vymykají normálu. Většina uchazečů nezkouší hledat práci přes neziskové organizace ani charitu, z důvodu nevědomosti a také nejsou ochotni se zapojit do jazykových a rekvalifikačních kurzů,

aby se mohli lépe prezentovat a rozšířit si možnosti získání zaměstnání. Někteří uchazeči se o práci zajímali v posledním roce velmi intenzivně a navštívili několik firem, někteří se o práci ucházeli pouze u dvou firem.

Myslím si, že jestli dojde k vyšší aktivitě uchazečů při hledání zaměstnání, mohla by se situace na trhu práce v blízké době ještě zlepšit. Otázkou však zůstává, jestli se zájem uchazečů zvýší, může se stát, že většina osob se zklamala v minulosti a nebude mít již zájem. Nebo si budou nadále myslet, že tyto alternativní poměry nejsou určeny právě jim, protože oni přece do skupin ohrožených více nezaměstnaností nepatří.

11 Seznam použité literatury

- Galvas, M.: Pracovní právo, zákon, komentáře, vzory a judikatura, Compter Press, Praha 2002
- Brožová, D.: Kapitoly z ekonomie trhů práce. Praha: 1.vyd. Oeconomika. Nakladatelství VŠE, 2006
- Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, 3.vyd., Praha: Sociologické nakladatelství. 2002
- Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti a Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2008, 2 aktualizovaného vydání, od autorů: Jaroslav Jakubka, Pavla Hloušková, Eva Hoffmanová, Zdeněk Schmeid, Zuzana Šubertová, Ludmila Tomandlová, Ladislav Trylč, nakladatelství ANAG, Olomouc 2008
- Dušková K.: EU EQUAL: Rovné příležitosti do firem, druhé speciální vydání EU EQUAL „Půl na půl-rovné příležitosti, žen a mužů“ Gender Studies, o. p. s., Praha 2007
- Gender Studies, o. p. s.: Diskriminace a právo, Diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva, Praha, 2007
- Mateřské centrum KM Balónek: Víte o sdíleném pracovním místě? Praha 4, 2007
- Boučková, J. a kol.: Marketing, C. H. Beck, Praha 2003

12 Seznam internetových zdrojů

- <http://www.miminko.estranky.cz/stranka/matrska-a-rodicovska-dovolena>
- <http://www.equalcr.cz/files/clanky/504/zamestnanci.pdf>
- http://portal.mpsv.cz/sz/download/?_piref37_264786_37_264785_264785.typstnezct=1&_piref37_264786_37_264785_264785.typstnezct=1#ukaz
- <http://www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=1>
- <http://www.asistence.org/projekty.php?id=16>
- <http://www.appn.cz/index.html>
- http://portal.mpsv.cz/sz/download/?_piref37_264786_37_264785_264785.typstnezct=1&_piref37_264786_37_264785_264785.typstnezct=1#ukaz
- http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/prace_neni_to_kam_chodime_ale_to_co_delame-kucina.pdf_převzato
- <http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?article=376&PHPSESSID=1b9b7fd14b0cc196d141c2cf714a80af>
- <http://www.matrska-centra.cz/sit-mc-v-cr/co-jsou-mc/>
- <http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?article=206&PHPSESSID=1b9b7fd14b0cc196d141c2cf714a80af>
- <http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?article=350&PHPSESSID=1b9b7fd14b0cc196d141c2cf714a80af>
- www.rovneprilezitosti.cz
- www.csu.cz – Český statistický úřad
- www.mpsv.cz – Ministerstvo práce a sociálních věcí
- www.google.com
- www.ilom.cz

13 Seznam tabulek

| | | |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------|------|
| Tabulka č. 1 | Rodičovská dovolená v číslech | -16- |
| Tabulka č. 2 | Absolutní počty osob z ohrožených skupin za léta 2005-2009 v ČR | -31- |
| Tabulka č. 3 | Počet Evropanů pracujících na zkrácený úvazek v EU v roce 2004 | -37- |
| Tabulka č. 4 | Počet osob z ohrožených skupin, které velké firmy zaměstnávají | -53- |
| Tabulka č. 5 | Počet osob z ohrožených skupin, které malé firmy zaměstnávají | -53- |
| Tabulka č. 6 | Přijetí uchazeči v posledním roce | -54- |
| Tabulka č. 7 | Plnění povinného podílu | -56- |
| Tabulka č. 8 | Přehled, zda byl sdělen důvod odmítnutí | -61- |
| Tabulka č. 9 | Pokus o kontaktování neziskových organizací | -63- |
| Tabulka č. 10 | Přednosti uchazečů | -64- |

14 Seznam grafů

| | | |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------|------|
| Graf č. 1 | Absolutní počty osob z ohrožených skupin za léta 2005 – 2009 v ČR | -32- |
| Graf č. 2 | Zastoupení uchazečů, kteří nastoupili v posledním roce do velkých firem | -55- |
| Graf č. 3 | Zastoupení uchazečů, kteří nastoupili v posledním roce do malých firem | -55- |
| Graf č. 4 | Zastoupení alternativních pracovních poměrů v malých firmách | -58- |
| Graf č. 5 | Zastoupení alternativních pracovních poměrů ve velkých firmách | -58- |
| Graf č. 6 | Procentuelní zastoupení jednotlivých skupin z celkového počtu dotazovaných | -60- |
| Graf č. 7 | Procentuelní podíl druhů kladných odpovědí v otázce číslo 4 | -62- |
| Graf č. 8 | Procentuelní podíl nejčastějších vlastností uchazečů o zaměstnání | -65- |

15 Seznam příloh

- Příloha 1** Dotazníkové šetření ve vybraných firmách
- Příloha 2** Dotazníkové šetření s uchazeči o zaměstnání
(ze skupin ohrožených nezaměstnaností)

16 Přílohy

Příloha 1

Dotazníkové šetření ve vybraných firmách

Výzkum je organizován pro potřeby závěrečné bakalářské práce studijního oboru Geografie pro veřejnou správu na Pedagogické fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Cílem dotazování je zjistit zájem firem o uchazeče spadající do skupin ohrožených nezaměstnaností a také zjistit postoj k využívání alternativních pracovních poměrů. Závěry budou využity pro sestavení přehledu a zjištění jaká je situace na trhu práce v České republice.

Děkuji za spolupráci a vyplnění dotazníku. DOTAZNÍK PRO PŘÍMÉ DOTAZOVÁNÍ (zaměstnavatele)

1) Zaměstnáváte ve firmě osoby z některé uvedené skupiny?

| | ANO | NE |
|--------------------------------------------------------------------|-----|----|
| Absolventi SŠ nebo VŠ bez praxe v oboru | | |
| Ženy na rodičovské dovolené a po ní | | |
| Ženy samoživitelky s dětmi do 15 let | | |
| Osoby žijící na venkově a v malých obcích s nedostatečnou dopravní | | |
| Dlouhodobě nezaměstnaní | | |
| Osoby se základním vzděláním a bez vzdělání | | |
| Osoby se zdravotním postižením | | |
| Osoby starší 50 let | | |

2) Přijali jste v posledním roce do Vaší firmy osobu, která spadá do některé výše uvedené skupiny?

ANO/NE

Pokud ANO, uveďte do které:

3) Dává Vaše firma při plnění povinného podílu přednost:

- Zaměstnání zdravotně postiženého
- Odebírání výrobků od firem zaměřených na zaměstnávání zdravotně postižených
- Nezaměstnávat zdravotně postiženého a radši odvést peníze jako náhradu
- Kombinaci tří výše uvedených možností

4) Využívá Vaše firma plán rovnosti, popřípadě počítá s jeho zavedením podle Směrnice 76/207 EEC (pojednává o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a funkčnímu postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky a snaží se zabránit diskriminaci na základě pohlaví, také obsahuje návrhy a příklady sankcí, jak v případě diskriminace postupovat)

ANO/NE

počítáme se zavedením / nepočítáme se zavedením

5) Kterým uchazečům dáváte přednost při výběrovém řízení? (předpoklad stejné vzdělání)

- a) mladší 20 let
- b) 20 – 49 let
- c) starší 50 let

6) Aplikujete ve Vaší firmě některé z druhů alternativních pracovních poměrů?

- a) Zkrácená pracovní doba
- b) Flexibilní pracovní doba
- c) Práce z domova
- d) Dělená směna
- e) Jiné

V případě, že odpovíte jiné, doplňte prosím jaké:

7) Brání Vám zákonné normy a předpisy ve využití alternativních pracovních poměrů?

ANO/NE

V případě, že ANO, uveďte příklady.

8) Plánuje Vaše firma v budoucnu rozšířit využití alternativních pracovních poměrů?

ANO/NE

Pokud ANO, jaké formy?

Děkuji za váš čas strávený při vyplňování tohoto dotazníku a přeji hezký den.

Příloha 2

Dotazníkové šetření s uchazeči o zaměstnání (ze skupin ohrožených nezaměstnaností)

Výzkum je organizován pro potřeby závěrečné bakalářské práce studijního oboru Geografie pro veřejnou správu na Pedagogické fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Cílem dotazování je zjistit zájem uchazečů o práci spadající do skupin ohrožených nezaměstnaností o navázání pracovního poměru formou alternativních pracovních poměrů. Závěry budou využity pro sestavení přehledu a zjištění jaká je situace na trhu práce v České republice.

Děkuji za spolupráci a vyplnění dotazníku. **DOTAZNÍK PRO PŘÍMÉ DOTAZOVÁNÍ** **(uchazeči)**

1) Patřím do skupiny:

| | |
|--------------------------------------------------------------------|--|
| Absolventi SŠ nebo VŠ bez praxe v oboru | |
| Ženy na rodičovské dovolené a po ní | |
| Ženy samoživitelky s dětmi do 15 let | |
| Osoby žijící na venkově a v malých obcích s nedostatečnou dopravní | |
| Dlouhodobě nezaměstnaní | |
| Osoby se základním vzděláním a bez vzdělání | |
| Osoby se zdravotním postižením | |
| Osoby starší 50 let | |

2) U kolika firem jste se ucházel/a o práci za poslední půl rok?
počet:

3) V případě, že jste byl/a odmítnut/a, byl Vám sdělen důvod odmítnutí?
ANO/NE

Pokud ANO, jaký?

4) Měli byste zájem o některou formu práce, formou APP?
ANO/NE

Pokud ANO, kterou formu byste si zvolil/a ?

- a) Zkrácená pracovní doba
- b) Flexibilní pracovní doba
- c) Práce z domova
- d) Dělená směna
- e) Jiné

Proč právě tohle formu?

5) Myslíte, že by Vám k získání práce pomohlo širší využívání APP ve firmách?
ANO/NE

6) Zkoušel/a jste někdy sami kontaktovat například některou z neziskových organizací nebo charit, které často nabízí APP?

ANO NE NEVĚDĚL/A JSEM O TOM

7) Zajímal/a jste se někdy o práci v zahraničí?

ANO/NE

Pokud ANO, byla Vám nabídnuta i některá z forem APP?

8) Mohl/a byste jmenovat jednu Vaši přednost, která by byla rozhodující k získání práce?

Děkuji za váš čas strávený při vyplňování tohoto dotazníku a přeji hezký den.