

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE FILOZOFICKÁ FAKULTA

KATEDRA SOCIÁLNÍ PRÁCE

Včeláková Michaela

*Potřeby a očekávání sociálně znevýhodněných matek v souvislosti s
projektem „Aktivizace pracovního potenciálu“*

Bakalářská práce

Obor: sociální práce
Forma studia: prezenční
Akademický rok: 2003/2004

Vedoucí diplomové práce: Doc. PhDr. Oldřich Matoušek
Oponent diplomové práce: vyplnit

Datum obhájení:
Výsledek obhajoby:

P R O H L A Š U J I ,

že tuto předloženou bakalářskou práci jsem vypracovala zcela samostatně a cituji v ní veškeré prameny, které jsem použila.

V Praze, dne 14.8.2006

Podpis:

P O D Ě K O V Á N Í

Ráda bych poděkovala Doc. PhDr. Oldřichu Matouškovi za vedení bakalářské práce.

Mé poděkování patří především konzultantce této bakalářské práce, PaedDr. Marii Vorlové. Děkuji za trpělivost a za poskytnutí mnohých potřebných podnětů a podkladů pro mou práci.

Poděkování patří též všem zaměstnancům a klientkám o.s. Společnou cestou, v čele s paní ředitelkou Milenou Svobodovou.

Děkuji.

.....
(podpis)

OBSAH

ÚVOD.....	- 1 -
1. LIDSKÉ POTŘEBY A PRÁCE	- 4 -
1.1. VYMEZENÍ POJMU „POTŘEBA“	- 4 -
1.2. DĚLENÍ A HIERARCHIE POTŘEB DLE A. MASLOWA	- 4 -
1.3. VZTAH ČLOVĚK - PRÁCE	- 5 -
1.3.1. <i>Práce a lidská přirozenost</i>	- 5 -
1.3.2. <i>Co znamená zaměstnání a práce pro člověka</i>	- 6 -
1.3.3. <i>Charakteristika placené práce</i>	- 7 -
1.4. POTŘEBY ČLOVĚKA A NEZAMĚSTNANOST	- 8 -
2. NEZAMĚSTNANOST	- 10 -
2.1. DEFINICE NEZAMĚSTNANOSTI.....	- 10 -
2.2. NEZAMĚSTNANOST JAKO SOCIÁLNÍ PROBLÉM.....	- 11 -
2.3. KDO JE NEZAMĚSTNANÝ A KDO JEN NEPRACUJE	- 12 -
2.4. DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI.....	- 12 -
2.5. DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI PRO JEDINCE	- 14 -
2.6. POSTOJ SPOLEČNOSTI K NEZAMĚSTNANÝM.....	- 15 -
2.7. STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	- 17 -
2.7.1. <i>Aktivní politika zaměstnanosti</i>	- 17 -
2.7.2. <i>Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti</i>	- 17 -
2.7.2.1. <i>Rekvalifikace</i>	- 17 -
2.7.2.2. <i>Společensky účelná pracovní místa</i>	- 18 -
2.7.2.3. <i>Odborná praxe absolventů škol</i>	- 18 -
2.7.2.4. <i>Veřejně prospěšné práce</i>	- 18 -
2.7.2.5. <i>Chráněné dílny a chráněná pracoviště</i>	- 18 -
2.7.3. <i>Pasivní politika zaměstnanosti</i>	- 19 -
2.8. STRUKTURÁLNÍ FONDY EVROPSKÉ UNIE.....	- 19 -
2.8.1. <i>Evropský sociální fond (ESF)</i>	- 20 -
2.9. STAV NEZAMĚSTNANOSTI V ČR.....	- 21 -
2.9.1. <i>Vývoj nezaměstnanosti v ČR</i>	- 21 -
2.9.2. <i>Regionální rozdíly</i>	- 22 -
2.9.3. <i>Nezaměstnanost v Praze</i>	- 22 -
2.10. NEZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNÍ PRÁCE	- 22 -
3. SKUPINY OBYVATEL ZNEVÝHODNĚNÉ NA TRHU PRÁCE	- 23 -
3.1. MARGINALIZACE NA TRHU PRÁCE	- 23 -
3.2. SKUPINY ZNEVÝHODNĚNÉ NA TRHU PRÁCE.....	- 23 -
3.2.1. <i>Mladší věkové skupiny do 30 let</i>	- 24 -
3.2.2. <i>Starší lidé</i>	- 24 -
3.2.3. <i>Ženy</i>	- 25 -
3.2.4. <i>Lidé se zdravotním postižením</i>	- 25 -
3.2.5. <i>Lidé bez kvalifikace</i>	- 26 -
3.2.6. <i>Romské etnikum</i>	- 26 -
4. PRACOVNÍ PODMÍNKY A NEZAMĚSTNANOST ŽEN	- 28 -
4.1. PODMÍNKY PRO PRACOVNÍ ŽIVOT ŽEN.....	- 28 -
4.1.1. <i>Pracovní podmínky žen a zákaz některých prací</i>	- 28 -
4.1.2. <i>Kratší pracovní doba („částečný úvazek“)</i>	- 29 -
4.1.3. <i>Mateřská a rodičovská dovolená</i>	- 29 -
4.1.4. <i>Návrat do zaměstnání po ukončení mateřské a rodičovské dovolené</i>	- 30 -
4.1.5. <i>Zhodnocení právní úpravy podmínek pro pracující ženy</i>	- 30 -
4.2. NEZAMĚSTNANOST ŽEN	- 31 -
4.2.1. <i>Míra nezaměstnanosti žen</i>	- 32 -
4.2.2. <i>Nezaměstnanost a kvalifikace u žen</i>	- 32 -
4.2.3. <i>Nezaměstnanost a péče o děti</i>	- 33 -
4.2.4. <i>Dopad nezaměstnanosti na ženu</i>	- 33 -
4.2.5. <i>Genderové role</i>	- 34 -

5. ŽENY A DÍVKY BEZ DOMOVA	- 35 -
5.1. BEZDOMOVECTVÍ.....	- 35 -
5.1.1. <i>Dělení bezdomovectví</i>	- 36 -
5.2. DÍVKY BEZ DOMOVA.....	- 37 -
5.3. BEZDOMOVECTVÍ U ŽEN.....	- 38 -
5.3.1. <i>Specifika bezdomovectví rodin a žen s dětmi</i>	- 38 -
5.4. BEZDOMOVECTVÍ A PROJEKT AKTIVIZACE.....	- 39 -
6. PROJEKT „AKTIVIZACE PRACOVNÍHO POTENCIÁLU SOCIÁLNĚ ZNEVÝHODNĚNÝCH OBČANŮ“	- 41 -
6.1. STRUČNÝ OBSAH A CÍLE PROJEKTU	- 41 -
6.2. ŽADATEL A PARTNEŘI PROJEKTU AKTIVIZACE.....	- 41 -
6.3. CÍLOVÉ SKUPINY.....	- 42 -
6.3.1. <i>Podrobná charakteristika cílové skupiny</i>	- 42 -
6.3.2. <i>Přínos pro cílovou skupinu</i>	- 43 -
6.3.3. <i>Zapojení cílových skupin</i>	- 44 -
6.4. MODULY PROGRAMU	- 45 -
6.4.1. <i>Trénink klíčových kompetencí</i>	- 45 -
6.4.2. <i>JOB klub</i>	- 46 -
6.4.3. <i>Tréninkové zaměstnávání</i>	- 46 -
6.4.4. <i>Podporované zaměstnávání</i>	- 46 -
6.4.5. <i>Informační kampaň</i>	- 46 -
6.5. V ČEM JE PROJEKT INOVATIVNÍ.....	- 46 -
6.6. SPOLEČNOU CESTOU, O.S. JAKO PARTNER PROJEKTU.....	- 47 -
6.6.1. <i>Důvod zapojení Společnou cestou, o.s.</i>	- 47 -
6.6.2. <i>Práce s cílovou skupinou</i>	- 48 -
7. OBČANSKÉ PORADENSKÉ CENTRUM JIŽNÍ MĚSTO.....	- 49 -
7.1. OBČANSKÉ SDRUŽENÍ SPOLEČNOU CESTOU	- 49 -
7.2. OBČANSKÁ PORADNA JIŽNÍ MĚSTO	- 49 -
7.3. AZYLOVÉ UBYTOVÁNÍ (AU).....	- 49 -
7.3.1. <i>Služby AU pro klienty</i>	- 50 -
7.4. PŘECHODNÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	- 51 -
8. PRAKTICKÁ ČÁST – VÝZKUM.....	- 52 -
8.1. CÍL A ÚČEL VÝZKUMU (VÝZKUMNÝ ZÁMĚR).....	- 52 -
8.2. VÝZKUMNÉ PROBLÉMY.....	- 52 -
8.3. HYPOTÉZY	- 52 -
8.4. VÝBĚR VZORKU – VÝZKUMNÝ SOUBOR	- 53 -
8.4.1. <i>Charakteristika a popis vzorku</i>	- 54 -
8.5. VÝZKUMNÉ NÁSTROJE A METODY.....	- 54 -
8.5.1. <i>Osnova strukturovaného rozhovoru</i>	- 55 -
8.6. INTERPRETACE VÝSLEDKŮ	- 56 -
8.6.1. <i>První fáze rozhovorů</i>	- 56 -
8.6.1.1. část A.....	- 57 -
8.6.1.2. část B.....	- 64 -
8.6.1.3. část C.....	- 66 -
8.6.2. <i>Druhá fáze rozhovorů</i>	- 68 -
8.7. OVĚŘENÍ HYPOTÉZ.....	- 71 -
ZÁVĚR.....	- 76 -
PŘEHLED POUŽITÝCH ZDROJŮ	- 78 -
PŘÍLOHY	- 80 -

ÚVOD

Dne 1.5.2004 vstoupila Česká republika do Evropské unie, čímž se stala právoplatným členem Evropského společenství se všemi právy a povinnostmi. ČR se mimo jiné zavázala činit kroky směřující ke zvyšování životní úrovně obyvatel, k omezování negativních sociálních jevů a ke zvyšování sociálního povědomí. Česká republika, jakožto člen Evropské unie, má možnost využívat finanční prostředky ze Strukturálních fondů. Evropský sociální fond (dále jen ESF) je určen na podporu realizace Evropské strategie zaměstnanosti, a to prostřednictvím investic do lidských zdrojů, jejich vzdělání, podpory zaměstnatelnosti, zaměstnanosti, podnikání a vyrovnáváním příležitostí v přístupu na trh práce. Všechny organizace zřízené v souladu s právním řádem ČR a fyzické osoby, které budou schopny předložit kvalitní projekty, mohou žádat o finanční podporu z ESF.

Právě jedním z projektů, jež využil možnosti čerpání finančních prostředků z ESF, je projekt Aktivizace pracovního potenciálu sociálně znevýhodněných občanů (dále jen Aktivizace). Předkladatelem projektu Aktivizace je Městské centrum sociálních služeb a prevence. Termín zahájení projektu byl předběžně stanoven na 1.1.2006, byl však pozdržen a posunut. Pro partnerské organizace byl projekt spuštěn dnem 1.7.2006. V současné době se projekt nachází v přípravné fázi, dochází k tvorbě metodik. Termín zapojení klientů do projektu je předběžně stanoven na 1.9.2006.

Mám možnost osobně působit v občanském sdružení Společnou cestou, jež je jedním z partnerů tohoto projektu. O.s. Společnou cestou je mimo jiné provozovatelem azylového domu pro matky a rodiny s dětmi a občanské poradny. Právě sociálně znevýhodnění rodiče, převážně pak ženy – matky, klientky azylového ubytování, jsou potenciálními klientkami projektu Aktivizace.

Jelikož mi byla mi nabídnuta práce na pozici koordinátora projektu Aktivizace, který mne hned po prvním prostudování velice zaujal a považuji ho za velice přínosný jak pro cílovou skupinu, tak pro celou společnost, práci jsem s potěšením přijala. Znalosti projektu a přímé práce na jeho realizaci jsem se rozhodla využít při výběru tématu mé bakalářské práce. Projekt je zaměřen na pomoc skupinám ohroženým sociálním vyloučením získat odpovídající dovednosti a schopnosti. Zaměřuje se též na vytváření podmínek, které pomohou těmto skupinám začlenit se do společnosti a na trh práce.

Ačkoliv je projekt velice zajímavý a přínosný, domnívám se, že před jeho spuštěním bylo ze strany žadatelů poněkud podceňeno zjišťování potřeb cílové skupiny. Žadatel

vycházel především z Analýzy bezdomovectví na území hl. města Prahy z roku 2004, při které bylo zjištěno, že 81 % dotázaných bezdomovců se označilo za praceschopné, 50% dotázaných uvádí jako svůj hlavní zdroj příjmu brigády a „výpomoc“, tj. výdělečnou činnost bez pracovních smluv. Počet zjevných bezdomovců v hl. m. Praze, tj. sociálně vyloučených, se pohybuje kolem 4.500. Počet občanů v hl. m. Praze bezprostředně bezdomovectvím ohrožených se podle odhadu sociálních pracovníků pohybuje kolem 10.000; nejčastěji z důvodu vysokého zadlužení, rozpadu partnerských vztahu a návratu z represivního či ústavního zařízení (výkon trestu odnětí svobody, psychiatrická léčba, ústavní výchova).

Domnívám se, že právě klientela o.s Společnou cestou, sociálně znevýhodní rodiče, převážně pak matky, je v řadě ohledů zcela odlišná a specifická. Jsem přesvědčena, že jejich potřeby a situaci nelze v žádném případě srovnávat s bezdomovci, jež tvoří klientelu o.s. Naděje, Armády spásy a jiných, či jež známe z prostředí pražského Hlavního nádraží, a kteří byly převážně oslovovány při průzkumu v rámci Analýzy bezdomovectví. Odlišnost sociálně znevýhodněných matek spočívá především v péči o nezletilé děti a tudíž i ve zcela jiném postavení na trhu práce. Další odlišnost spatřuji převážně v tom, že matky, klientky azylového ubytování, je sice možno zařadit do skupiny bezdomovců, jejich bezdomovectví je v řadě ohledů zcela specifické.

Cílem mé bakalářské práce bylo zmapovat a zjistit, v čem spočívá odlišnost sociálně znevýhodněných matek, jak vypadá možnost jejich uplatnitelnosti na stávajícím trhu práce, jaká jsou specifika jejich nezaměstnanosti a hlavně jaké potřeby a jaká očekávání mají klientky azylového ubytování od projektu Aktivizace pracovního potenciálu.

Samotná práce je členěna na dvě části, na část teoretickou a část praktickou. Teoretická část je členěna do 7 kapitol a je zaměřena na podrobný popis problematiky nezaměstnanosti a na témata, která s touto problematikou úzce souvisejí. Mezi tato témata řadím například problematiku práce a lidských potřeb, specifických skupin znevýhodněných na trhu práce, pracovních podmínek a nezaměstnanosti žen a bezdomovectví, speciálně bezdomovectví dívek a žen. Samostatné kapitoly jsou věnovány stručnému popisu projektu Aktivizace a roli občanského sdružení Společnou cestou jako partnera projektu.

Praktickou část bakalářské práce tvoří výzkum. Cílem výzkumu bylo zjistit, zda mají klientky vůbec motivaci k tomu, hledat si zaměstnání, nebo zda jsou raději bez práce, zabezpečené sociálními dávkami. Cílem bylo také zjistit názor respondentek na to, jaké

lidské potřeby jsou prací uspokojovány a tím je dovést k zamyšlení nad vlastními potřebami, které buďto jsou a nebo nejsou uspokojovány. Výsledky výzkumu budou použity při realizaci projektu Aktivizace. Na základě zjištěných údajů bude možno realizaci projektu přizpůsobit očekáváním klientek, takzvaně „ušít klientkám na míru“. Zjištěné výsledky bude možno uplatnit například při tvorbě koncepce Job klubu, při přípravě tréninkových pracovních míst a podobně.

Pro účely této bakalářské práce budu pro uživatele služeb používat označení klient.

1. LIDSKÉ POTŘEBY A PRÁCE

1.1. Vymezení pojmu „potřeba“

Motivace je chápána jako souhrn hybných momentů v osobnosti a v činnosti: souhrn toho, co člověka pobízí, aby něco dělal, nebo co mu v tom zabraňuje.

Pro označování dílčích lidských motivů je dáována přednost termínu **potřeba**. Hodí se pro vývojově starší, elementárnější, převážně biologické motivy, i pro motivy vývojově mladší, sociální, popřípadě sociogenní.

Velmi obecně lze tedy říci, že potřeba je takový moment v systému (biologickém, psychologickém nebo sociálním), který vede k vyhledávání určité podmínky nezbytné k optimálnímu fungování systému (k životu a vývoji) a vyhýbání se nepříznivým podmínkám. Termín potřeba vyjadřuje jak aktivaci, energizující moment v motivaci, tak směřování motivace – k čemu směřuje aktivace a jedincovo jednání. Rozdíl v aktivaci lze vyjádřit různou silou potřeby. Rozdíl v směřování lze vyjádřit druhem potřeby, např. zda jde o potřebu potravy, nebo jistoty, poznávání atd. (Čáp, Mareš 2001)

Hartl (1993) vymezuje **potřebu** jako nutnost organismu něco získat nebo něčeho se zbavit. Potřeba je též stavem organismu člověka, který znamená porušení vnitřní rovnováhy nebo nedostatek ve vnějších vztazích osobnosti. Opakem je stav rovnováhy, nepřítomnosti aktuální potřeby. Komplementárním pojmem k potřebám jsou hodnoty, jejichž výběrem mohou být potřeby uspokojovány. Zatímco systém potřeb ve vývoji lidstva se podstatně nemění, hodnoty jsou proměnlivé.

1.2. Dělení a hierarchie potřeb dle A. Maslowa

Rozlišují se potřeby primární (biologické, fyziologické), nutné k přežití organismu, a potřeby sekundární (psychologické a sociální povahy), z nichž některé jsou životně důležité pro rozvoj osobnosti.

Potřeba základní (primární) - V teorii osobnosti A. Maslowa existují základní potřeby *fyziologické*, jako je potrava, voda, nepřítomnost bolesti, a základní potřeby *psychologické*, jako je pocit bezpečí, lásky, sebeúcty. Teprve po jejich naplnění přicházejí v úvahu potřeby vyšší, tzv. **metapotřeby**. (Hartl 1993)

Metapotřeby, vyšší lidské potřeby, jako je potřeba spravedlnosti, krásy, pořádku, cti a sebeaktualizace. (Hartl 1993)

Hierarchie potřeb, uspořádaných z vývojového hlediska, vypracovaná Abrahamem H. Maslowem:

- a) potřeby fyziologické, zajišťující biologické přežití člověka: hlad, žízeň, sex, spánek;
- b) potřeby bezpečí – vyhýbání se hrozivému, hledání jistoty;
- c) potřeba náležitosti někam a k někomu, milovat a být milován;
- d) potřeba úcty a sebeúcty – být uznáván a kladně hodnocen druhými i sám sebou;
- e) potřeba seberealizace – realizovat své možnosti, rozvinout svou osobnost;
- f) potřeba znát a rozumět;
- g) estetická potřeba. (Hartl 1993)

Potřeby seberealizace, poznání a estetická jsou „růstové“ potřeby, směřují k překročení přítomného stavu a k nadosobním cílům. Ostatní potřeby jsou „nedostatkové“, jejich neuspokojení ohrožuje biologickou a psychologickou existenci jednotlivce.

Pokud nejsou alespoň do jisté míry uspokojeny potřeby nižší, nedochází k uspokojování potřeb vyšších; zatímco u potřeb fyziologických je naučen způsob jejich uspokojování, potřeby vyšší jsou výsledkem učení, mohou být tedy málo rozvinuty nebo chybět.

Deprivace (psychické strádání) je nedostatečné uspokojování základních potřeb. Deprivaci lze dělit na *biologickou* – kyslík, voda, teplo, chlad, *motorickou* – nemožnost pohybu, *smyslovou* – pobyt pod vodou, *sociální* – ztráta soc. kontaktů, *psychickou*, u některých autorů též *citovou* – neuspokojení potřeby lásky a jistoty. (Hartl 1993)

1.3. Vztah člověk - práce

1.3.1. Práce a lidská přirozenost

Na jedné straně se můžeme setkat s lidmi, kteří považují práci za nutné zlo, na druhou stranu pak s těmi, pro které se práce stává drogou. Aktuálním tématem dnešní doby je jak nechuť a neochota některých jedinců pracovat a s tím spojená nezaměstnanost, tak téma workoholismu. Ačkoliv jsou pojmy nezaměstnanost a workoholismus na první pohled

zcela neslučitelné, ve své podstatě mají cosi společného. Ať již workoholik nebo nezaměstnaný, se mnohdy neohlíží na nepříznivé následky své situace. Oba zmínění často shodně trpí psychosomatickými poruchami. Zjevný je též dopad nezaměstnanosti a workoholismu na rodinu a přátele „postiženého“, dochází k narušování soukromých vztahů.

Přijde nám naprosto přirozené, že člověk ráno vstane a jde do zaměstnání. Nepřirozeně naopak působí lidé, kteří se jen tak „poflakují“ po ulicích a práce je pro ně prázdným pojmem.

Buchtová (2002, s. 17) uvádí svůj pohled na práci a lidskou přirozenost: „Shrneme-li vztah práce a lidské přirozenosti formálně jednoduchým způsobem, můžeme říci, že potřeba pracovat, onticky přetvářet okolní svět, nemůže být jen výsledkem výchovy a stimulujícího vlivu rodinného či sociokulturního prostředí. Zdá se, že jako součást lidské přirozenosti musela být zakotvena již v konzervativním genomu člověka. Tak jako každý normální a zdravý organismus pasivně nečeká na podněty z vnějšího světa, nýbrž je spontánně sebezáchovně aktivní, také normální zdravý člověk má vedle hladu a žízně nutkavou potřebu účelové aktivity spojené s poznáváním, hrou a námahou – potřebu práce. ... Práce – fyzická i duševní – však patrně působí i jako droga. Může lidský organismus přetěžovat, ale také zjednávat jeho dočasnou rovnováhu v celkové dynamické nerovnováze, vyrovnávat některé vnitřní tenze a produkovat nové, probouzet provokativní nejistoty, zajímavé otázky i povznášející stavy lidské mysli.“

1.3.2. Co znamená zaměstnání a práce pro člověka

Proč je vlastně nezaměstnanost v naší kultuře tak tíživým existenciálním zážitkem, a to i při rozvinutém sociálním státu, umožňujícím přežití i bez příjmů ze zaměstnání? Souvisí to s centrální rolí práce a zaměstnání v naší kultuře. Vyloučení ze zaměstnání znamená deprivaci v základních potřebách, které zaměstnání a práce přímo uspokojují, či jejichž uspokojování je s nimi úzce spojeno. Nejde jen o účast na konzumu (jak v primárním slova smyslu jako „spotřebování“, tak i odvozeně jako „účast na statusu“, který je touto spotřebou vytvářen a potvrzován). Práce má v naší kultuře hlubinné zakotvení jak v uspořádání společnosti, tak v psychice člověka, i když není shody v tom, proč je pro člověka tak důležitá. Freud (1963, In. Mareš 1998) je toho názoru, že práce je pouto, které nás váže k realitě. Jestliže nemáme povinnost ráno vstát a jít do práce, pak se ocitáme v nebezpečí, že nás ovládnou fantazie a emoce. Je však třeba hned poznamenat, že v naší

kultuře není důležitá pouhá práce, ale placená práce, neboli práce v zaměstnání. (Mareš, 1998)

Podle Buchtové (2002) zaujímá práce v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.

O tom, že pracovní vztahy jsou zdrojem identity člověka, vypovídá i to, že jedním z nejdůležitějších principů pořádajících životní dráhu člověka jsou přechod k ekonomické aktivitě a ukončení této aktivity. Zaměstnání je i prostředkem společenského vzestupu, takže nezaměstnanost znamená nejen ztrátu dosavadního statusu, ale i ztrátu statusů budoucích. Robertson (1987, In. Mareš 1998) uvádí, že i když bezprostředním efektem nezaměstnanosti je pokles příjmů, je pro nezaměstnaného nejbolestnější ztráta vlastní ceny v očích okolí. Společnost očekává, že praceschopný jedinec bude své příjmy získávat především prací či činnostmi s ní spojenými, a zároveň vytváří mechanismy, které pro většinu jedinců práci jako zdroj jejich příjmů činí nezbytnou. (Mareš 1998)

Fakticky až v okamžiku ztráty práce se může postiženým lidem negativně ukázat nejen její viditelná a uznávaná ekonomická funkce, ale i její skrytá a přehlížená funkce seberealizační, osobnostně konstruktivní, a význam práce pro jejich štěstí a zdraví. (Buchtová 2002)

Téma práce je v české kultuře zastoupeno i v řadě lidových přísloví, která prozrazují hlubokou moudrost našich předků. Již jako děti často slyšíme rčení typu: „Bez práce nejsou koláče“, „S prací nejdál dojdeš“, „Komu se nelení, tomu se zelení“.

1.3.3. Charakteristika placené práce

Giddens (1989, In. Mareš 1998) shrnuje šest charakteristik placené práce, které mají pro život člověka klíčový význam:

- *Peníze.* Mzda nebo plat jsou hlavním zdrojem uspokojování potřeb a určují i to, jaké potřeby člověk vůbec má.
- *Úroveň činnosti.* Zaměstnání je základnou pro získávání a zdokonalování dovedností a schopností člověka, dokonce i tehdy, když jde o práci rutinní.
- *Rozmanitost žití.* Zaměstnání představuje vstup do kontextu kontrastujícího s domácím prostředím. Nezaměstnanost omezuje člověka jen na prostředí jeho domácnosti.

- *Struktura času.* Pro osoby v zaměstnání je den obvykle organizován podle rytmu práce. I když někdy může být ubíjející, přináší smysluplné uspořádání denních aktivit (tato strukturace denního režimu je předávána v procesu socializace a má tak hluboké zakotvení).
- *Sociální kontakt.* Pracovní prostředí často přináší přátelství a příležitosti participovat na širších aktivitách s ostatními lidmi.
- *Osobní identita.* Zaměstnání je obvykle ceněno pro stabilní sociální identitu, kterou nabízí. Pro muže je jeho sebeúcta většinou založena na jeho finančním příspěvku (plynoucím ze zaměstnání) pro jeho rodinu. (Mareš, 1998)

1.4. Potřeby člověka a nezaměstnanost

Jahodová (1979), jež stála u zrodu moderního výzkumu nezaměstnanosti, uvádí pět základních potřeb, které jsou uspokojovány zaměstnáním a jejichž uspokojování tedy nezaměstnanost omezuje či blokuje. Práce v zaměstnání svým strukturovaným a regulovaným charakterem podle ní:

- vytváří pro zaměstnaného člověka reálnou strukturu času (dne, týdne a roku);
- znamená příležitost pravidelně sdílené sociální zkušenosti mimo rámec rodiny;
- umožňuje jedinci podílet se na cílech a účelech, které ho přesahují;
- vymezuje jedincův osobní status a osobní identitu;
- vynucuje si řadu aktivit, k nimž bez zaměstnání člověk není motivován. (Mareš 1998)

„J. Křivohlavý (1999, In. Buchtová 2002) zahrnuje mezi účinné komponenty sociální opory sociální potřeby, jejichž neuspokojení může být podnětem k žádosti o sociální oporu a jejichž uspokojení je naopak měřítkem účinnosti poskytované sociální opory. V situaci nezaměstnaného člověka jde zejména o *potřebu sociálního kontaktu*, *potřebu přátelského vztahu*, *potřebu sociální vzájemnosti* (být v něčí péči), *potřebu sociální komunikace* (možnost podílet se o své pocity a myšlenky), *potřebu spolupráce – kooperace*, *potřebu zajištění sociálního bezpečí* (ochrany proti útokům druhých lidí), *potřebu sociální identity* (být „někým“ v rozmezí dané sociální skupiny, např. rodiny), *potřebu kladného sociálního hodnocení* (positive general social self-esteem) – obecně formulovanou jako *potřebu lásky* – být milován, vážen, uznáván apod.“ (Buchtová 2002, s. 107)

Opomenuli-li, že zaměstnání je pro mnohé lidi převážně zdrojem příjmu, jsem přesvědčena, že v souvislosti s prací je uspokojována převážně jejich potřeba sociálního kontaktu. Právě kontakt se sociálním okolím je to, co dle mého názoru nezaměstnaným chybí. Pro každého člověka, jež je náhle propuštěn ze zaměstnání, představuje vidina vlastní nezaměstnanosti krizovou situaci. Uzavře se do sebe, obviňuje sebe i okolí a zpočátku svůj kontakt s okolím omezí. Čím déle tato sociální izolace trvá, tím více jsou potřeby člověka neuspokojovány. To, zda a jakým způsobem se člověk s danou situací vypořádá a jak začne uspokojovat své potřeby, záleží jak na něm samém, tak i na pomoci a podpoře jeho nejbližšího okolí a různých institucí.

2. NEZAMĚŠTNANOST

2.1. Definice nezaměstnanosti

Oficiální definice nezaměstnanosti je v každé zemi jiná, ale obvykle zahrnuje tyto podmínky a okolnosti:

Člověk označený jako nezaměstnaný je:

1. bez placeného zaměstnání,
2. registrovaný na úřadu práce,
3. hledající si práci a je schopen a ochoten ihned do ní nastoupit.

Dospělí, kteří nemají zaměstnání a o žádné se neucházejí, jsou označováni jako nepracující.

„Nezaměstnanost je z ekonomického hlediska stav v národním hospodářství, kdy část pracovního potenciálu společnosti nenalézá uplatnění nebo dobrovolně o toto uplatnění neusiluje. Statistika definuje nezaměstnaného jako osobu, která hledá práci, chce být činná jako zaměstnanec, není práce neschopna pro nemoc a není činná jako zaměstnanec, domácí dělník, pomáhající rodinný příslušník či samostatný podnikatel.

Ze sociálního hlediska je nezaměstnanost jedním z hlavních sociálních problémů, který má aspekty funkční (pohotová rezerva pracovních sil) i dysfunkční (zatěžování státního rozpočtu v oblasti sociálních dávek a podpor, devastace pracovního potenciálu ztrátou kvalifikace i motivace, zvyšování sociální nestability). Dlouhodobá nezaměstnanost přináší jednotlivcům řadu negativních důsledků: ztrátu pozice a ekonomického statusu, prestiže, často i sociální identity.

Míra nezaměstnanosti je podíl nezaměstnaných na počtu závisle výdělečně činných.“
(Všeobecná encyklopedie DIDEROT 1999, s. 352)

Sociální událost nezaměstnanosti je dle Tomeše (1996) definována:

- nedobrovolným charakterem (nemožnost získat zaměstnání);
- pracovní schopností (způsobilost být zaměstnán);
- připraveností (disponibilita) pro výkon zaměstnání;
- aktivním hledáním zaměstnání (docházení na úřad práce).

2.2. Nezaměstnanost jako sociální problém

Je nutno poznamenat, že nezaměstnanost není považována za vážný ekonomický, ale ani za sociální problém, pokud se nestává masovou. Obvykle se vychází z faktu, že samotná existence nezaměstnanosti je vlastně přirozeným fenoménem a znakem svobodné společnosti, založené na tržním mechanismu a demokracii. Její existence primárně vyplývá a je ospravedlněna potřebami:

- pohybu ekonomiky, který si vyžaduje i odpovídající pohyb pracovníků, což je spojeno s určitým časem, v kterém se oba pohyby vzájemně přizpůsobují;
- svobodné volby osob, jejich svobodného rozhodování o tom, zda přijmou zaměstnání, nebo zda budou existenčně závislé na jiných příjmech než na příjmech realizovaných na trhu práce, zejména na různých dávkách sociálního státu (welfare state), podporách od charitativních organizací nebo ze strany rodiny, či na příjmech z činnosti v neformální ekonomice. (Mareš 1998)

Pokud se však nezaměstnanost stává masovou a doba trvání jednotlivých případů nezaměstnanosti se prodlužuje, dostává se nezaměstnanost do centra pozornosti nejen těch, kdo ztrácejí práci, ale i do centra pozornosti celé společnosti a jejích státních a politických institucí. Masová nezaměstnanost vytváří pro společnost i pro vládu vážné problémy finančního (náklady na nezbytnou podporu vzrůstajícího počtu osob bez příjmu ze zaměstnání), organizačního (potřeba rozsáhlého a byrokratického aparátu služeb zaměstnanosti) a politického charakteru (ohrožení sociálního smíru, což v případě postkomunistických zemí znamená i ohrožení probíhajících sociálních a ekonomických reforem). Pro vlády států může vysoká míra nezaměstnanosti, a zejména nezaměstnanosti dlouhodobé, znamenat prostřednictvím ohrožení sociálních práv obyvatelstva i ohrožení legitimacy státní moci. Přetrvávající masová nezaměstnanost může mít i dlouhodobé důsledky spočívající v novém rozdělení společnosti, v tlaku na reformulaci základních hodnot společnosti a stylu jejího života, ve ztrátě životních perspektiv části populace i celé společnosti.

Nezaměstnanost a zvláště masová nezaměstnanost není ovšem jen ekonomickým problémem. Problémy, které jsou s nezaměstnanými spojeny, nespočívají jen ve snížené efektivitě ekonomického systému a v mrhání lidskými zdroji, v rostoucích deficitech státních rozpočtů a v měnové nestabilitě, s nimiž je spojována. Jde také o rostoucí sociální napětí a sociální krize, které ji doprovázejí a projevují se jako zhoršení veřejného zdraví,

nárůst chudoby, krize komunitního a rodinného života, růst kriminality a dalších sociálně patologických jevů, odcizení se části populace platným hodnotám a normám, vznik tzv. underclass. V tomto ohledu je dlouhodobá nezaměstnanost i psychologickým, sociálním a kulturním problémem. Především proto, že vytlačuje rostoucí počet osob mimo hlavní proud společenského života a činí z nich klienty sociálního státu se všemi důsledky pro jejich životní úroveň i existenciální pocity. (Mareš 1998)

2.3. Kdo je nezaměstnaný a kdo jen nepracuje

Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje je nezaměstnaný. Souvisí to s odlišením práce, především práce konané pro vlastní potěšení či v rámci domácnosti, od zaměstnání (v anglické literatuře se s tím může čtenář setkat jako s rozlišením mezi „work“ a „job“ jako zaměstnáním poskytujícím výdělek).

Na nutnost odlišovat mezi „prací“ a „zaměstnáním“ upozorňuje Jahodová (1982). Podle ní Oxfordský slovník anglického jazyka obsahuje 39 odlišných významů pojmu práce. Výkon zaměstnání je pouze jedním z těchto významů, i když pro náš účel nejdůležitějším. (Mareš 1998)

Přes mnohé rozdíly lze však při různém vymezování nezaměstnanosti přece jen najít obecnou shodu alespoň v tom, že jde o přibližnou hodnotu aktuálního počtu osob, které jsou současně:

- schopny práce (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací),
- chtějící zaměstnání (často ještě specifikuje nyní, aktuálně), ale
- jsoucích přes tuto snahu v daný okamžik bez zaměstnání (tedy i přes svou snahu, která je různě vymezována jako přiměřená, nenalézajících přiměřené zaměstnání).

Tyto tři požadavky jsou i obsahem definice nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce (ILO) v Ženevě.

2.4. Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost představuje historicky i v současnosti jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržního hospodářství.

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

- nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány;
- aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit.

Spolu se zaměstnanými (obyvatelstvo, které má placené zaměstnání nebo sebezaměstnání, včetně osob v práci nepřítomných, ale majících vazbu na zaměstnání – nemoc, mateřská dovolená aj.) tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo – pracovní sílu země. (Buchtová 2002)

Dělení nezaměstnanosti:

- z hlediska dobrovolnosti na:
 - *dobrovolnou* - lidé o práci vědomě neusilují, je upřednostněn volný čas před konáním práce;
 - *nedobrovolnou* – jsou splněny výše uvedené podmínky pro charakteristiku nezaměstnaného, člověk aktivně usiluje o nalezení zaměstnání;
- z hlediska charakteru na:
 - *frikční* - vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi; krátkodobá (dobrovolná) nezaměstnanost spočívající v nedokonalé mobilitě (lidé nemají nebo nechtějí dojíždět za prací, stěhovat se) a špatné informovanosti o pracovních příležitostech;
 - *strukturální* - postihuje některá odvětví či výroby a vzniká v důsledku nesouladu nabídky a poptávky po práci; je vyvolána technickým pokrokem a rychlejším rozvojem ekonomiky, než je rozvoj vzdělávacího systému; je dlouhodobá, nedobrovolná a v některých oblastech vysoká;
 - *cyklickou* - souvisí s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky; je to nedobrovolná nezaměstnanost a je spojena se ztrátou práce zejména v důsledku nedostatečného odbytu;
 - *sezónní* - není uváděna vždy; je nedobrovolná, spojena s koncem brigád, sezónních prací aj.; jde o faktor působící na vývoj nezaměstnanosti a růst nabídky práce v určitých časových obdobích;
- z časového hlediska na:
 - *krátkodobou* - do 3 měsíců;
 - *střednědobou* - do 12 měsíců;

- *dlouhodobou* - nad 12 měsíců; je charakteristická pro určité sociální kategorie a vytváří specifické problémy jak pro nezaměstnané osoby (životní strategie), tak i pro společnost (nároky na sociální stát, nebezpečí vzniku „*underclass*“);
- z hlediska míry postihu obyvatelstva na:
 - *individuální* – postihuje jednotlivce;
 - *masovou* - stav, kdy nezaměstnanost zasahuje značný počet ekonomicky aktivních osob (obvykle se bere hranice asi nad 10 – 20 %); charakteristickým je pro tento stav i vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných.

2.5. Důsledky nezaměstnanosti pro jedince

Naprostá většina lidí nebere práci jen jako nutný životní úděl, s nímž je potřebné se smířit, ale pracuje s jistou samozřejmostí, která přináší radost a uspokojení. Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle poznává, až když ji ztratí. Nedobrovolné vyřazení práce z osobního života člověka má totiž podle našich i zahraničních poznatků průkazné negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky. Dlouhodobou ztrátou placeného zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, ničí se obvyklé časové rozvržení pracovního dne, ztrácí se možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností. Dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky, nastává postupný rozklad integrity osobnosti. Vytrácejí se aktivity, které byly pravidelnou součástí denního pracovního rytmu člověka.

Ocitne-li se člověk dlouhodobě bez práce, ztrácí nejsilnější pojítko s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech. A tak ztratit práci ve společnosti, kde je placená práce stále ještě spojována s vysokou společenskou i osobní hodnotou a kde je zaměstnání klíčem k životním aspiracím i zdrojem identity a sebeúcty člověka, přináší stresující životní událost. Tento subjektivně stresující zážitek je navíc okolím stále ještě vnímán jako znamení životního selhání jedince.

Naše i zahraniční poznatky potvrzují, že ztráta práce znamená pro jedince nejen pokles životní úrovně (hraničící často až s chudobou), ale také řadu dalších osobnostních změn. Psychologické výzkumy dlouhodobě nezaměstnaných lidí zjišťují jejich hlubokou

deprivaci (strádání) ze ztráty práce, pokles sebevědomí a sebeúcty, pocit neužitečnosti a beznaděje. Současně dochází k poklesu sociálního statusu nezaměstnaného, který je často doprovázen jeho ponižující stigmatizací. Nezaměstnanost samozřejmě působí selektivně a postihuje především tzv. rizikové skupiny lidí. Přispívá tím ke vzniku současné třídy deklasovaných, tj. lidí ze zkušeností dlouhodobé nezaměstnanosti, bez kvalifikace a pracovních dovedností, kteří žijí mimo pracovní trh a jsou trvale závislí na systému podpor. (Buchtová 2002)

Důsledky nezaměstnanosti nepocítují jen ti, kdo ztratili svá zaměstnání. Ve skutečnosti zasahuje nezaměstnanost daleko větší počet osob, než na kolik lze usuzovat z podílu nezaměstnaných v ekonomicky aktivní populaci, a to jak prostřednictvím jejich rodin (obvykle rodiče s dětmi), tak i širších příbuzenských vztahů.

Vliv na rodinu má nezaměstnanost nejen prostřednictvím finančních potíží, ale též prostřednictvím:

- strukturální dezorganizace a krize, krize rodinného systému a narušení denních rodinných zvyklostí;
- změn v sociálních vztazích a sociální izolace rodiny v nezaměstnanosti;
- změn postavení nezaměstnaného jedince v rodinném systému, ztrátou jeho statusu a autority, odvozených ze zaměstnání a z jeho příspěvku příjmům rodiny;
- změn v rozdělení domácí práce. (Mareš 1998)

Ztráta zaměstnání vede k sociální izolaci v dvojitým smyslu slova. Jednak samo (ztracené) zaměstnání je významným zdrojem (ztracených) sociálních kontaktů, jednak jeho ztráta vede k přerušení řady dalších sociálních kontaktů jež s ním přímo nesouvisí. Míra sociální izolace je spojena s řadou faktorů, mezi nimiž hraje významnou roli věk. (Mareš 1998)

2.6. Postoj společnosti k nezaměstnaným

Nezaměstnanému je ve společnosti přiřazován určitý status. Je sice podřadný, ale je s ním svázána řada povinností a očekávání jak ze strany státní moci (zejména orgánů sociálního státu), tak ze strany veřejnosti. Veřejnost stejně jako státní administrativa, očekávají od nezaměstnaných především aktivní hledání nového zaměstnání. Nezaměstnaný v něm není osvobozen ze sociálních závazků a očekává se, že je bude plnit bez ohledu na své finanční

a emocionální problémy. Očekává se od něj jednak to, že je schopen změnit svoji situaci, tak i snaha o tuto změnu. Proto je činěn za svou situaci (a za to, že nemůže najít práci) odpovědným. Předpokládá se, že svoji nezaměstnanost bude považovat za nežádoucí. Jestliže nenachází práci, je považován za líného nebo neschopného a není s ním něco v pořádku. Status nezaměstnaného je tedy přechodný, trvalý status nezaměstnaného je přiznán jen tam, kde je spojen s trvalou neschopností vykonávat zaměstnání (chronická nemoc, fyzický respektive mentální handicap, demoralizace a osobnostní úpadek). (Mareš 1998)

V určitých regionech je situace na pracovním trhu tak nepříznivá, že šance získat zaměstnání je pro některé skupiny pracovníků velmi nízká a z hlediska jejich situace by tedy bylo výrazem realismu na hledání práce rezignovat. Veřejné mínění ovšem nepříznivě posuzuje „lenivost nezaměstnaných“ a předpokládá, že budou hledat práci bez ohledu na možnost úspěchu. Současně je veřejné mínění toho názoru, že by nezaměstnaní měli být „realističtí“ a přijmout zaměstnání i za horších platových podmínek. Měli by akceptovat jakoukoliv práci a jakoukoliv mzdu a dát jí přednost před dávkami sociálního státu, které jdou z kapes příčinlivých (a zaměstnaných) poplatníků.

Dominující obraz nezaměstnaných v očích veřejnosti, podporovaný často masmédií, je stále moralizující. Nezaměstnaní jsou si v tomto pohledu sami vinni svými problémy. Je to dáno jejich neochotou k mobilitě, neochotou přijmout i hůře placenou práci nebo práci na zkrácený úvazek. Jsou nezaměstnaní pro své nedostatky či nedostatek prozíravosti. Nemají potřebnou kvalifikaci, která by jim dala na trhu práce větší šance, a nejsou do jejího rozšíření ochotni investovat ani peníze, ani čas. O práci možná přišli i tím, že měli přehnané mzdové požadavky, a tak se jejich výrobky staly méně schopnými konkurence v mezinárodním měřítku, nebo byli méně produktivní než jejich konkurenti. Obraz nezaměstnaných jako osob žijících na úkor tvrdě pracujících daňových poplatníků a doplňujících si nelegálně svůj příjem (sociální podporu či sociální pomoc) prací v neformální ekonomice je pro veřejnost stále svůdný a rozšířený. Nepříznivý postoj značné části veřejnosti k nezaměstnaným, který je součástí jejich nevýhodného sociálního statusu, je dán mnoha důvody. (Mareš 1998)

2.7. Státní politika zaměstnanosti

Úkolem státu v oblasti zaměstnanosti je zabezpečit základní ústavní právo občana České republiky na práci.

Podrobnosti stanoví kromě zákona o zaměstnanosti (zákon č. 1/1991 Sb., v platném znění) také zákoník práce, zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, a vládní nařízení č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě.

Právo na práci se realizuje prostřednictvím státní politiky zaměstnanosti, která směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na práci. Zákon o zaměstnanosti stanoví základní nástroje, kterých státní politika zaměstnanosti používá:

- zprostředkování zaměstnání,
- rekvalifikace,
- hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání,
- zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností,
- kontrola dodržování pracovněprávních předpisů.

2.7.1. Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrnné označení činností státních orgánů s cílem poskytnout zaměstnání všem uchazečům o zaměstnání a umožnit jim snazší a rychlejší návrat na pracovní trh. Státní orgány se při uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti řídí především zákonem č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti (v platném znění), který specifikuje některé oblasti, vymezené zákonem č. 1/1991 Sb.

2.7.2. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří především rekvalifikace, zřizování společensky účelných pracovních míst, odborná praxe absolventů škol, veřejně prospěšné práce a chráněné dílny a chráněná pracoviště.

2.7.2.1. Rekvalifikace

Nejvíce využívaným nástrojem je rekvalifikace uchazečů o zaměstnání. Rekvalifikace mají význam v případě, kdy struktura nabízených pracovních míst profesně neodpovídá struktuře uchazečů o zaměstnání. Jedná se buď o rekvalifikace cílené, již s příslibem

zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele, nebo o rekvalifikace nespecifické, které mají zvýšit možnost uplatnění uchazeče na trhu práce. Rekvalifikace realizují organizace, které mají příslušnou akreditaci ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

2.7.2.2. Společensky účelná pracovní místa

Dalším často využívaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou společensky účelná pracovní místa. Mohou mít formu nově vytvořených pracovních míst s příspěvkem úřadu práce (opatření je využíváno zejména při tvorbě míst pro občany se změněnou pracovní schopností), nebo dotace ke mzdě, či příspěvku na zapracování. Další možnou pomocí úřadu práce je dotace na úhradu mezd a jejich náhrad, včetně pojistného na sociální a zdravotní pojištění, nebo poskytnutí jiné účelové dotace. Dotace na jedno takto zřízené pracovní místo může činit až 80 tisíc Kč.

2.7.2.3. Odborná praxe absolventů škol

Jinou formou aktivní politiky zaměstnanosti je odborná praxe absolventů škol a tzv. praktikantská místa (ve státní správě). Zaměstnavatel získá na takto vytvořené pracovní místo pro nezaměstnaného absolventa příspěvek od úřadu práce. Snahou je zejména umožnit absolventům škol nástup do prvního zaměstnání, aby získali pocit vlastní potřeby a důležité pracovní návyky.

2.7.2.4. Veřejně prospěšné práce

Především pro nízko kvalifikované uchazeče jsou organizovány veřejně prospěšné práce. Mají podobu krátkodobého pracovního uplatnění. Tato část aktivní politiky zaměstnanosti umožňuje zapojit nejproblematictější uchazeče o zaměstnání (nizká kvalifikace, sociální nezakotvenost). Závisí však na vůli starostů měst a obcí daná pracovní místa vytvořit. Obecně lze říci, že tato forma zapojení zejména dlouhodobě nezaměstnaných má větší podporu v menších lokalitách, kde zároveň umožňuje společenskou kontrolu hůře společensky přizpůsobivých občanů. Úřad práce (dále jen ÚP) může poskytnout dotaci až do výše skutečně vyplacených mezd.

2.7.2.5. Chráněné dílny a chráněná pracoviště

Jsou to pracoviště provozovaná právníky a fyzickými osobami, pracuje – li v nich alespoň 60 % občanů se změněnou pracovní schopností. Chráněné pracoviště je též

pracoviště zřízené v domácnosti občana se změněnou pracovní schopností. ÚP poskytuje příspěvek na zřízení chráněných dílen a pracovišť.

2.7.3. Pasivní politika zaměstnanosti

Protipólem aktivní politiky zaměstnanosti je **pasivní politika** – vyplácení mezd pracovníkům ÚP, náklady na provoz ÚP, vyplácení hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti.

2.8. Strukturální fondy Evropské unie

Jednou ze základních politik Evropské unie je posilování hospodářské a sociální soudržnosti, která usiluje o vyvážený rozvoj evropských regionů a odstraňování rozdílů v úrovni rozvoje těchto regionů. Tato politika je realizována prostřednictvím Strukturálních fondů, Kohezního fondu, prostředků Evropské investiční banky a dalších finančních nástrojů.

Strukturální fondy jsou tvořeny čtyřmi fondy, z nichž každý plní svoji specifickou roli a je možno ho využívat na předem vymezeném území úrovně NUTS 2 resp. NUTS 3:

- ***Evropský fond regionálního rozvoje*** přispívá k rozvoji a strukturálnímu vyrovnávání zaostávajících regionů a k ekonomické a sociální konverzi oblastí, potýkajících se se strukturálními problémy.
- ***Podpůrná sekce Evropského zemědělského podpůrného a záručního fondu*** je určena na podporu konkurenceschopnosti zemědělství jakožto klíčové aktivity ve venkovských oblastech. Zajišťuje diverzifikaci činností ve venkovských oblastech a pomáhá udržet jejich osídlení.
- ***Finanční nástroj na podporu rybolovu*** podporuje dosažení rovnováhy mezi přírodními zdroji sloužícími k rybolovu a jejich využíváním. Pomáhá udržet konkurenceschopný rybářský průmysl a revitalizuje oblasti závislé na rybolovu.
- ***Evropský sociální fond (ESF)*** je určen na podporu realizace Evropské strategie zaměstnanosti prostřednictvím investic do lidských zdrojů, jejich vzdělání, podpory zaměstnatelnosti, zaměstnanosti, podnikání a vyrovnáváním příležitostí v přístupu na trh práce.

Pro čerpání prostředků ze strukturálních fondů musí každá členská země zpracovat programovací dokumenty, které jsou schváleny jak na národní úrovni tak na úrovni Evropské komise.

Základním dokumentem v České republice je Národní rozvojový plán, pokrývající území Cíle 1. Cíl 2 a Cíl 3 jsou pokryty samostatnými programy, tzv. Jednotnými programovými dokumenty.

Na všechny programy pak navazují programové dodatky, ve kterých jsou podrobně specifikována jednotlivá opatření programu a způsob jejich realizace.

2.8.1. Evropský sociální fond (ESF)

Členstvím v Evropské unii vzniká České republice nárok na čerpání prostředků ze strukturálních fondů, tedy i z Evropského sociálního fondu (ESF). Základním strategickým dokumentem pro získání podpory z ESF je **Národní rozvojový plán**, jehož cíle budou realizovány prostřednictvím pěti operačních programů (1. OP Průmysl a podnikání, 2. OP Infrastruktura, 3. OP Rozvoj lidských zdrojů, 4. OP Rozvoj venkova a multifunkční zemědělství, 5. Společný regionální operační program).

Na prioritní oblasti politiky zaměstnanosti obsažené v Evropské strategii zaměstnanosti navazuje Národní akční plán zaměstnanosti, mezi jehož základní pilíře patří:

- **zlepšení zaměstnatelnosti** – podpora nezbytného vzdělání, odpovídajících schopností a motivace k získání a udržení si zaměstnání u všech osob vstupujících na trh práce;
- **rozvoj podnikatelského prostředí a tvorba pracovních míst** – podpora podmínek pro založení, fungování a rozvoj podniků poskytujících pracovní místa;
- **podpora adaptability podniků a jejich zaměstnanců** – podpora flexibility a inovací na pracovišti s cílem zlepšení efektivity a konkurenceschopnosti a vytvoření a zachování pracovních míst;
- **posilování rovných příležitostí pro muže a ženy** – odstraňování všech forem diskriminace v přístupu k pracovním příležitostem a odměňování.

Hlavními dokumenty tvořícími základ pro čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů na období 2004 - 2006 v České republice a potažmo v jejím hlavním městě Praze jsou Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OPRLZ) a Jednotný programový dokument pro Cíl 3 pro Prahu (JPD3).

Hlavním cílem obou programů je dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje. Velký důraz je kladen na rovnost příležitostí pro ženy a muže na trhu práce.

2.9. Stav nezaměstnanosti v ČR

Nezaměstnanost je nepříjemným průvodním jevem rozvoje společenských systémů založených na tržní ekonomice. Její vysoká míra nepříznivě ovlivňuje celkové společenské klima, zhoršuje hospodářskou situaci státu, spokojenost a zdraví lidí. Ztráta práce však především ponižuje člověka, který umí a chce pracovat, narušuje jeho obvyklou psychickou pohodu, poškozují život jeho rodiny.

Nezaměstnanost je problémem, se kterým se Česká republika potýká již desítky let. Nyní, po vstupu ČR do Evropské unie, se objevují pokusy řešit problematiku nezaměstnanosti i za finanční pomoci EU a za pomoci poznatků v oblasti nezaměstnanosti z jiných členských států EU.

V evropských zemích se národní vlády potýkají s nezaměstnaností a její snižování je jednou z hlavních priorit ve všech zemích.

V současné době se rozvíjí celá řada projektů na podporu zaměstnanosti skupin, které jsou na trhu práce nejvíce handicapovány. Projekty mají většinou regionální charakter a jsou spolufinancovány z prostředků Evropské unie.

Hlavním těžištěm této bakalářské práce je projekt Aktivizace pracovního potenciálu sociálně znevýhodněných občanů, financovaný z prostředků ESF EU. Navrhovatelé projektu vycházeli mimo jiné ze situace nezaměstnanosti v ČR v období bezprostředně předcházejícímu sepsání a podání projektu, tedy ze 3. čtvrtletí roku 2005. Jelikož má projekt regionální působnost, a to na území hlavního města Prahy, byl sledován převážně vývoj nezaměstnanosti v Praze.

2.9.1. Vývoj nezaměstnanosti v ČR

Obyvatelé ČR byli zvyklí na tzv. plnou zaměstnanost. S nezaměstnaností (v tom smyslu, že občan aktivně hledá práci v období, kdy nevykonává jakoukoliv jinou placenou práci) se ve větší míře setkali až po roce 1989. Zprvu se míra nezaměstnanosti po dlouhou dobu pohybovala na velmi nízké úrovni. V roce 1990 byla míra nezaměstnanosti 0,73 %, o rok později 4,13 % a až do roku 1997 nepřesáhla 5 %. Touto úrovní se ČR zařadila do skupiny postkomunistických zemí (spolu s Rumunskem, Slovenskem a Maďarskem), ve které po pádu železné opony nedošlo k rychlému nárůstu nezaměstnanosti. Přičítalo se to jednak nízké míře dlouhodobé nezaměstnanosti, levné pracovní síle, určitému posunu ve složení a míře ekonomicky neaktivní populace, ale především pozdržení restrukturalizačních

procesů u velkých českých podniků. Restrukturalizační procesy se vzápětí odrazily v nárůstu nezaměstnanosti. K 31.12. 2005 dosahovala míra nezaměstnanosti v průměru 8,8 % z celkové ekonomicky aktivní populace.

2.9.2. Regionální rozdíly

Při sledování míry nezaměstnanosti v ČR lze spatřit velké regionální rozdíly. Nejnižší míry nezaměstnanosti za rok 2005 bylo dosaženo v Praze, v průměru 3,25 %. Nejhorší situace byla v Ústeckém (15,41 %) a Moravskoslezském (14,23 %) kraji.

2.9.3. Nezaměstnanost v Praze

Ačkoliv je v Praze nejnižší míra nezaměstnanosti, má zde nezaměstnanost svá určitá specifika. V Praze se v oblasti nezaměstnanosti vyhrocuje situace některých cílových skupin, především sociálně znevýhodněných občanů a občanů těžko umístitelných na stávajícím trhu práce.

V roce 2005 bylo v Praze přibližně 24,6 tisíc uchazečů o zaměstnání (na celém území ČR 510,4 tisíc). Z celkové míry registrované nezaměstnanosti na území hl. města (3,25 %), tvořily 3,81 % ženy a 2,80 % muži. Počet uchazečů na jedno volné místo činil 2,2 %.

2.10. Nezaměstnanost a sociální práce

Sociální práce jako komplex formálních a neformálních postupů zaměřených na řešení a zmírňování sociálních problémů, je součástí sociální politiky. Nezaměstnanost není v kontextu sociální práce novým fenoménem. Z mnoha důvodů mají lidé, kteří jsou objektem sociální práce, často současně i problémy s tím, jak získat či udržet zaměstnání. Stejně tak se s problémem nezaměstnanosti úzce pojí chudoba a rodinné krize, které jsou tradičním předmětem sociální práce.

Nezaměstnaní se tedy často objevují mezi klienty různých typů sociálních služeb a jsou předmětem sociální práce. Jedním z hlavních důvodů, proč nezaměstnaní vyhledávají sociální služby, jsou finanční potíže.

Nezaměstnanost také prolouhuje případy, které by jinak byli předmětem jen jednorázové či krátkodobé pomoci ze strany sociálních pracovníků. Prohlubuje rovněž potíže osob, které jsou tak jako tak předmětem sociální práce. Pro handicapované osoby je například ztráta zaměstnání či neschopnost najít zaměstnání prohlubováním jejich stigmatu (vytváří jakési dodatečné stigma). (Mareš 1998)

3. SKUPINY OBYVATEL ZNEVÝHODNĚNÉ NA TRHU PRÁCE

3.1. Marginalizace na trhu práce

Marginalizace je redukcí šancí, zatlačením pracovníků s určitými sociálními charakteristikami do nevýhodných či marginálních pozic na trhu práce (nejčastěji na sekundární trh práce) a jejich vystavení vyššímu riziku nezaměstnanosti, respektive jejich vytlačení do dlouhodobé nezaměstnanosti. Podle řady autorů, v české produkci např. Sirovátka (1997a), je nejspolehlivějším indikátorem marginalizace nějaké sociální kategorie na trhu práce její specifická míra dlouhodobé nezaměstnanosti. Procesy marginalizace mohou nabývat podobu diskriminace, ale mohou být i důsledkem institucionální regulace trhu práce či osobního rozhodnutí (životní strategie) samotných marginalizovaných osob.

Objektem marginalizace mohou být celé sociální kategorie či skupiny (nejčastěji má tato marginalizace podobu diskriminace), či jednotlivci (nejčastěji je, v tomto případě, založena na absenci lidského kapitálu). Mohou to být ženy, mladiství, staré osoby i jinak definované sociálně demografické kategorie obyvatelstva či konkrétní sociální skupiny. Většinou jsou ovšem oběťmi marginalizace velmi málo kvalifikované osoby a příslušníci etnických minorit. V řadě případů se tyto charakteristiky sčítají: např. příslušníci etnických minorit mívají obecně nízkou kvalifikaci. V České republice je to konkrétní případ Rómů, u nichž se sčítají nízká kvalifikace a (z hlediska potřeb trhu práce) malý lidský kapitál, pracovní nespolehlivost (ať již faktická, nebo jako součást jejich stereotypu) s rasistickými postoji (diskriminace) části zaměstnavatelů. (Mareš 1998)

3.2. Skupiny znevýhodněné na trhu práce

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

zaměřena politika zaměstnanosti. U nás k nim patří mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti.

Některé z tzv. cílových skupin (z anglického target groups) potřebují také zvýšenou pomoc pracovně profesního a psychologického poradenství. Všeobecné tlaky dlouhodobé nezaměstnanosti mohou sice sdílet s ostatními nezaměstnanými, ale s odlišnými psychologickými, sociálními a zdravotními následky. Důsledky ztráty práce mohou být pro některé jedince enormně bolestivé, protože v první řadě nesouvisejí s jejich pracovním zařazením. (Buchtová 2002)

3.2.1. Mladší věkové skupiny do 30 let

Absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce.

S nezaměstnaností absolventů středních škol a mladistvých bez zájmu o získání zaměstnání se objevují i závažné výchovné a psychologické problémy. Pokud si tito mladí lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování, k vyřazování ze společnosti. Prodlužování adolescence nezaměstnaností má negativní důsledky pro jedince i pro společnost. (Buchtová 2002)

3.2.2. Starší lidé

Nejtěživěji prožívají, podle některých autorů, ztrátu zaměstnání lidé ve věku 41 – 50 roků. Tyto skupiny pracovníků provázely pocity bezradnosti spojené se strachem, psychickou tenzí, nejistotou a s postupnou ztrátou sebedůvěry. Spolu s pracovní rezignací se projevila i rezignace na společenskou aktivitu.

Jestliže nezaměstnanému jedinci činí problém získat zaměstnání ve středním období pracovní kariéry, v pozdním stádiu kariéry jsou jeho možnosti ještě menší a řada lidí musí navíc čelit krizi základních jistot.

Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako horší „investice“ ve srovnání s mladými. To často způsobuje u znovuzaměstnaného staršího jedince přetrvávající pocity neuspokojení a nevyužití. Takový člověk se pak uzavírá do své práce s pocity sebelítosti. Lidé se stávají úzkostlivě opatrnými, hlídají a promýšlejí si své jednání a chování, snaží se,

pokud je to možné, nevytvářet situace, které by mohly zavdat důvod k jejich negativnímu hodnocení okolím. Ovšem tím, že minimalizují riziko, zmenšuje se jejich kreativita v pracovním zapojení. Jejich celková aktivita je defenzivní, poskytuje především „ochranu“ proti ztrátě získaného zaměstnání.

Čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy a pomaleji se přizpůsobuje novým životním situacím. (Buchtová 2002)

3.2.3. Ženy

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

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

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

3.2.4. Lidé se zdravotním postižením

U lidí se změněnou pracovní schopností (ZPS) vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé v současné společnosti čím dál menší šanci se uplatnit na trhu práce. Doba jejich evidence na úřadech práce převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých občanů. Dostávají se často do bezvýchodné životní situace a pro jejich rodiny to znamená starost o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka. I když dosavadní systém sociálního zabezpečení se podílí na zajišťování jejich základních materiálních potřeb,

společenská integrace skupiny zdravotně postižených lidí závisí z velké části na širších sociálních, ekonomických a legislativních podmínkách. (Buchtová 2002)

3.2.5. Lidé bez kvalifikace

V současné struktuře dlouhodobě nezaměstnaných jsou největší skupinou nekvalifikovaní pracovníci (asi 1/3 všech nezaměstnaných), jejichž část tvoří absolventi základních škol. Jde zejména o mladé lidi obtížně vzdělávatelné, často s malým zájmem o zaměstnání. Patří sem i lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování (alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení a další lidé sociálně nepřizpůsobiví). Převážně jde o lidi se specifickými charakteristikami individuálního a rodinného života. Zvláštní náklonnosti a charakteristiky přispívají k jejich „vydělávání se“ ze společnosti a vedou k vytváření tzv. „nové třídy deklasovaných“ („new-underclass“), která žije jakoby „uvnitř systému podpor“ sociálního zabezpečení, v „subkultuře“ trvalé závislosti na státu. Proces utváření této skupiny nezaměstnaných se specifickou kulturou – pasivitou, apatií a častým deviantním chováním – souvisí však i s délkou nezaměstnanosti a s dalšími faktory sociálního prostředí.

Úroveň kvalifikace a profesionálních dovedností bude při hledání pracovní příležitosti rozhodující. Více dovedností totiž znamená větší možnost volby pro zaměstnavatele i pro pracovníka. Pracovníci s nízkou kvalifikací budou postupně stále více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji. O práci nekvalifikovaných lidí nebude zájem a oni sami se stanou potencionálním kriminálním problémem pro společnost. (Buchtová 2002)

3.2.6. Romské etnikum

Vzhledem ke zvyšujícím se nárokům uplatnění pracovní síly na trhu práce, kde výraznou roli sehrává výše kvalifikace a rozsah a kvalita sociálních dovedností, bude romské etnikum stále obtížněji získávat zaměstnání. Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci; značná část žáků v této populaci dokonce neukončí ani základní vzdělání.

Romové byli zaměstnání v profesích, které vlivem ekonomické reformy procházejí výraznými změnami kvalifikačních požadavků. Romové žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot i pod zvýšeným tlakem majoritní populace, která je zatím plně nazaintegrovala. Jejich šance uplatnění na trhu práce je tedy minimální. Zvýšená koncentrace romských obyvatel ve vymezených oblastech vytváří lokality

s vyhrocenými sociálními problémy, s vysokou kriminalitou a s rostoucí závislostí na prostředcích poskytovaných státní sociální sítí. (Buchtová 2002)

4. PRACOVNÍ PODMÍNKY A NEZAMĚSTNANOST ŽEN

4.1. Podmínky pro pracovní život žen

Zákon č. 65/1965 Sb.¹, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a související pracovně právní předpisy stanoví povinnost zaměstnavatelům zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz diskriminačního jednání, pokud se týká jejich pracovních podmínek, odměňování za práci, odborné přípravy a příležitost dosáhnout funkčního či jiného postupu v zaměstnání.

Uvedená zásada rovného zacházení a zákaz diskriminačního jednání však neplatí v pracovně právních vztazích absolutně vždy a ve všech případech. Proto zákoník práce stanoví základní rámec pro vymezení takových případů, které nelze považovat za diskriminaci. S ohledem na podmínky pro pracovní život žen se jedná především o tu část právní úpravy, která se týká speciální ochrany všech žen obecně a dále žen z důvodu těhotenství a mateřství.

Většina lidí stráví v práci velkou část svého života. Pokud někdo z diskriminačních důvodů práci nedostane, pokud dostává za stejnou práci nižší odměnu než ostatní, nebo pokud kvůli diskriminaci nemá naději na budování profesní kariéry, je v práci ponižován, zstrašován nebo obtěžován z diskriminačních důvodů, z hlediska prožívání plnohodnotného lidského života jde o významnou negativní zkušenost.

4.1.1. Pracovní podmínky žen a zákaz některých prací

V rámci obecné právní úpravy není žádná odlišnost v právní úpravě pracovních podmínek žen a mužů. Výjimkou je pouze zákoníkem práce (§ 149) stanovená povinnost zaměstnavatelům zřizovat, udržovat a zlepšovat hygienická a jiná zařízení pro ženy. Jedná se však pouze o rozšíření obecné povinnosti zřizovat, udržovat a zlepšovat zařízení pro všechny zaměstnance (§ 139 zákoníku práce).

¹ Dne 21. dubna 2006 byl přijat nový zákoník práce, jež nabude účinnosti 1. ledna 2007. V novém zákoníku dojde k mnoha změnám. Nově jsou zvláštní podmínky některých zaměstnanců upraveny v hlavě IV. Díl 2 této hlavy se věnuje pracovním podmínkám zaměstnankyň, díl 3 pracovním podmínkám zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby a díl 4 přestávkám na kojení. Ustanovení upravující pracovní podmínky žen, zákaz některých prací, mateřskou a rodičovskou dovolenou apod. zůstala v podstatě nezměněna.

Diskriminací nejsou případy, kdy ženám výkon nějakého zaměstnání zakazuje právní předpis – důvodem je ochrana zdraví žen obecně a v některých případech ochrana zdraví žen v souvislosti s jejich těhotenstvím a mateřstvím.

Zákoník práce tedy vymezuje práce zakázané všem ženám, práce zakázané těhotným, práce zakázané kojícím ženám a práce zakázané matkám do konce devátého měsíce po porodu.

4.1.2. Kratší pracovní doba („částečný úvazek“)

Povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud se týká jejich pracovních podmínek, odměňování za práci, odborné přípravy a příležitost dosáhnout funkčního či jiného postupu v zaměstnání se vztahuje na všechny zaměstnance, tedy i na ty, kteří mají se zaměstnavatelem sjednání kratší pracovní dobu než je stanovená týdenní pracovní doba (obecně max. 40 hodin týdně).

Dle ustanovení § 156 je zaměstnavatel povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám žen pečujících o děti. Požádá-li žena pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná žena o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět její žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (§ 86). Zaměstnavatel přitom postupuje v součinnosti s příslušným odborovým orgánem.

4.1.3. Mateřská a rodičovská dovolená

Mateřská dovolená náleží ženě v souvislosti s porodem dítěte. Mateřskou dovolenou poskytuje zaměstnavatel a její délka činí minimálně 14 týdnů a maximálně 28 týdnů. V rámci tohoto limitu je její délka dána výhradně na základě rozhodnutí ženy. V určitých případech je však délka mateřské dovolené prodloužena na 37 týdnů (žena porodila současně dvě a více dětí nebo je osamělá, tj. svobodná, ovdovělá, rozvedená a nežije s druhem).

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout matce a otci dítěte na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené (tj. po uplynutí 28, popř. 37 týdnů) a otci hned od narození dítěte. Délka rodičovské dovolené záleží na rozhodnutí rodičů, maximálně se však poskytuje do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let, s možností čerpat další volno do 4

let věku dítěte. Zda zaměstnavatel umožní zaměstnankyni čerpat neplacené pracovní volno do 4 let věku dítěte, je pouze věcí dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou matka i otec dítěte oprávněni čerpat současně, což umožňuje, aby rodiče pečovali o dítě střídavě i současně.

4.1.4. Návrat do zaměstnání po ukončení mateřské a rodičovské dovolené

Po ukončení mateřské dovolené má žena nárok na zařazení na svoji původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí je zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě.

Po ukončení rodičovské dovolené je žena také zákoníkem práce chráněna, její ochrana však je poněkud slabší než ochrana po návratu do práce z mateřské dovolené. Zaměstnankyně má v tomto případě v souladu s § 35 odst. 1 písm. a) zákoníku práce právo, aby jí zaměstnavatel přiděloval práci podle pracovní smlouvy, nemá však už právo být zařazena na její původní práci a pracoviště.

4.1.5. Zhodnocení právní úpravy podmínek pro pracující ženy

„Pracovně právní úprava stanoví rámec pro realizaci rovného zacházení se všemi zaměstnanci. Tato úprava se vztahuje na všechny pracovně právní vztahy bez rozdílu – založené pracovní smlouvou, volbou, jmenováním, dohodami mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti).

Pokud se týká speciální úpravy pracovních podmínek žen obecně, těhotných a kojících žen právní úprava zakazující těmto ženám některé druhy prací respektuje v plném rozsahu fyziologické vlastnosti a mateřské poslání. Ochrana zdraví žen obecně a v některých dalších případech ochrana zdraví žen v souvislosti s jejich těhotenstvím a mateřstvím se jeví jako dostatečná.

Právní úprava mateřské a rodičovské dovolené je na vysoké úrovni, doba poskytování je dokonce jedna z nejvyšších v Evropě.

Právní úprava pracovních podmínek matek dětí do 8 (u pracovních cest) a do 15 let věku (u úprav pracovní doby) se též na první pohled jeví jako vyhovující. Praktická realizace příslušných zákonných ustanovení však naráží na neochotu některých zaměstnavatelů umožnit ženám některé úpravy pracovní doby (kratší pracovní dobu, posunutí začátku pracovní doby). V této neochotě lze často spatřovat prvek diskriminace – zaměstnavatel sice zamítnutí žádosti zaměstnankyně odůvodní provozními důvody, ale ve skutečnosti vyhovění žádosti žádné provozní důvody nebrání (např. pokud se jedná o práci

v administrativě). Ve značné části takových případů jsou ženy nuceny řešit péči o dítě ukončením pracovního poměru (v některých případech lze dovozovat, že to i byl pravděpodobný záměr zaměstnavatele).

Další možné způsoby diskriminace žen, které pracují na kratší pracovní úvazek, se v reálu projevují ve vyloučení takových žen z výhod poskytovaných zaměstnavatelem - v pracovních řádech některých zaměstnavatelů jsou některé výhody vztahovány pouze na zaměstnance pracující na plný úvazek (např. příspěvek na stravování, příspěvek na penzijní připojištění). Takový postup je samozřejmě v rozporu se zásadou rovného přístupu. Je tedy na zaměstnankyních, aby se proti nezákonnému postupu zaměstnavatele bránily. Další možným způsobem diskriminace je ztížená možnost přístupu žen pracujících na kratší pracovní úvazek k odborné přípravě a vzdělávání zaměstnanců – žena se nemůže zúčastnit např. celodenního školení, které délkou odpovídá osmihodinové pracovní době. Obdobný problém se týká žen pečujících o děti – ne všechny ženy mají možnost s ohledem na zajištění péče o děti se účastnit např. několikadenních odborných školení bez možnosti dojíždět domů.

Eliminovat určité problémy na straně zaměstnavatelů s úpravou pracovní doby by bylo možné tak, že zaměstnanci pečující o děti by měli právní nárok na kratší pracovní dobu, případně na úpravu začátku a konce pracovní doby, možnost pracovat doma apod.“ (<http://www.csz.cz/images/pranalyz1.doc>)

4.2. Nezaměstnanost žen

Nezaměstnanost je jedním z palčivých problémů, který trápí současnou Evropu. Ani vysoký růst české ekonomiky nemůže zabránit vysokému počtu nezaměstnaných. A žen je přitom nezaměstnaných mnohem více než mužů.

Ženy v Evropě jsou častěji nezaměstnané než muži. Ve většině členských zemích Evropské unie to mají ženy při uplatnění na trhu práce těžší než muži. Za celou Evropskou unii činí nezaměstnanost žen 9,8 % oproti nezaměstnanosti mužů 7,9 %. Nejnižší rozdíly v nezaměstnanosti dle pohlaví jsou tradičně ve Skandinávii (Dánsko, Finsko a Švédsko), zemích střední Evropy, Nizozemí a Velké Británii.

Ženy tvoří rizikovou kategorii, která je v jednotlivých vlnách propouštění první na řadě (spolu s mladistvými bez pracovních zkušeností) a jen obtížně se na trh práce vrací. A to i tehdy, je-li jejich pracovní kariéra přerušena nikoliv ztrátou práce, ale mateřstvím.

Často jsou ženy směřovány do zaměstnání ve službách a na pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou či sdílením práce. ...

4.2.1. Míra nezaměstnanosti žen

Míra nezaměstnanosti žen, její vývoj a struktura patří mezi hlavní ukazatele charakterizující ženskou populaci na trhu práce.

Míra nezaměstnanosti žen byla vždy vyšší než mužů, což je standardní v téměř všech zemích EU. Avšak teprve v posledních 2 letech přesáhla hranici 10%. Tak se přiblížila k průměrné výši ženské nezaměstnanosti ve většině postkomunistických zemí, ale i zemí EU, kde se pohybuje nad hranicí 10% již dlouhodobě. Počty nezaměstnaných žen převyšují počty nezaměstnaných mužů téměř ve všech věkových skupinách produktivního věku a podstatně vyšší jsou především ve věkových kategoriích nad 25 let. Nejohroženějšími skupinami jsou absolventi a absolventky škol bez praxe na trhu práce, ženy pečující o předškolní děti a lidé v předdůchodovém a důchodovém věku.

Z rozhovorů s nezaměstnanými, ale i zaměstnanými ženami, provedených Hanou Haškovou ze Sociologického ústavu AV ČR, bylo zjištěno, že při přijímacích pohovorech do zaměstnání se mladým ženám zcela běžně kladou dotazy: kolik plánují nebo mají dětí, jaký je věk a zdraví jejich matek-potenciálních babiček, případně jaké jsou jejich vzájemné vztahy s matkami. Ženy tuto praxi spíše přijímají a chápou jako fakt, na němž nelze nic změnit.

Neblahým faktem je, že povaha ženské nezaměstnanosti stále více nabývá dlouhodobého charakteru. Podíl žen nezaměstnaných 2 roky a déle stále vzrůstá, zatímco u mužů podíl nezaměstnaných 2 roky a déle stagnuje. Podíl krátkodobě nezaměstnaných žen klesá rychleji. Ačkoliv největší počet nezaměstnaných tvoří lidé bez placené práce po dobu 1-2 let, u žen tvoří modální kategorii nezaměstnaní 2 a více let, zatímco u mužů 3 -12 měsíců.

4.2.2. Nezaměstnanost a kvalifikace u žen

Nezaměstnanost postihuje především osoby se základním vzděláním, výučním listem a středoškolačky bez maturity. Vysoký je ovšem také podíl (téměř 30%) nezaměstnaných žen s maturitou. Pokud se nízký stupeň vzdělání spojí dohromady s kvalifikací v ústupovém odvětví, s minimální nebo žádnou praxí, s ohroženou věkovou skupinou, s bydlištěm v oblasti závislé na jediném zdroji obživy (např. huť, továrna), se špatným zdravotním stavem (často zapříčiněným zdevastovaným životním a sociálním prostředím v oblastech

s vysokou nezaměstnaností) a v případě žen i s mateřstvím, pak je možnost ztráty zaměstnání a dlouhodobá nezaměstnanost pravděpodobnější.

4.2.3. Nezaměstnanost a péče o děti

V ČR neodcházejí ženy do domácností jako v některých postkomunistických zemích (např. v Estonsku roste především počet ekonomicky neaktivních žen, zatímco počet nezaměstnaných žen zůstává poměrně malý). V ČR sice narůstá počet ekonomicky neaktivních žen, ale tento jev se v případě mladších žen vysvětluje především nárůstem připravujících se na zaměstnání - studujících nebo navštěvujících rekvalifikační kurzy. V současné době se to týká 43% ze všech ekonomicky neaktivních žen (bez invalidních a starobních důchodkyň). Počet těch žen, které celodenně pečují o rodinu v podstatě stagnuje (24% jich je na další mateřské dovolené a 19% pečuje o rodinu v domácnosti).

České ženy se častěji než dříve snaží získat práci v období péče o děti. Mezi nezaměstnanými ženami je téměř 10% po ukončení nebo stále na mateřské či rodičovské dovolené a dalších 9% těch, které zůstaly po nějaký čas v domácnosti.

Z rozhovorů s nezaměstnanými matkami s dětmi do 10 let vyplynula další potíž při hledání zaměstnání. Jde o to, že ženy přebírají veškerou zodpovědnost za chod domácnosti a výchovu dětí. Proto často přizpůsobují výběr pracovního místa rodinným povinnostem, které na sebe převzaly během rodičovské dovolené. Nutnost odvádět děti do zájmových kroužků, jeslí či školky, dodržovat omezení jejich provozní doby nebo jiných požadavků, to vše je v rozporu s šancí matky-uchazečky o zaměstnání získat pracovní místo. A to zejména tehdy, jestliže je vyškolená v takových oborech jako prodavačka, servírka nebo zdravotní sestra, protože často jde o práce na směny. Není divu, že právě u prací takového typu byla zjištěna nejnižší návratnost žen z rodičovské dovolené.

4.2.4. Dopad nezaměstnanosti na ženu

Obvykle si myslíme, že nezaměstnanost má destruktivní dopad především na muže, protože právě na nich spočívá zodpovědnost za finanční zajištění rodiny. Skutečnost je jiná. Ženy sice mohou maskovat dopady nezaměstnanosti větší angažovaností v domácnosti, ale ne vždy tomu tak je. Už proto, že nezaměstnanost nemá na lidi jen finanční, ale také sociální a psychologický dopad. Dva příjmy jsou v naší společnosti stále nutností a české ženy se považují za spoluživitelky rodin. Instrukce ženy v domácnosti je v ČR zastoupena pouze marginálně a společensky je hodnocena velice nízko.

Zaměstnání znamená pro ženy i muže nejen finanční zajištění rodiny (může být případně dílem pouze jednoho z partnerů), ale také finanční nezávislost na partnerovi nebo rodičích. Ovšem poskytuje navíc také sociální jistotu, perspektivu a kontakty, uplatnění vzdělání a dovedností, seberealizaci (práce v domácnosti je v české společnosti hodnocena jako seberealizačně nedostačující) a úspěch.

4.2.5. Genderové role

Vzhledem k genderovým rolím (žena pečuje o dítě a muž přináší větší plat do domácnosti), k legislativě, která často z genderových rolí vychází (žena odchází do důchodu dříve než muž...), a k odlišné zaměstnanecké (profesní, odvětvové a sektorové) struktuře mužů a žen postihuje nezaměstnanost odlišné socio-demografické kategorie žen a mužů. Příčiny nezaměstnanosti žen a mužů mohou být tedy různé. Nicméně z výše uvedených hledisek nezaměstnanosti dopadají stejně destruktivně jak na ženy, tak muže. Schopnost vyrovnat se s nezaměstnaností je genderově neutrální. (<http://ppam.elanor.cz/03-2001/20010351.htm>)

5. ŽENY A DÍVKY BEZ DOMOVA

5.1. Bezdomovectví

Bezdomovectví (bezdomovství) je sociálním jevem podmíněným celou řadou faktorů a představuje krajní podobu sociálního vyloučení. (Matoušek, Koláčková, Kodymová (eds.) 2005)

„Sociální vyloučení (exkluze) je chápáno jako nerovnost v participaci na životě společnosti, která je výsledkem nedostatku příležitostí k této participaci. (...) Na sociální vyloučení je nahlíženo jako na odraz nerovného přístupu k pěti základním zdrojům společnosti: k zaměstnání, zdravotní péči, vzdělání, bydlení a k sociální ochraně.“ (Kotýnková 2003 In. Matoušek, Koláčková, Kodymová (eds.) 2005, s. 315)

„Pro potřeby sociální práce se používá několik definic bezdomovectví s velmi podobným obsahem. Bezdomovectví označuje situaci bezprostřední nouze, v níž se ocitá člověk bez trvalého domova. Záměrně je použit pojem domov, nikoli přístřeší. Výraz domov je asociován s určitou úrovní jistoty a bezpečí, nejen s místem, kde lze přespát v technickém slova smyslu bez hlubších vazeb a odpovídajících emocí. Dostupné zdroje a schopnosti osob žijících bez domova neumožňují tento problém řešit svépomocí, přičemž absencí a ztrátou domova je každá tato osoba ohrožena v mnoha aspektech své existence (individuálních i sociálních). ...“ (Matoušek, Koláčková, Kodymová (eds.) 2005, s. 316)

Jako bezdomovci jsou označováni „lidé žijící bez stálého bydlení a obvykle i bez stálého zaměstnání, odříznuti od zdrojů, které jsou běžně dostupné jiným občanům (včetně systému sociální podpory). Nejširší v Evropě užívaná definice zahrnuje mezi bezdomovce vedle osob bez střechy nad hlavou i osoby žijící v nedůstojných podmínkách, v ústavech a sociálních zařízeních, osoby, které nemají vlastní bydlení, a osoby, jimž hrozí ztráta bydlení (protože kupř. neplatí nájem). V zemích Evropské unie i u nás je bezdomovectví buď následkem rozpadu rodiny (který je zase následkem nezaměstnanosti, alkoholismu, duševní poruchy, somatické nemoci, ale také „pouhého“ konfliktu potřeb manželů), nebo nezvládnutím přechodu z institucionálního prostředí (dětské domovy, výchovné ústavy, věznice) do prostředí neústavního. Bezdomovci se soustřeďují ve větších městech, kde mají lepší podmínky k přežití (ubytovny, charitativní organizace poskytující stravu, nádraží, teplovodní šachty, ventilace metra apod. jako možná přístřeší v zimě). Vytvářejí si vlastní pouliční kulturu.

Proti jiným občanům jsou bezdomovci několikanásobně znevýhodněni: obtížně hledají zaměstnání a zaměstnavatelé mohou zneužívat jejich situace (neuzavírají s nimi pracovní smlouvy, dávají jim minimální plat), obtížně komunikují s jakýmkoliv orgány státu (mnozí nemají osobní doklady, které jim buď byly odcizeny, nebo jich ani nenabyli), běžná zdravotní péče je pro ně obtížně dostupná, protože neplatí zdravotní pojištění (ale jejich životní způsob je činí velmi zranitelnými v době nemoci a nepříznivého počasí), jsou obětmi šikanování ze strany policie. ...“ (Matoušek 2003, s. 34, 35)

5.1.1. Dělení bezdomovectví

„... Na jedné straně jsou lidé bez střechy nad hlavou, snad spí na ulici, v parku nebo jiných veřejných místech, nebo v „nabouraných“ bytech, sklepích, výměnících. Na druhé straně jsou lidé, jejichž ubytování je nejisté, možná kvůli naplacení nájemného, či kvůli určení budovy k demolici. A mezi těmito dvěma krajnostmi existují lidé v rozličných životních situacích: ti, kteří mají nouzové ubytování na kratší nebo delší období, lidé, kteří mají sice samostatné bydlení, ale nedostává se jim základního zdravotního standardu, nedostává se jim cenově dostupných bytů a hlavně není postačující nabídka bytů. Výčet okolností:

- absence střechy nad hlavou (spaní na ulici či jiných veřejných místech),
- absence domova (život v instituci nebo v dlouhodobém či krátkodobém podnájmu nebo ubytovnách různého typu),
- bydlení nejisté (squat, bydlení bez smlouvy).“ (Hradecký, Hradecká 1996, s. 36)

V zásadě lze bezdomovskou populaci rozdělit do tří skupin:

- skupina bezdomovců *zjevných*,
- skupina bezdomovců *skrytých*,
- skupina bezdomovců *potenciálních*.

5.1.1.1. Zjevné bezdomovectví

„Nejviditelnější, ale zároveň nejredukovanější část bezdomovské populace tvoří skupina zjevných bezdomovců. Patří sem osoby žijící na ulicích, na nádražích, patří sem ti, kteří vyhledávají ubytování v zimních noclehárnách, azylových domech, v noclehárnách připravených městy nebo charitativními organizacemi.“ (Hradecký, Hradecká 1996, s. 36)

5.1.1.2. Skryté bezdomovectví

„Skupina skrytých bezdomovců jsou ti lidé bez přístřeší, kteří se z nějakého jen jim známého důvodu neobracejí na veřejné nebo charitativní služby, aby našli nocleh. Počet

těchto osob může být značný, hlavně v regionech, kde nabídka služeb je nedostačující. Při sčítání bezdomovské populace jsou rovněž opomenuty osoby, které užívají jiné formy pomoci, např. ubytování u přítele, u příbuzných nebo u známých. Bezdomovství skryté zdaleka předčí viditelnější formu bezdomovství zjevného. (Hradecký, Hradecká 1996, s. 40)

5.1.1.3. *Potenciální bezdomovectví*

„Do skupiny potenciálních bezdomovců patří osoby, jejichž potřeby jsou úřadům buď neznámé, nebo známé jen částečně. Žijí v různých životně těžkých podmínkách, denních rodinných problémech, v potížích osobního charakteru, v potížích udržet si byt a v riziku jej ztratit. Podle statistik ze zemí Evropské unie tato situace postihuje až 10% populace. ... Do této skupiny zařadíme i ty, kteří čekají na propuštění z různých ústavů, vězení, na opuštění dětského domova, dále i ty, kteří zvláště nyní tvoří velkou skupinu migrační a exilní. ...“ (Hradecký, Hradecká 1996, s. 41)

5.2. **Dívky bez domova**

Mezi lidmi bez domova se stále častěji objevují velmi mladé dívky, nevědomé a neodpovědné. Přicházejí z dětských domovů, výchovných ústavů či z domova, který pro nějakou příčinu opustily, nebo byly z něho vyhnány. Netuší, že ulice, na kterou se vydaly, je ještě více rozloží, využije, vysaje, zinvalidizuje a třeba i zničí. Soustředěné na sebe, zahleděné do propasti svých ideálů, očekávání a hledání, nechávají se fascinovat vábením zla, které jim tuto „svobodu“ nabízí. Bez pocitu strachu, mnohdy lehkomyšlně střídají své partnery, jejich přátele, skupiny a tlupy mladých. Ulice má svá pravidla a své podmínky. Jen za jejich dodržování je ochotna považovat tyto přicházející za své členy. V čase nepřízně dochází k vyloučení a odmítnutí. Těhotenství, potraty, porod s následným opuštěním dítěte, útěk z porodnice a opětovný návrat na ulici, jsou velice častými skutečnostmi, se kterými se dívky na ulici setkávají. (Hradecký, Hradecká 1996)

5.3. Bezdomovectví u žen

Destabilizující dopad chudoby a vyloučení atakuje muže, ženy i děti. Nicméně poslední jmenované vidíme ve všech statistikách na nejvyšším stupni zjištěných hodnot. Závratná eskalace bídy postihuje tvrdě zvláště děti a ženy v situacích uprchlíků, extrémně bídých životních podmínkách, nízkého vzdělání a analfabetismu, obětí agrese, negativního účinku rozvodů.

Osamělé ženy bezdomovkyně většinou pocházejí z nejvíce znevýhodněné vrstvy společnosti. Údaje anamnéz převážně dávají obraz nuzných majtkových podmínek, neuspořádaných rodinných poměrů, nepřijatelného bydlení (ve smyslu přelidněnosti, zdravotní závadnosti, zchátralosti, dočasnosti), obraz nízkého stupně vzdělání a semigramotnosti, často špatného zdravotního stavu fyzického i psychického. (Hradecký, Hradecká 1996)

5.3.1. Specifika bezdomovectví rodin a žen s dětmi

Dostupné informace z Evropské unie poukazují na znepokojující proporciónální zvýšení počtu žen a dětí bez domova. Stejně tak statistické údaje, vyplývající z databáze bezdomovství v Praze u organizace Naděje, potvrzují nárůst žen bez přístřeší, které vyhledávají pomoc buď s přítelem, samy, nebo s dítětem. Není ojedinělé ani zaregistrování rodin s dětmi, které putují po celém území republiky a hledají zaměstnání s ubytováním.

Matky a rodiny s dětmi tvoří velice specifickou skupinu bezdomovců. Vymykají se téměř všem charakteristikám bezdomovecké skupiny. Jejich „bezdomovectví“ vzniká nejčastěji z důvodu ztráty bezpečného zázemí. Nemohou si obstarat bydlení za tržní ceny, protože jejich příjmy se pohybují na hranici životního minima. Vzhledem k přetrvávajícímu relativnímu nedostatku bytů a jejich finančně náročné dostupnosti se problém bydlení dotýká nejvíce sociálně slabších skupin, kam tyto ženy spadají. Jejich sociální postavení jim neumožňuje zajistit si bydlení z vlastních prostředků a jsou v tomto směru zcela odkázáni na systém přidělování obecních bytů. Většinou jsou na mateřské, mají více dětí a jsou zcela závislí na soc. dávkách. Často žádají o azylové ubytování a to buď v situaci, kdy jsou již na ulici nebo v případě, že jim z nejrůznějších důvodů hrozí vystěhování, nebo žijí v naprosto nevyhovujících podmínkách. Žadatelky mnohdy projdou dlouhou cestu, během níž se nahromadí více důvodů vedoucích k situaci bez střechy nad hlavou.

I přes nejisté podmínky způsobené ztrátou bezpečného zázemí, ve kterých se matky s dětmi ocitají, dobře zvládají ženy péči o děti. Neuspokojivá bytová situace v nich však vyvolává neustálý strach o to, aby jim nebyli odebráni děti. O své děti se (ve většině případů) dobře starají, nechtějí aby skončily v dětských domovech. Některé z matek samy pocházejí z nefunkčních rodin a prošly nejrůznějšími výchovnými zařízeními (dětské domovy, diagnostické ústavy, výchovné ústavy aj.), které je nedostatečně připravily na problémy praktického života. Důsledkem pobytu v těchto zařízeních je určitá citová vyprahlost. Většinou se zde setkaly s šikanou, která na nich zanechala své stopy. Tyto ženy se velmi brzy vdávají, pociťují touhu mít vlastní rodinu, první dítě mají téměř ihned po svém odchodu ze zařízení. Jsou ale poměrně nezkušené a často si vybírají nevhodné partnery.

5.4. Bezdomovectví a projekt Aktivizace

Cílovou skupinu jednoho z partnerů projektu Aktivizace, občanského sdružení Společnou cestou, tvoří sociálně znevýhodněné ženy, které by se svou charakteristikou daly zařadit do kategorie tzv. skrytého bezdomovectví, jejich „bezdomovectví“ má však řadu výše uvedených specifik. Do projektu budou zařazovány převážně ženy, které využívají služeb azylového ubytování OPC JM.

Ženy, které tvoří klientelu azylového ubytování, jsou ve většině případů ohroženy řadou faktorů, jež ve svém důsledku vedou k sociálnímu znevýhodnění či k sociálnímu vyloučení. Jejich specifikem je multiproblémovost spojená mimo jiné s faktem, že ženy jsou většinou osamělými rodiči.

„Osamocené rodičovství přináší vážný a mnohdy podceňovaný sociální problém, který se v podobě psychické, případně ekonomické zátěže může přenášet i do další generace. Osamocení rodiče jsou – na rozdíl od úplných rodin – častěji ohroženi nezaměstnaností, nedostatečným přístupem k přiměřenému bydlení, sociální izolací, chudobou či sociálním vyloučením.“ (Matoušek, Koláčková, Kodymová (eds.) 2005, s. 44)

Dle Polívky a kol. (2000, In. Matoušek, Koláčková, Kodymová (eds.) 2005, s. 46) představuje u osamocených rodičů značné riziko nezaměstnanost, protože případná chudoba se nedotkne jen životní situace rodiče, ale může vyvolat i chudobu dětskou. Na trhu práce je osamocený rodič s dítětem (dětmi) pro zaměstnavatele neatraktivní. I přes pracovní-právní opatření, která mají ochránit rodiče po návratu z rodičovské dovolené před ztrátou zaměstnání, se právě oni velmi často ocitají na úřadech práce.

„Rodiče tak kromě finanční pomoci potřebují jednak služby (sociální, zdravotní či jiné), napomáhající zvládnutí výchovné a zabezpečovací funkce rodiny, jednak podmínky pro skloubení pracovních a rodinných rolí.“ (Matoušek, Kolářková, Kodymová (eds.) 2005, s. 46)

6. PROJEKT „Aktivizace pracovního potenciálu sociálně znevýhodněných občanů“

6.1. Stručný obsah a cíle projektu

Projekt vytváří na úrovni pražského regionu systém pomoci skupinám ohroženým sociální exkluzí při návratu na otevřený trh práce.

Nastavuje nízkoprahový, individuálně nastavitelný aktivizační program zaměřený na obnovu a rozvoj klíčových kompetencí, znalostí, dovedností a schopností příslušníků ohrožených skupin. Individuální nastavení znamená, že s klienty projektu bude uzavírán kontrakt, který zohledňuje jejich tréninkové potřeby a provede je jenom těmi moduly, které potřebují.

Globálním cílem je pomoc skupinám ohroženým sociální exkluzí získat odpovídající dovednosti a schopnosti a vytváření podmínek, které jim pomohou začlenit se do společnosti a na trh práce.

Specifickým cílem je obnova a rozvoj klíčových kompetencí, znalostí, dovedností a schopností, které umožní příslušníkům ohrožených skupin sociální a pracovní začlenění a zajištění přístupu ke vzdělávání.

Termín zahájení projektu byl předběžně stanoven na 1.1.2006, byl však pozdržen a posunut. Pro partnery se projekt spustil dnem 1.7.2006. V současné době se projekt nachází v přípravné fázi, jsou realizovány kroky nutné k zapojení klientů do projektu. Termín zapojení klientů do projektu je předběžně stanoven na 1.9.2006.

6.2. Žadatel a partneři projektu Aktivizace

Žadatel projektu – Městské centrum sociálních služeb a prevence, Chelčického 39, Praha 3, 130 00.

Partneři projektu Aktivizace:

1. Arcidiecézní charita Praha
2. Armáda spásy
3. Ježek a Čížek o.s.
4. Naděje
5. Nový Prostor o.s.

6. Sdružení Plán B o.s.
7. **Společnou cestou o.s.**
8. SKP Horní Počernice

6.3. Cílové skupiny

Cílové skupiny:

- ⇒ osoby znevýhodněné při vstupu na trh práce z důvodu sociální situace;
- ⇒ osoby znevýhodněné při vstupu na trh práce z důvodu ztráty nebo absence pracovních návyků.

6.3.1. Podrobná charakteristika cílové skupiny

Cílovou skupinu předkládaného projektu tvoří lidé v nepříznivé sociální situaci (záznam v rejstříku trestů, bezdomovectví), kteří mají v důsledku nedostatečných pracovních návyků ztížen přístup na trh práce. Již hluboko v historii byli příjemci společenské solidarity členěni do dvou základních kategorií - ti, co si solidaritu zasloužili a ti, kteří ne. Důležitým bodem pro rozhodnutí byl rozsah individuálního zavinění. Tam, kde chudoba či bezdomovství je důsledkem "objektivních" příčin, mají "postižení" zdánlivě mnohem větší nárok na soucit a prostředky od jiných lidí než ten, kdo si obtížnou situaci přivodil sám. Tento trend dosud ve větší či menší míře přetrvává.

Pro projekt je nejvýznamnější dělení zaměřené na oblast reintegrace. Rozhodujícím kritériem je, jak obtížný bude pro tyto osoby návrat do normálního života nebo zda o této možnosti lze vůbec reálně uvažovat. Z tohoto dělení vychází zejména rozdělení bezdomovců vzhledem k rozsahu poskytované pomoci na základě praxe sociálního kurátora Pěnkavy. Ten uvažuje dvě hlavní skupiny - lidé potřebující krátkodobou pomoc (k vyřešení momentální situace nebo problému je poskytována jednorázová pomoc, zaměřená na sanaci jednotlivé záležitosti) a klienti, kteří potřebují dlouhodobou pomoc. Jelikož se u dlouhodobých klientů jedná o skupinu rozsáhlejší a výrazně heterogenní, Pěnkava vymezuje tři základní podskupiny, kde každá podskupina vyžaduje jiný druh pomoci:

1/ podskupina alfa: Klienti mají za určitých okolností kde bydlet, mají zachováno i částečně funkční sociální zázemí. Do problému se dostávají většinou proto, že nejsou schopni uspokojivě řešit problémy s právním kontextem. Obtíže působí také "neotesaný" až arogantní způsob, s nímž vystupují vůči společnosti i blízkému okolí, který jim

znemožňuje navazování příznivých sociálních vztahů. Z hlediska úspěšnosti je tato skupina nejslibnější.

2/ podskupina beta: Klienti jsou sice formálně policejně hlášeni v místě svého původního trvalého bydliště, ale na této adrese se delší dobu nezdržují, neboť zde téměř vždy z nejrůznějších důvodů ztratili šanci bydlet. Mnohdy jsou i zcela bez prostředků a legální možnosti si je opatřit. Jejich motivační a intelektuální potenciál však umožňuje, aby vhodnou podporou bylo dosaženo alespoň částečného zlepšení jejich životní situace. Systematickým postupem mohou být odstraněny jednotlivé více či méně závažné nedostatky (pomoc při obstarávání dokladů, zprostředkování zaměstnání, doporučení k ubytování v ubytovnách charitativního nebo komerčního typu).

3/ podskupina gama (nejméně početná): Je tvořena lidmi, kteří již rezignovali na to, že by někdy mohli žít lepší život. Jejich víra v pozitivní změnu se rozplynula v předchozích útrapách při pokusech začlenit se do normální společnosti. V této podskupině se vytvářejí tzv. inventární typy, tj. klienti, pro které se nejpřínosnější pomocí (z jejich pohledu) jeví možnost strávit čas, vypovídat se, vyspat se a občerstvit se. Patří sem bezdomovci, kteří se nesvobodně rozhodli přijmout tuto formu přežívání a také ti, kterým daný způsob života vyhovuje.

Projekt je koncipován pro podskupinu alfa a beta.

6.3.2. Přínos pro cílovou skupinu

Cílová skupina projektu má ztížený přístup na trh práce z důvodu své obtížné sociální situace (záznam v rejstříku trestů, bezdomovectví) a nekonkurenceschopných pracovních návyků. Pražští bezdomovci jsou v současnosti ze 75 % nezaměstnaní a nezaměstnatelní za současného nastavení přístupu na trh práce. Pokud pracují, děje se tak v lepším případě na sekundárním trhu práce, v horším případě „načerno“, bez zdravotního a sociálního pojištění a daňových odvodů, a hlavně bez jakékoli dlouhodobější perspektivy. V současných podmínkách dotační politiky českého státu je sektor sociálních služeb a agenda práce, včetně nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti řešen odděleně. Projekt aspiruje na propojení těchto sektorů, aby část cílové skupiny, která má pracovní potenciál a psychosociální předpoklady opustila systém sociálních služeb, dávek a péče.

Nástroji dočasné podpory na trhu práce namísto stabilní sociální podpory, se kterými projekt pracuje jsou:

- 1. Individuálně nastavitelný systém**, který umožní sociálně znevýhodněným občanům návrat na otevřený trh práce:

- **rozvoj klíčových kompetencí** zahrnující schopnosti, dovednosti, postoje, hodnoty a další charakteristiky osobnosti, které umožňují člověku jednat adekvátně a efektivně v různých pracovních a životních situacích. Konkrétně: trénink sociálních dovedností a znalostí, posílení sociálních vazeb, rozvoj sociálních kompetencí, rozvoj komunikačních dovedností, rozvoj kritického myšlení, řešení problému s dlouhodobější perspektivou, schopnost prosadit své dovednosti a zkušenosti, posilování sebevědomí, učení sebeovládání (zvládání stresu a agresivity), přijímání pravidel, posilování pozitivních sociálních norem, předcházení pocitům frustrace a zklamání z neúspěšného zařazení do společnosti.
- **tréninkové zaměstnávání** nabídne formou sociální služby pracovní příležitost ve vstřícnější atmosféře, umožní rozvoj klíčových kompetencí, nácvik pracovního rytmu a rehabilitaci pracovních dovedností. Podle individuálních potřeb bude nastavena startovní pracovní doba, tj. max. počet hodin kolik klient zvládne a cílem je aby během 3 - 6 měsíců klient natrénoval pracovat ve standardním pracovním režimu (8 hodin) v požadované kvalitě.
- **podporované zaměstnávání** udržuje na otevřeném trhu práce ty klienty, kteří mají nadále sociální handicap, který je znevýhodňuje na trhu práce (nejčastěji záznam v rejstříku trestů a vysoké zadlužení). Podpora spočívá v průběžné intenzivní pomoci ze strany pracovního asistenta a dotaci platů pro zaměstnavatele v max. výši 20 % minimální mzdy.

2. Podpora projektu informační kampaní s cílem přiblížit aktivity a cíle projektu široké veřejnosti, komunálním politikům, a zaměstnavatelům. Výstupem bude formulace podmínek zaměstnávání cílové skupiny akceptovatelných pro zaměstnavatele.

3. Elektronická burza práce.

4. Příručka pro uživatele.

6.3.3. Zapojení cílových skupin

Partnerství mezi MCSSP a ostatními organizacemi bylo uzavíráno zejména s ohledem na společné cílové skupiny. Mimo vlastní organizace má MCSSP vyjednanou spolupráci s pražskými sociálními kurátory, kteří se budou také podílet na výběru klientů - pracují se stejnou cílovou skupinou, pro kterou je program koncipován.

Nezbytné vstupní podmínky ze strany uživatele jsou:

1. Trvalé bydliště na území hl. m. Prahy, nebo čestné prohlášení uživatele, že se více než 6 měsíců v kalendářním roce zdržuje na území hl. m. Prahy.
2. Dosažení zletilosti.
3. Disponování dokladem totožnosti.
4. Práceschopnost (pracovní potenciál).
5. Uzavření dohody o vzájemných právech a povinnostech uživatele a poskytovatele - absolvování vstupní procedury do projektu (max. 15 dní).

Cílová skupina bude o projektu informována prostřednictvím kontaktních a sociálních pracovníků nositele projektu a partnerských subjektů, informačních letáků ve veřejných prostorách často navštěvovaných cílovými skupinami (úřady, knihovny, MHD, nádraží), webových stránek projektu, Pražských listů a periodik pražských městských částí. Pro každého uživatele je tréninkový program koncipován „na míru“.

6.4. Moduly programu

6.4.1. Trénink klíčových kompetencí

Trénink klíčových kompetencí:

1. Zážitekový program pro klienty projektu, kteří a/ nikdy nepracovali, b/ nepracovali déle než 2 roky.
2. Trénink sociálních dovedností – zaměstnanec má práva a povinnosti, sladění očekávání klientů projektu s realitou na trhu práce, pracovní náplň konkrétních profesí, obecné právní povědomí – rozdíl mezi občanským a trestním právem.
3. Trénink komunikace se zaměstnavatelem – vyhledávání pracovních příležitostí, první telefonický kontakt, jak poslat e-mail, psaní životopisu, příprava na přijímací pohovor, jak vystupovat při osobním jednání se zaměstnavatelem, jak se dozvědět výsledek přijímacího řízení, hledání zaměstnání je práce jako každá jiná.
4. Pracovně-právní minimum – druhy pracovního poměru, náležitosti pracovní smlouvy, zdravotní a sociální pojištění, součinnost s úřady práce, kde vyhledat právní pomoc.
5. Základ PC (orientace na internetu, elektronická pošta) – vyhledávání pracovních příležitostí na internetu, elektronická komunikace se zaměstnavateli (individuální práce s uživatelem, volně navazuje Job klub).

6.4.2. JOB klub

Job klub - prostorově technické zázemí za podpory pracovního asistenta / lektora při vyhledávání pracovních příležitostí a komunikaci se zaměstnavateli pro uživatele projektu.

V rámci projektu Aktivizace bude fungovat 7 Job klubů, které budou otevřeny každý pracovní den minimálně 6 hodin.

6.4.3. Tréninkové zaměstnávání

Tréninkové zaměstnávání:

1. dočasný charakter, navazuje na trénink klíčových kompetencí (3 – 6 měsíců);
2. nácvik kompetencí nutných pro udržení si pracovní příležitosti, pracovních dovedností a rytmu;
3. podpora uživatele při natrénování standardní pracovní doby, rytmu a zvládnutí požadavků obecně na zaměstnance kladených (včasný příchod do práce, dodržování formálních postupů při překážkách v práci na straně zaměstnance apod.).

Cíle tréninkového zaměstnávání:

1. obnova pracovních návyků, adaptace na pracovní rytmus;
2. posílení konkurenceschopnosti na otevřeném trhu práce.

6.4.4. Podporované zaměstnávání

Podporované zaměstnávání je standardní pracovní právní-vztah, probíhá na pracovních místech nasmlouvaných mimo partnerské organizace na otevřeném trhu práce (6 – 12 měsíců, s možností prodloužení na 24 měsíců).

6.4.5. Informační kampaň

Informační kampaň zaměřená na širokou veřejnost, komunální politiky a zaměstnavatele s cílem ovlivnit pohled a míru podpory společnosti na vyrovnávání příležitostí pro cílovou skupinu. Společným klíčovým jmenovatelem veškerých mediálních a informačních aktivit je image projektu.

6.5. V čem je projekt inovativní

Projekt Aktivizace přináší v podmínkách hl. m. Prahy nový přístup k řešení problematiky lidí ohrožených sociálním vyloučením z důvodu nepříznivé sociální situace a ztráty

pracovních návyku v důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti. Sociální služby propojuje se vzděláváním a získáváním, příp. obnovou pracovních návyku s cílem minimalizace závislosti uživatelů na systému sociální pomoci a zejména propadnutí se mimo něj. Projekt pracuje se skutečností, že uživatelé nemají potřebnou motivaci, dovednosti a zázemí pro nalezení a zejména udržení si pracovního místa. Mají za sebou sérii neúspěchů a nálepku toho, kdo pracovat nechce. Toto „nechtění“ je vlastně opakované selhávání, následná rezignace a přijetí stávající situace. Důvodem je, na otevřeném trhu práce, "nekonkurenceschopná" výbava klíčovými kompetencemi, které jsou u zaměstnanců očekávány jako běžný standard, který pro cílovou skupinu představuje příliš vysoký práh. Projekt nabízí individuálně nastavitelný program dosažení tohoto práhu, který pro cílovou skupinu z druhé strany stlačí informační kampaň zaměřená na širokou veřejnost, komunální politiky a zaměstnavatele s cílem ovlivnit společenský pohled na vyrovnávání příležitostí.

Projekt Aktivizace přináší koncepční řešení podpory cílové skupiny při návratu na trh práce, individuálně nastavitelný program, který je kompletně inovativní. Každému klientovi projektu bude jeho aktivizační program "ušit na míru", aby byly respektovány jeho potřeby a věnována jim žádoucí pozornost, prostor a časová dotace, zároveň bude vyloučena účast klienta na modulech, které mu nepřinesou nic nového a využitelného.

6.6. Společnou cestou, o.s. jako partner projektu

Role občanského sdružení Společnou cestou v přípravě spuštěné projektu spočívá ve vývoji metodiky modulu aktivizačního programu zaměřených na rozvoj klíčových kompetencí a standardu tréninkového a podporovaného zaměstnávání ve vztahu ke klientům na jedné straně a ve vztahu k zaměstnavatelům na straně druhé. Platformou pro metodickou a koncepční práci budou projektové skupiny, do konzultací budou zapojeni uživatelé z cílových skupin.

Ve vlastním prostoru sdružení zřídí a vybaví Job klub. Dále zřídí a vybaví 6 pracovních míst tréninkového zaměstnávání: 4 pracovní místa v prádelně, žehlárně, šicí dílně - opravy, 2 pracovní místa - pomocné práce při údržbě zeleně.

6.6.1. Důvod zapojení Společnou cestou, o.s.

Společnou cestou o.s. propojuje občanské poradenství s přímou pomocí občanům, kteří se ocitli v mimořádně obtížné životní situaci, a to provozováním Občanské poradny přístupné

široké veřejnosti a zajištěním azylového ubytování pro klienty, kteří se z různých příčin ocitli v situaci bezdomovců, s navazující socioterapeutickou pomocí a podporou k překonání daných problémů a k opětovnému začlenění do společnosti. Důraz je kladen na individuální přístup ke klientům a jejich problémům.

Z vlastních zdrojů disponuje ubytovacími kapacitami pro dospělé klienty projektu pečující o děti. Ubytovací kapacity vhodné pro děti má vedle Společnou cestou o. s. Středisko křesťanské pomoci Horní Počernice.

V rámci projektu Aktivizace bude občanské sdružení Společnou cestou zajišťovat část kapacity tréninku klíčových kompetencí (lektorské a prostorově technické zabezpečení), tréninkového zaměstnávání (6 pracovních míst) a provoz jednoho Job klubu. Bude se podílet na zpracování výstupu projektu: manuálu projektu pro pomáhající profese, příručky pro uživatele, aktualizaci webových stránek, průběžných a závěrečné zprávy.

Společnou cestou tvoří významnou část kapacity v předkládaném projektu a jeho zapojení je předpokladem systémového opatření na úrovni regionu.

6.6.2. Práce s cílovou skupinou

Individuální potřeby klientů projektu jsou zohledněny a řešeny strukturou vzájemně prostupných modulů tréninku klíčových kompetencí, tréninkového a podporovaného zaměstnávání, které budou sestavovány „na míru“ každému uživateli, tak aby absolvoval výhradně pro sebe potřebné části aktivizačního programu.

Občanské sdružení Společnou cestou bude s příslušníky cílové skupiny pracovat:

- na vstupu klientu do projektu, včetně uzavírání kontraktu (klienty, kteří vstoupili do projektu přes Společnou cestou bude doprovázet celým pobytem v projektu, průběžně hodnotit a podle potřeby, společně s klientem, modifikovat jeho cíle);
- v části celkové kapacity modulu tréninku klíčových kompetencí (Tréninku sociálních dovedností a Tréninku komunikace se zaměstnavatelem);
- v Job klubu, který provozuje Společnou cestou (poskytuje prostorovo-technické zázemí pro komunikaci se zaměstnavateli a přípravu dokladů nezbytných k přijímacímu řízení a nástupu do zaměstnání, průběžně školí modul Základ PC);
- v části kapacity tréninkového zaměstnávání (6 pracovních míst tréninkového zaměstnávání);
- v poskytování části kapacity ubytovacích služeb - z vlastních zdrojů.

7. OBČANSKÉ PORADENSKÉ CENTRUM JIŽNÍ MĚSTO

7.1. Občanské sdružení Společnou cestou

Občanské poradenské centrum Jižní Město, jehož zřizovatelem je občanské sdružení SPOLEČNOU CESTOU, propojuje služby Občanské poradny Jižní Město a Azylového ubytování pro matky a rodiny s dětmi. Bezprostřední návaznost jednotlivých aktivit umožňuje naplňovat, rozvíjet a zkvalitňovat služby s důrazem na prevenci a řešení sociálních problémů vyhodnocovaných a vnímaných jako aktuální a nejpálčivější.

V současné době se stále více ukazuje potřeba zajistit občanům dostupnost důležitých informací i poradenských služeb tak, aby dokázali vyřešit své problémy. Zároveň je stále naléhavější potřeba konkrétní pomoci v akutních případech. Projekt OPC o.s. Společnou cestou vychází z těchto potřeb, jeho cílem je spojovat obecné občanské, speciální a oborové poradenství s přímou pomocí občanům v obtížné životní situaci a poskytovat komplexní služby

O.s. Společnou cestou poskytuje služby od roku 1997 (registrováno bylo ke dni 20.1.1997) a jeho základním cílem je přispívat k řešení a prevenci sociálně negativních jevů.

7.2. Občanská poradna Jižní město

Posláním **Občanské poradny Jižní Město** (OP JM) je nabízet bezplatně rady a informace občanům tak, aby nebyli poškozeni neznalostí svých práv a povinností, nebo neschopností své oprávněné zájmy hájit či se jich domáhat.

Občanská poradna JM je zakládajícím členem **Asociace občanských poraden** (<http://www.obcanskeporadny.cz>), která sdružuje neziskové organizace provozující občanské poradenství, a je členem Citizens Advice International.

7.3. Azylové ubytování (AU)

Azylové ubytování poskytuje své služby matkám, otcům a rodinám s dětmi. Podle potřeby lze nabídnout různé formy ubytování, každé má svá specifika a pravidla. Společným je však důraz na potřeby a zájmy dětí. Současná kapacita je 22 bytových jednotek, z toho 9 kompletních tréninkových bytů, včetně bezbariérového.

Podle potřeby lze nabídnout :

- *krizové ubytování* (představuje řešení akutní situace, délka pobytu max. 5 dní, důraz je kladen na zklidnění a zorientování se v situaci klienta);
- *komunitní ubytování* (předpokládá dobu pobytu 3 měsíce, jeho průběh je spojen se zajištěním sociální pomoci a terapie, odborného poradenství a možností přechodného zaměstnání; na řešení své situace se klienti aktivně podílejí; je dáвана přednost prodlužování pobytu před přemístěním do jiného azylu
- *tréninkové ubytování* (je učeno klientům, jejichž bytová situace se aktuálně řeší a oni se potřebují připravit na „samostatný život“; jedná se o bytové buňky, jež jsou součástí objektu ale nezávislé prostorově i provozně).

7.3.1. Služby AU pro klienty

Azylové ubytování využívají matky nebo rodiny s dětmi v krizových situacích spojených se ztrátou bydlení. Jedná se o klienty s trvalým bydlištěm v hl. m. Praha. Žadatelé o azylové ubytování přicházejí se svou žádostí do azylového zařízení OPC JM v situaci, kdy jsou již na ulici nebo v případě že jim hrozí z nejrůznějších důvodů vystěhování nebo žijí v naprosto nevyhovujících podmínkách. Žadatelé mnohdy projdou dlouhou cestu, během níž se nahromadí více důvodů vedoucích k situaci bez střechy nad hlavou.

Vedle ubytování (a s tím souvisejících služeb) je klientům poskytována i pomoc při vyřizování základních dokladů, zajišťování sociálního pozadí, pomoc při právním a zdravotním zabezpečení. Nejvíce potřebná je pomoc při vyhledávání a zajišťování kvalitních nabídek práce a ubytování.

Doplněním komplexní péče v azylovém ubytování je sociálně-terapeutická (individuální a skupinová terapie zaměřená převážně na zvládnutí stávající situace a motivaci k změně) a výchovně-výuková (možnost doučování, výuky jazyků a práce na počítači, zájmové kroužky) činnost.

V azylovém domě Společnou cestou jsou procentuálně výrazně zastoupeni příslušníci minorit (zejména Romové).

Průměrná délka pobytu se pohybuje v rozmezí 6 – 7 měsíců. Kapacita AU je 40-45 osob. Až 40 % příchozích do azylového domu je bez finančních prostředků.

Klienti azylového ubytování se po celou dobu pobytu podílí na chodu zařízení. V minulých letech svépomocí zrekonstruovali sociální zařízení, upravili dětské pískoviště, vymalovali prostory aj. Další se zapojili do (spolu)vedení zájmových kroužků a doučování jazyků.

OPC JM je zařízení s celoročním provozem a je členem Sdružení azylových domů. (<http://www.azylovedomy.cz>).

7.4. Přechodné zaměstnávání

Na realizaci všech programů a projektů, údržby i stavebních úprav se vždy aktivně podíleli a podílejí také klienti azylového ubytování. Panuje přesvědčení, že jejich spoluúčast a zapojení přispívá ke zvýšení jejich sebevědomí, odpovědnosti, zlepšuje perspektivu pracovního uplatnění.

Od září roku 2001 byl zahájen program *přechodného zaměstnávání*. OPC JM tak chce jednak zdůraznit význam zapojení klientů při budování a rozvoji zařízení, přispět ke zvýšení šancí uspět v budoucím zaměstnání, napomoci jim získat vlastním přičiněním finanční prostředky, omezit jejich závislost na dávkách sociální péče. Program se zaměřil na klienty, kteří nemají „čistý“ trestní rejstřík, neboť tato skutečnost pro ně při hledání zaměstnání představuje výrazný handicap. Po formální stránce je program zajištěn uzavřením smlouvy o vykonané práci mezi OPC a klientem.

Na program přechodného zaměstnávání navazuje právě projekt Aktivizace, v němž budou mimo jiné využity zkušenosti o.s. Společnou cestou s tímto druhem zaměstnávání.

8. PRAKTICKÁ ČÁST – VÝZKUM

8.1. Cíl a účel výzkumu (výzkumný záměr)

Cílem výzkumu je zjistit, zda mají klientky azylového ubytování a zároveň tedy cílová skupina o. s. Společnou cestou, u níž se předpokládá zapojení do projektu Aktivizace, vůbec motivaci k tomu, hledat si zaměstnání, nebo zda jsou některé ženy raději bez práce, zabezpečené sociálními dávkami. Cílem je také zjistit názor respondentek na to, jaké lidské potřeby jsou prací uspokojovány a tím se je dovést k zamyšlení se nad jejich vlastními potřebami, které buďto jsou a nebo nejsou uspokojovány.

Výzkum si také klade za cíl zjistit, jaké mají klientky pracovní zkušenosti, zda mají zkušenost s nezaměstnaností (evidence úřadu práce), zda se již setkaly s pracovní diskriminací a jak vidí svou šanci případně získat jiné zaměstnání.

Výsledky výzkumu budou použity při realizaci projektu Aktivizace. Na základě zjištěných údajů bude možno realizaci projektu přizpůsobit očekáváním klientek, takzvaně „ušít klientkám na míru“.

8.2. Výzkumné problémy

- Setkávají se respondentky se znevýhodněním na trhu práce a pocít'ují, že jsou ony sami znevýhodněny?
- Jsou klientky azylového ubytování, jež nemají zaměstnání, popřípadě jsou na mateřské (rodičovské) dovolené, vůbec motivovány hledat si zaměstnání?
- Uvítají respondentky existenci zmíněného pracovního projektu a následnou pomoc při hledání zaměstnání?
- Spokojily by se respondenty byť i s nekvalifikovaným zaměstnáním nebo by raději byly nezaměstnané (na dávkách)?

8.3. Hypotézy

- **Hypotéza č. 1** – Předpokládám, že se respondentky se znevýhodněním na trhu práce setkávají. Své znevýhodnění na trhu práce budou spatřovat především ve své nízké kvalitaci a v péči o děti. U romských klientek bude znevýhodnění spatřováno též v jejich příslušnosti k etnické menšině.

- **Hypotéza č. 2** – Předpokládám, že respondentky považují práci převážně jako zdroj příjmů. S prací nebudou mít zřetelně spojeno uspokojování jiných lidských potřeb, s výjimkou potřeby kontaktu s jinými lidmi.
- **Hypotéza č. 3** – Domnívám se, že převážná většina respondentek, jež v současné době není zaměstnána z důvodu péče o nezletilé děti (do 4 let věku), (cca 70 %) nebude motivována hledat zaměstnání či přívýdělek. Tato domněnka vyplývá převážně ze změn v sociálním zabezpečení, které se udály v poslední době a počátkem roku 2007 ještě nastanou. Za zmíněné změny považují především zvýšení porodného a rodičovského příspěvku. Za těchto okolností se dle mého názoru ženám, které mají nízkou kvalifikaci a případně patří k romskému etniku, „vyplatí“ spíše rodit děti, nežli hledat často nekvalifikované, zaměstnání.
- **Hypotéza č. 4** – V případě, že si některé respondentky budou chtít najít zaměstnání, pomoc vyplývající z realizace projektu uvítají. Vítán bude především kurz práce na počítači, nácvik komunikace s potenciálním zaměstnavatelem – jak správně napsat životopis, jak komunikovat se zaměstnavatelem po telefonu, během přijímacího pohovoru, nácvik přijímacího pohovoru a pracovní právní minimum.
- **Hypotéza č. 5** – Domnívám se, že jak respondentky, jež nejsou zaměstnány, tak i respondentky, jež zaměstnány jsou, nedokáží potenciálního zaměstnavatele přesvědčit o svých schopnostech a dovednostech.

8.4. Výběr vzorku – výzkumný soubor

Výzkumným souborem jsou klientky azylového ubytování OPC JM, z nichž u některých se předpokládá zařazení do projektu Aktivizace. Jelikož většina klientek, v současné době ubytovaných v AU, patří do skupiny sociálně znevýhodněných žen, a to i přes fakt, že řada z nich je zaměstnána, bude výzkum proveden u všech těchto klientek. Do projektu Aktivizace je předpokládáno zapojení převážně nezaměstnaných klientek, je však možno zařadit i klientky, jež jsou zaměstnány, nejsou se svou prací spokojeny a rádi by si našli práci lepší. Tyto klientky, jež zaměstnání mají a rády by se pokusili najít práci jinou (kvalifikovanější, lépe placenou apod.), lze zařadit například do programu JOB klubu, kde si osvojí řadu praktických dovedností.

V době, ve které byl výzkum realizován (prázdninové měsíce roku 2006), bylo v azylovém domě ubytováno 20 klientek, tudíž i respondentek výzkumu.

8.4.1. Charakteristika a popis vzorku

V České republice roste počet osob a rodin, které se velmi rychle dostanou do situace klientů azylového zařízení. Jedná se o občany, kteří nemají finanční rezervy pro překlenutí náhlých změn, ztráty zaměstnání, nemoci, rozpadu rodiny. Nemožnost získání cenově dostupného bydlení přivádí do azylových zařízení klienty vyčerpané a v dluzích z různých sociokulturních vrstev.

Stávající legislativa nezaručuje dostatečnou ochranu zejména žen – matek a týraných žen. Velmi často se ocitají dlouhodobě v azylovém zařízení ženy s dětmi, zatímco muži a otcové dále žijí v bytech, které do té doby společně užívali.

U žen, které tvoří klientelu AU, je ve většině případů charakteristické ohrožení řadou faktorů, jež ve svém důsledku vedou k sociálnímu znevýhodnění či k sociálnímu vyloučení. Jejich specifikem je multiproblémovost spojená mimo jiné s faktem, že ženy jsou většinou osamělými rodiči.

U klientek AU představuje značné riziko nezaměstnanost. Na trhu práce jsou jako osamocení rodič s dítětem (dětmi) pro zaměstnavatele neatraktivní. I přes pracovní právní opatření, která mají ochránit rodiče po návratu z rodičovské dovolené před ztrátou zaměstnání, se právě oni velmi často ocitají bez zaměstnání a v evidenci úřadů práce.

Ženy po mateřské dovolené mají někdy jen malou nebo žádnou praxi, u některých profesí „zastaralé“ dovednosti, získané zastarávajícím vzděláním. Zaměstnavatelé je odmítají právě proto, že pečují o dítě bez pomoci druhého rodiče. Tyto rodiny se pak stávají příjemci sociálních dávek a jejich příjmy se pohybují na hranici životního minima.

Řada klientek AU patří k romskému etniku, převážná většina z nich má pouze základní vzdělání. Tento faktor pro ně, vedle výše uvedených, představuje ještě větší riziko nezaměstnanosti a pro potenciální zaměstnavatele se stávají značně neatraktivními.

8.5. Výzkumné nástroje a metody

Pro zpracování tohoto výzkumu – sběr, analýzu a vyhodnocení dat jsem použila následující metody a techniky výzkumu: řízený strukturovaný a volný rozhovor a diskuse.

Stěžejní technikou pro získání dat se stal řízený strukturovaný a volný rozhovor. Rozhovor byl dvoufázový. První fází rozhovoru prošly všechny klientky AU, do druhé fáze byly podle předem stanovených kritérií vybrány již jen některé klientky.

Ještě před samotným počátkem výzkumu byly všechny klientky AU, při pravidelném setkávání, stručně seznámeny s projektem Aktivizace, s jeho cílem a posláním. Bylo nastíněno, v čem by se pro klientky projekt mohl stát přínosným.

8.5.1. Osnova strukturovaného rozhovoru

8.5.1.1. První fáze rozhovorů

Cílem prvních rozhovorů s klientkami bylo zjištění jejich aktuální situace - věk, počet dětí, nejvyšší dosažené vzdělání, mateřská či rodičovská dovolená, zaměstnání aj. Jelikož se klientky ve své stávající situaci odlišují, byly pro první fázi rozhovorů vytvořeny 3 typy modelů strukturovaných rozhovorů (viz. Přílohy), podle aktuální situace klientky:

- klientky, které jsou v současné době zaměstnané (viz. Příloha č. 1),
- klientky, které jsou na mateřské (rodičovské) dovolené (viz. Příloha č. 2),
- klientky, které jsou nezaměstnané a již nejsou na mateřské (rodičovské) dovolené (viz. Příloha č. 3).

Každý model rozhovoru obsahoval celkem 13 otázek. Prvních 8 otázek bylo shodných pro všechny tři modely rozhovorů. Pro lepší přehlednost je série prvních 8 otázek při vyhodnocování výsledů v kapitole 8.6. Interpretace výsledků označena jako **část A**.

Rozhovor byl vždy zahájen otázkami, zjišťujícími věk, rodinný stav, počet dětí a nejvyšší dosažené vzdělání. Další společné otázky v části A zjišťovaly pracovní dovednosti a zkušenosti klientek, zda by se chtěly ještě něčemu naučit a jejich zkušenost s nezaměstnaností a případnou evidencí na úřadě práce. Jedna z otázek zjišťovala také historii zaměstnání jednotlivých klientek.

Jednotlivé modely rozhovorů se lišily vždy ve dvou otázkách týkajících se aktuální situace klientky, její spokojenosti či nespokojenosti se současným stavem a názoru klientky na to, zda jí v současném stavu něco chybí či nikoliv. Pro přehlednost při vyhodnocení je tato část otázek, jež je u jednotlivých modelů liší, označena jako **část B**.

Závěr všech tří modelů obsahoval opět 3 stejné otázky. Pro přehlednost při vyhodnocení je tato série posledních otázek, shodných pro všechny 3 moduly, označena jako **část C**. Jedna z otázek části C se týkala hodnocení šancí klientek získat práci, druhá z otázek pak zjišťovala schopnosti a dovednosti, které by mohly zlepšit postavení respondentek na trhu práce (řidičský průkaz, PC atd.). Klientky měly v odpovědi na tuto druhou otázkou sdělit vše, čím by chtěly přesvědčit potenciálního zaměstnavatele, že právě ony jsou tou zaměstnankyní, kterou by si měl vybrat. Třetí závěrečná otázka,

společná všem modulům, byla otázka týkající se etnické odlišnosti – zda se klientka cítí být Romkou a zda se v souvislosti se svou etnickou odlišností setkala s problémy v zaměstnání, při hledání práce atd. Respondentkám, jež nepatří k romskému etniku byla položena obdobná verze této otázky – nezjišťovala zkušenost s diskriminací z důvodu etnické odlišnosti, ale možnou zkušenost s jiným druhem diskriminace.

8.5.1.2. Druhá fáze rozhovorů

Do druhé fáze rozhovorů byly vybrány ty klientky, jež jsou nezaměstnané (nejčastěji z důvodu péče o nezletilé děti do 4 let věku), a které v první fázi rozhovoru pocitovaly svou potřebu pracovat jako neuspokojenou (ať již zcela nebo jen z části). Zařazeny byly též klientky, které by si přáli najít si jiné zaměstnání, či se něco nového naučit a dozvědět. Vybráno bylo 10 respondentek, jelikož tento počet odpovídá počtu klientů potřebných pro otevření kurzu Job klubu. Pro spuštění prvního běhu kurzu Job klubu je uvažováno o naplnění potřebného počtu 10 klientů z řad klientek azylového ubytování OPC JM. Do dalších běhů Job klubu budou samozřejmě zařazovány i klientky z jiných azylových domů pro matky a rodiny s dětmi a klienti z ostatních partnerských organizací.

Druhá fáze rozhovorů byla zahájena stručným seznámením klientek s projektem Aktivizace. Toto seznámení s projektem proběhlo formou diskuse a klientky obdržely stručné informace též v tištěné podobě. Cílem těchto rozhovorů bylo zjistit, co by klientky od projektu očekávaly, v čem se domnívají, že by jim mohl pomoci atd. (viz. Příloha č. 4). Jedna z otázek v druhé fázi dotazování byla zaměřena též na zjištění názoru klientek na to, zda se považují na trhu práce znevýhodněné a proč.

8.6. Interpretace výsledků

8.6.1. První fáze rozhovorů

Osloveno bylo 20 respondentek, ubytovaných v azylovém ubytování OPC JM. Jelikož se respondenty odlišují ve své stávající situaci, byly pro první fázi rozhovorů vytvořeny 3 typy modelů strukturovaných rozhovorů (viz. Přílohy), podle aktuální situace klientky. Klientky byly rozděleny do 3 kategorií:

- kategorie 1 = klientky, které jsou v současné době zaměstnané (viz. Příloha č. 1),
- kategorie 2 = klientky, které jsou na mateřské (rodičovské) dovolené (viz. Příloha č. 2),
- kategorie 3 = klientky, které jsou nezaměstnané a již nejsou na mateřské (rodičovské) dovolené (viz. Příloha č. 3).

8.6.1.1. část A

Otázky zahrnuté do části A jsou shodné pro všechny 3 kategorie respondentek. Část A obsahuje 8 otázek (1 - věk respondentek; 2 - rodinný stav; 3 - počet dětí a jejich věk; 4 – nejvyšší dosažené vzdělání; 5 – zkušenosti s nezaměstnaností a evidencí na úřadě práce; 6 – pracovní zkušenosti; 7 – dřívější zaměstnání; 8 – co nového by se chtěly naučit).

Tabulka č. 1 – rozdělení klientek podle jejich stávající situace

rozdělení klientek podle jejich stávající situace = kategorie klientek	počet klientek
kategorie 1 = klientky, které jsou v současné době zaměstnané	10
kategorie 2 = klientky, které jsou na mateřské (rodičovské) dovolené	8
kategorie 3 = klientky, které jsou nezaměstnané a již nejsou na mateřské (rodičovské) dovolené	2
klientek celkem	20

Z celkového počtu 20ti respondentek, patří 10 žen do kategorie 1 (klientky, které jsou v současné době zaměstnané). Do kategorie 2 (klientky, které jsou na mateřské (rodičovské) dovolené), patří 8 žen a do kategorie 3 (klientky, které jsou nezaměstnané a již nejsou na mateřské (rodičovské) dovolené) 2 ženy.

- **Otázka 1** – Zjišťuje věk respondentek.

Tabulka č. 2 – věk

kategorie klientek	nejnižší věk	nejvyšší věk	průměrný věk
kategorie 1	26	52	39,6
kategorie 2	25	39	26,7
kategorie 3	23	29	26
klientky celkem	23	52	32,4

Průměrný věk respondentek činí 32,4 let. Nejmladší klientce je 23 a nejstarší 52 let. V kategorii 1 (klientky, jež jsou v současné době zaměstnané) činí průměrný věk 39,6 let, nejmladší klientce z této kategorie je 26 a nejstarší 52 let. V kategorii 2 (klientky, jež jsou na mateřské či rodičovské dovolené) činí věkový průměr 26,7 let. Nejmladší klientce z této kategorie je 25 a nejstarší 39 let. V kategorii 3 (klientky, jež jsou nezaměstnané a již nejsou

na mateřské či rodičovské dovolené) činí věkový průměr 26 let. Nejmladší klientce z této kategorie je 23 a nejstarší 29 let.

- **Otázka 2** – Zjišťuje rodinný stav respondentek.

Tabulka č. 3 – rodinný stav

	svobodná	rozvedená	vdaná	vdova
kategorie 1	1	7	2	0
kategorie 2	7	1	2	0
kategorie 3	1	1	0	0
klientek celkem	9	9	2	0

Z celkového počtu respondentek jich bylo 9 svobodných (kategorie 1 – 1 žena, kategorie 2 – 7 žen, kategorie 3 – 1 žena), 9 rozvedených (kategorie 1 – 7 žen, kategorie 2 – 1 žena, kategorie 3 – 1 žena) a 2 vdané (kategorie 1 – 1 žena, kategorie 2 – 1 žena, kategorie 3 – žádná žena).

Nejvíce svobodných žen bylo v kategorii 2 (klientky, které jsou na mateřské (rodičovské) dovolené. Naopak nejvíce rozvedených žen bylo v kategorii 1 = klientky, které jsou v současné době zaměstnané. Počet vdaných žen je shodný v kategorii 1 a 2, v kategorii 3 není žádná z respondentek vdaná. Počet svobodných a rozvedených byl zastoupen stejným počtem respondentek. Ani jedna z respondentek nebyla ovdovělá.

- **Otázka 3** – Zjišťuje počet dětí všech respondentek a jejich věk.

Tabulka č. 4 – počet dětí

	nejmenší počet dětí	největší počet dětí	celkem dětí	průměrný počet dětí na jednu klientku
kategorie 1	1	3	20	2
kategorie 2	2	6	26	3,3
kategorie 3	2	3	5	2,5
kategorie celkem	1	6	51	2,6

Průměrný počet dětí na jednu respondentku činí 2,6 dítěte. Respondentky mají dohromady 51 dětí. Největší počtu dosahuje respondentka, která má 6 dětí. Nejmenší počet dětí na

klientku je jedno dítě. Nejvíce dětí má kategorie 2, tedy ženy, jež jsou v současné době na mateřské či rodičovské dovolené.

Tabulka č. 5 – věk dětí

	věk nejmladšího dítěte	věk nejstaršího dítěte	průměrný věk dětí
kategorie 1	4 roky	19 let	10,3 let
kategorie 2	4 měsíce	19 let	6,34 let
kategorie 3	4 roky	10 let	6,4 let
kategorie celkem	4 měsíce	19 let	7,9 let

Věk nejstaršího dítěte je 19 let, věk nejmladšího dítěte jsou 4 měsíce. Průměrný věk dětí všech respondentek je 7,9 let.

Nejmladšímu dítěti v kategorii 1 jsou 4 roky, nejstaršímu pak 19 let. V kategorii 2 jsou nejmladšímu dítěti 4 měsíce, nejstaršímu taktéž 19 let. V kategorii 3 jsou nejmladšímu dítěti 4 roky, nejstaršímu 10 let.

Průměrný věk dětí v kategorii 1 je 10,3 let, v kategorii 2 činí 6,34 let a v kategorii 3 je 6,4 let. Z těchto ukazatelů vyplývá, že ženy v kategorii 1, mají v porovnání s ostatními kategoriemi respondentek nejstarší děti. Z toho důvodu se domnívám, že respondentky spadají do právě kategorie zaměstnaných žen, jelikož nejsou pro zaměstnavatele neatraktivní z důvodu péče o malé děti.

- **Otázka 4** – Zjištění nejvyššího dosaženého vzdělání respondentek. Bylo také zjišťováno, zda respondentky absolvovaly nějaký kurz, seminář aj., z něž by měly osvědčení či certifikát.

Tabulka č. 6 – nejvyšší dosažené vzdělání

	základní	vyučena	střední s maturitou
kategorie 1	5	3	2
kategorie 2	3	4	1
kategorie 3	1	1	0
kategorie celkem	9	8	3

Z celkového počtu respondentek má 9 žen základní vzdělání, 8 žen je vyučených a 3 ženy mají střední vzdělání ukončené maturitou. Střední škola s maturitou je tedy nejvyšším

dosaženým vzděláním respondentek, z toho důvodu nejsou v tabulce uvedeny další možné typy vzdělání (vyšší odborné, vysoká škola). Pod základní vzdělání jsou zařazeny i ženy, které mají zvláštní školu.

Některé z respondentek mají absolvovány nejrůznější kurzy ve svém oboru. Jako příklad lze uvést klientku, která je zaměstnána jako kosmetička, tudíž ve vlastním zájmu absolvuje kurzy, jež jsou pro výkon tohoto zaměstnání přínosem či nutností. Jiná z respondentek absolvovala rekvalifikační kurz pořádaný úřadem práce, po jehož ukončení získala osvědčení. Kurz byl zaměřen na výuku práce s počítačem. Další žena se pyšní osvědčením o absolvování celoustavního semináře o resuscitaci.

- **Otázka 5** – Zjištění, zda mají klientky zkušenost s nezaměstnaností a evidencí na úřadě práce (ÚP), jak dlouho byly v evidenci ÚP a zda jim to v něčem pomohlo.

Tabulka č. 7 – zkušenost s nezaměstnaností a evidencí na úřadě práce

	ano	ne
kategorie 1	8	2
kategorie 2	3	5
kategorie 3	2	0
celkem	13	7

Z celkového počtu 20ti žen má 13 z nich zkušenosti s nezaměstnaností a tudíž i s evidencí na úřadě práce. Registrováno na úřadě práce bylo 8 žen z kategorie 1, 3 ženy z kategorie 2 a 2 ženy z kategorie 3.

Společně s otázkou, zda mají respondentky zkušenosti s nezaměstnaností a evidencí na úřadě práce, bylo zjišťováno, jak dlouho evidence na ÚP trvala, zda k něčemu pomohla a zda respondentky něčemu naučila.

Nejdelší doba evidence na ÚP byla dva roky a nejkratší 2 měsíce. V průměru bylo všech 13 žen dohromady 139 měsíců v evidenci ÚP, což činí v průměru přibližně 10,7 měsíce evidence na jednu ženu.

Ženy se na ÚP registrovaly nejčastěji před nástupem na mateřskou dovolenou nebo po ukončení rodičovské dovolené. Registrace po ukončení rodičovské dovolené byla nejčastější.

Pouze jedna respondentka uvedla, že byla po dobu evidence na ÚP spokojená, a to z toho důvodu, že byla přiřazena k milému pracovníkovi ÚP, který jí vždy se vším

ochotně pomohl a poradil. Ostatní ženy uvádějí, že jim doba evidence na ÚP nic nepřinesla. Řada z nich uvádí, že jim ani nebyla nabízena žádná volná místa.

Z postřehů a vyprávění respondentek jsem dospěla k názoru, že řada z nich od úřadu práce očekávala, že jim „sám“ nalezne vhodné místo a oni se nebudou muset o nic snažit. Domnívám se, že toto mylné očekávání řady klientek souvisí s tím, že nejsou srozuměny s tím, jaké jsou kompetence a úkoly úřadu práce a mylně se traduje přesvědčení, že když je člověk v evidenci ÚP, „pracák mu práci najde“.

Velice se mi líbila odpověď jedné z respondentek na otázku, v čem Vám pomohla Vaše evidence na ÚP. Odpověď: „Pomohlo mi to hlavně v poznání, že sám ÚP člověku práci nesežene, že je nutná samostatnost člověka. Když bude člověk samostatný v hledání volného místa a nebude spoléhat na doporučení od úřadu práce, práci si brzy sám najde.“

- **Otázka 6** – Zjišťuje pracovní zkušenosti respondentek.

Před položením následující otázky jsem požádala respondentky, ať si představí, že jsem v pozici jejich potencionálního budoucího zaměstnavatele a klientka je nyní na pracovním pohovoru. V roli zaměstnavatele jsem jim pokládala otázku: „Co umíte (myšleno po pracovní stránce)?“

Respondentky byly touto otázkou zpočátku zaskočeny, nevěděly, co mají odpovídat. Bylo potřeba je navést – ať si vzpomenou, co jim jde, co je baví, co popřípadě již někdy dělaly apod. Respondentky pak při odpovědích na tuto otázku vycházely ze svých pracovních zkušeností. Nejčastěji se objevovaly zkušenosti s úklidem, zhruba u 8 klientek. Několik klientek shodně odpovědělo, že je baví ruční práce a ovládají šití na šicím stroji (3 klientky). Poměrně často se též objevovali zkušenosti s pomocnými pracemi (nejčastěji v kuchyni; přibližně u 5 klientek). 4 klientky uvedly, že ovládají práci na počítači. V ostatních případech se objevovali pracovní zkušenosti vyplývající z následujících profesí: prodavačka (5 klientek), servírka (4 klientky), pokladní (2 klientky), práce v kuchyni (2 klientky).

Mezi výčtem ostatních pracovních zkušeností se objevily následující: praxe sekretářky, asistentky v advokátní kanceláři, zkušenosti s vedením zaměstnanců, zkušenosti vyplývající z pozice vedoucího manažera (jednání s dodavateli, vedení kolektivu, praxe učňů), z pozice vedoucí prodejny, účetnictví, poštovní doručovatelka, kosmetička apod.

Jedna klientka se pyšní osvědčením o absolvování rekvalifikačního kurzu práce s počítačem, další osvědčením o absolvování celoústavního semináře o resuscitaci, další řadou kurzů ve svém oboru kosmetičky.

Nejbohatší pracovní zkušenosti uváděly respondentky, které jsou v současné době zaměstnány. Při výčtu svých pracovních zkušeností čerpaly i ze svých současných zaměstnání.

- **Otázka 7** – Zjištění dřívějších zaměstnání respondentek, jak dlouho zaměstnání trvalo, zda bylo kvalifikované, zda respondentu bavilo a z jakého důvodu bylo ukončeno.

Tato otázka velice souvisela s otázkou předchozí, jež se týkala pracovních zkušeností. Tudíž i odpovědi na tuto otázku jsou dosti obdobné. Při vyhodnocení odpovědí na tuto otázku jsem se pokusila rozdělit ženy opět do tří kategorií.

Respondentky z kategorie 1 (klientky, které jsou v současné době zaměstnané) mají bohaté pracovní zkušenosti a prošly řadou různorodých zaměstnání. Nejčastěji je zde opět zastoupen úklid (5 klientek), dále pak pozice prodavačka – pokladní (5 klientek) a pomocná pracovnice (3 klientky). Mezi další zaměstnání, kterými respondentky prošly, patří: sekretářka, pokojská, pracovnice na pile a v továrně, asistentka v advokátní kanceláři, vedoucí prodejny potravin apod. Klientky se shodují ve všech případech na tom, že zaměstnání téměř vždy odpovídalo jejich kvalifikaci.

Na otázku, z jakého důvodu bylo zaměstnání ukončeno, nelze jednoznačně odpovědět. Nejčastěji bylo zaměstnání respondentek z kategorie 1 ukončeno po absolvování mateřské a následné rodičovské dovolené. Některé klientky mají zkušenosti s rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, jiné podaly výpověď samy. Respondentky se též shodují na tom, že je jejich zaměstnání bavila.

Respondentky z kategorie 2 (klientky, které jsou na mateřské/rodičovské dovolené) by se daly rozdělit do dvou skupin. První skupinu tvoří ženy, které nemají téměř žádné pracovní zkušenosti, nikdy nebyly zaměstnány (3 klientky). Jejich jediná pracovní zkušenosti souvisí s výkonem praxe na učilištích. Často z důvodu těhotenství přerušily studium nebo otěhotněly bezprostředně po ukončení školy. Druhou skupinu tvoří ženy, které mají pracovní zkušenosti, byly zaměstnány buďto na hlavní pracovní poměr nebo jako brigádnice (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti). Mezi pracovní pozice, kterými respondentky prošly, patří pozice servírky (4 klientky), prodavačky (4 klientky), úklid (3 klientky), dále pak práce se stroji a údržba zeleně.

Také u této kategorie respondentek není odpověď na otázku důvodu ukončení pracovního poměru jednoznačná. Nejčastěji bylo zaměstnání přerušeno nástupem na mateřskou a navazující rodičovskou dovolenou. Respondentky, jež mají zkušenosti ze zaměstnání se také shodují na tom, že je jejich práce bavila.

Respondentky z kategorie 3 (klientky, které jsou nezaměstnané a již nejsou na mateřské/rodičovské dovolené) jsou zastoupeny pouze dvěma respondentkami. Klientky mají pracovní zkušenosti z pozice servírky, prodavačky a z oblasti úklidu. U této kategorie respondentek platí, že zaměstnání byla spíše nárazová a byla přerušena ještě před otěhotněním a narozením dítěte. I zde se klientky shodují, že je zaměstnání bavilo.

- **Otázka 8** – Zjištění toho, co by se respondentky případně chtěly nového naučit, jaký reálný sen by si popřípadě chtěly vyplnit.

Tabulka č. 8 – co by se respondentky chtěly nového naučit.

	práce s počítačem a internetem	řidičský průkaz	znalost cizího jazyka
kategorie 1	6	2	4
kategorie 2	7	2	1
kategorie 3	1	1	0
celkem	14	5	5

Převážná většina respondentek (14 žen) bez zaváhání odpověděla, že by se chtěla naučit pracovat s počítačem a následně pak s internetem. Přání naučit se pracovat s počítačem uvedlo 6 žen z kategorie 1, 7 žen z kategorie 2 a 1 žena z kategorie 3. Mezi další často zmiňovaná přání patřilo získání řidičského průkazu (2 ženy z kategorie 1 a 2 ženy z kategorie 2) a naučení se znalosti cizího jazyka (4 ženy z kategorie 1 a 1 žena z kategorie 2).

Jako další přání, které vyslovily 3 respondentky, bylo absolvovat nějaký kurz (nejčastěji rekvalifikační; v jednom případě má klientka podanou přihlášku na rekvalifikační kurz – poradenství pro romské obyvatelstvo). Jedna z respondentek by si přála dodělat maturitu (klientka z kategorie 2) a 3 klientky by se rádi naučily šít (klientky z kategorie 1).

8.6.1.2. část B

V části B jsou zahrnuty otázky, které jsou pro každou z kategorií odlišné. Pro každou kategorii jsou připraveny 2 otázky, jež jsou vázány na aktuální situaci respondentky.

kategorie 1

- **Otázka 9** – Zjištění současného zaměstnání respondentek, zda odpovídá zaměstnání jejich kvalifikace a zda je baví. Cílem této otázky bylo také zjistit, co práce respondentkám přináší – s výjimkou peněz.

Respondentky spadající do kategorie 1 mají velice různorodá zaměstnání. Nejčastěji je opět zastoupen úklid. Některé klientky si úklidem, nejčastěji úklidem kancelářských prostor, vydělávají jak na hlavní pracovní poměr, jiné na vedlejší pracovní poměr (jako přivýdělek k jinému zaměstnání) a některé pouze brigádně. Mezi ostatní současná zaměstnání respondentek patří například: kosmetička, prodavačka-pokladní, asistentka ředitele, vedoucí manažerka, pracovnice v prádelně a v pekárně a pomocná pracovnice v kuchyni. Zaměstnání ve všech případech odpovídají kvalifikaci respondentek. Všechny respondentky se shodují na tom, že je jejich současné zaměstnání baví.

Na otázku, co kromě peněz jim zaměstnání přináší, nebyla většina klientek schopna odpovědět, bylo nutno je navést. Poté většinou udávaly, že kromě peněz je těší, že pracují s dobrým kolektivem lidí, že si s kolegy navzájem pomáhají. Mezi ostatními názory například zaznělo, že práce přináší smysl, baví ji práce mezi lidmi, má chuť pracovat, během práce přijde na jiné myšlenky, odreaguje se od problémů a věcí, které řeší v soukromí apod.

- **Otázka 10** – Zjišťuje, zda jsou nyní respondentky po pracovní stránce spokojené, či zda by chtěly změnu.

Téměř všechny respondentky (9 klientek z 10) jsou v současném zaměstnání spokojené a změnu nechtějí. Shodně vypovídají, že pracují v dobrém kolektivu pracovníků, některé si pochvalují, že jim vedení vychází vstříc s úpravou pracovní doby kvůli péči o děti. Pouze jedna klientka je v současném zaměstnání nespokojená, stěžuje si na špatné jednání s vedením a na nedostatek kontaktu s ostatními lidmi.

kategorie 2

- **Otázka 9** – Zjišťuje, jak dlouho trvá mateřská/rodičovská dovolená respondentek, jak dlouho ještě trvat bude. Otázka si též klade za cíl zjistit, zda respondentkám na mateřské/rodičovské dovolené něco schází (myšleno kromě dostatečného finančního zajištění) a též zjišťuje, co (kromě peněz) jim práce přinášela.

Tabulka č. 9 – doba trvání rodičovské dovolené = RD (jakou dobu RD mají respondentky již za sebou a kolik času ještě před sebou)

	nejkratší zjištěná doba	nejdelší zjištěná doba	průměrná doba
jak dlouho jsou na RD	1 rok	6 let	3,4 roku
jak dlouho ještě na RD budou	0 – RD právě končí	4 roky	2,9 roku

Bylo zjištěno, že průměrná doba, po kterou trvá rodičovská dovolená respondentek je 3,4 roku. Nejkratší doba, po kterou je respondentka s dítětem na rodičovské dovolené, činí 1 rok. Nejdelší dobu oproti tomu trvá rodičovská dovolená respondentky, která je s dětmi na RD již 6 let. U této klientky jde o přechod z RD s jedním dítětem na RD s dalším dítětem.

Doba, po kterou by chtěly respondentky ještě zůstat na rodičovské dovolené se odvíjí podle věku jejich dítěte. Jedné respondentce nyní RD končí, jiným naopak nedávno začala. Respondentky se shodují v tom, že pokud to bude možné, rády by zůstaly na RD s dítětem až do 4 let jeho věku. Pokud vezmeme průměrnou hodnotu ze všech časových intervalů, po které ještě budou trvat rodičovské dovolené respondentek, zjistíme, že respondentky budou na RD průměrně 2,9 roku.

Na otázku, zda respondentkám na rodičovské dovolené v porovnání se zaměstnáním něco chybí, uváděly následující odpovědi: 5 žen uvedlo, že jim schází kontakt s lidmi; 2 ženy, že by rády přišly na jiné myšlenky; 2 ženy, že jim nic neschází a jedna klientka odpovídá, že by se ráda naučila něco nového. Jedna z respondentek si vedle RD brigádně přivydělává.

- **Otázka 10** – Zjišťuje, jaké plány mají respondentky po ukončení rodičovské dovolené, zda plánují narození dalšího potomka či návrat do zaměstnání.

S výjimkou jedné respondentky, která je v současné době těhotná, ostatní respondentky (7 žen) shodně uvádí, že po ukončení RD plánují nástup do zaměstnání. Jako hlavní důvod uvádí, že jim chybí kontakt s lidmi a další dítě už nemají v plánu.

kategorie 3

U této kategorie respondentek nelze vyvodit žádné relevantní závěry, jelikož kategorie byla zastoupena pouze dvěma respondentkami.

- **Otázka 9** – Zjišťuje, co respondentkám práce přinášela (v výjimkou peněz).

Respondenty bylo potřeba nasměrovat a objasnit, co nejčastěji ostatní respondentky odpovídaly. Poté shodně odpověděly, že jim schází kontakt s lidmi a pracovní kolektiv. Jedna z respondentek uvedla, že v práci by přišla na jiné myšlenky a odreagovala by se.

- **Otázka 10** – Zjišťuje, zda jsou respondentky ve své stávající situaci spokojené (myšleno po pracovní stránce), či zda by chtěly změnu.

Obě respondentky shodně odpověděly, že nejsou ve své stávající situaci spokojené, že by chtěly pracovat.

Poznámka: U respondentek ze všech kategorií je nutno počítat s možným účelovým jednáním. Klientky často odpovídají na otázky to, se domnívají, že chce tazatel slyšet.

8.6.1.3. část C

Do části C jsou zahrnuty 3 otázky, jež jsou shodné pro všechny kategorie respondentek.

- **Otázka 11** - Otázka týkající se etnické odlišnosti – zjišťuje, zda se klientka cítí být Romkou a zda se v souvislosti se svou etnickou odlišností setkala s problémy v zaměstnání, při hledání práce atd. Respondentkám, jež nepatří k romskému etniku byla položena obdobná verze této otázky – nezjišťovala zkušenost s diskriminací z důvodu etnické odlišnosti, ale možnou zkušenost s jiným druhem diskriminace.

Všechny respondentky, které lze považovat ze etnicky odlišné se cítily být Romkami a za svou příslušnost k této etnické skupině se nestyděly (8 žen = kategorie 1 – 4 ženy, kategorie 2 – 3 ženy, kategorie 3 – 1 žena). Některé z respondentek uvedly, že jsou hrdé na to, že jsou Romkami. Všechny respondentky shodně uvádí, že se setkaly s problémy při

hledání zaměstnání, právě z důvodu etnické odlišnosti. Nejčastěji uvádí jako příklad situaci, kdy se telefonicky uchází o zaměstnání, zaměstnání je jim přislíbeno, a zaměstnavatel si s nimi sjedná osobní schůzku. Hned na začátku osobní schůzky je pak klientkám oznámeno, že místo je již obsazeno. Domnívají se, že tomu tak je proto, že jsou, dle svého vyjádření, černé. Jelikož se s touto zkušeností osobně setkaly všechny respondentky, samy již předem zaměstnavateli do telefonu oznamují, že jsou Romky, aby se vyhnuly odmítnutí na osobní schůzce. Ačkoliv všechny respondentky osobně zažily výše popsanou zkušenost, uvádí, že dnes je již situace lepší a s diskriminací se setkávají jen ojediněle. Shodují se také na tom, že velice záleží na lidské povaze.

Z respondentek, jež nepatří k Romskému etniku (12 žen), 3 ženy uvádí, že se s diskriminací setkaly a to převážně díky své roli ženy – matky, tedy v souvislosti s péčí o děti. Jedna respondentka uvádí, že diskriminaci pocítuje spíše jako žena celkově nežli jako žena - matka.

- **Otázka 12** – Zjišťuje u všech respondentek, jak vidí svou šanci získat práci (u zaměstnaných žen případnou novou práci).

Tabulka č. 10 – hodnocení šance získat zaměstnání (šance dobré X šance špatné)

	dobré šance	špatné šance	snad se to podaří
kategorie 1	8	2	0
kategorie 2	4	1	3
kategorie 3	2	0	0
celkem	14	3	3

Většina respondentek (14 žen) hodnotí své šance získat práci pozitivně. Několik klientek se shodlo na formulaci: „Kdo chce, ten si práci najde“. Jedna respondentka uvedla, že by šla pracovat, i kdyby šlo o nekvalifikovanou práci za méně peněz.

3 respondentky hodnotí svou šanci nalézt zaměstnání negativně. Jedna respondentka vidí šanci na nalezení jiné práce negativně z důvodu svého věku (52 let), dvě ostatní z důvodu příslušnosti k romskému etniku. Jedna z klientek, jež se obává nenalezení vhodné práce z toho důvodu, že je Romka, se navíc obává i proto, že je matkou šesti dětí.

3 respondentky, jež patří do kategorie 2, se domnívají, že snad práci naleznou. Svě šance nevidí ani pozitivně, ani negativně.

- **Otázka 13** – Zjišťuje, jaké schopnosti, dovednosti a vlastnosti by mohly zlepšit či zlepšují postavení respondentek na trhu práce.

U odpovědi na tuto otázku byly respondentky velice nejisté. Opět jsem se pokusila otázku formulovat tak, aby sdělily vše, co umí, ovládají atd., aby přesvědčily potenciálního budoucího zaměstnavatele o tom, že právě ony jsou těmi pravými zaměstnankyněmi. Některé ženy tvrdily, že nic neumí, že je na zaměstnavateli, aby poznal, co je na nich dobrého. Mnoho žen si nevěří a bylo potřeba jim sdělit, že jakákoliv schopnost, dovednost aj., kterou oproti ostatním lidem ovládají, je na trhu práce zvýhodňuje.

Mezi nejčastější odpovědi lze zařadit následující vlastnosti: pracovitost, spolehlivost, poctivost a schopnost se učit novým věcem. Ojedinele se v odpovědích objevovalo společenské založení, dochvilnost, výřečnost, zručnost a podnikatelský duch.

Respondentky často využívaly svých pracovních zkušeností. 3 klientky řadí mezi své přednosti znalost práce s počítačem, 5 žen vlastní řidičský průkaz, 2 ženy pak potravinářský průkaz. Jedna z klientek vlastní živnostenský list a ve svém oboru absolvuje řadu kurzů a školení (kosmetička). Jiná klientka má osvědčení o absolvování rekvalifikačního kurzu práce s počítačem, další se pyšní osvědčením o absolvování celoustavního semináře o resuscitaci.

8.6.2. Druhá fáze rozhovorů

Do druhé fáze rozhovorů bylo vybráno 10 respondentek podle výše popsaného klíče. Rozhovory ve druhé části byly zahájeny seznámením klientek s projektem Aktivizace, klientky obdržely stručné informace v tištěné podobě (viz. Příloha č. 5). Cílem těchto rozhovorů bylo zjistit, co by klientky od projektu očekávaly, v čem se domnívají, že by jim mohl pomoci atd. (viz. Příloha č. 4).

První série otázek se snaží zjistit, zda se respondentky cítí být nějakým způsobem znevýhodněny na trhu práce a z jakého důvodu toto znevýhodnění pocítují. Respondentkám byla položena také otázka, co by se podle nich mělo změnit, aby znevýhodnění nepocítovaly.

Druhá série otázek se týká přímo projektu Aktivizace, se kterým byly respondentky seznámeny. Otázky mají za cíl zjistit, jaká jsou očekávání klientek od tohoto projektu. Dále se snaží zjistit, v čem se respondentky domnívají, že by jim mohl být projekt nápomocen. Jedna z otázek zjišťuje, co by se klientky v projektu (míněno spíše v kurzu Job klubu) chtěly nového naučit.

Poslední, třetí série otázek byla nastavena tak, aby si respondentky představily, že již prošly kurzem Job klubu i samotným projektem a otázky zjišťují, které nově získané dovednosti se respondentky domnívají, že by neefektivněji využily při hledání práce.

První série otázek

- **Otázka** - Cítíte se být nějakým způsobem znevýhodněna na trhu práce? Pokud ano, z jakého důvodu toto znevýhodnění pociťujete?

8 respondentek se domnívá, že jsou na trhu práce znevýhodněny. Respondentky, jež jsou romského původu, spatřují své znevýhodnění ve své etnické odlišnosti. Toto znevýhodnění z hlediska příslušnosti k jiné etnické skupině je umocněno o to více, že respondentky jsou matkami malých dětí. Znevýhodnění na trhu práce z důvodu péče o malé děti pociťují i ostatní respondentky (všech 8 žen, jež pociťují znevýhodnění). Znevýhodnění dané péčí o děti je často znásobeno faktem, že řada žen je svobodných, bez partnera a nemá jim kdo vypomoci s hlídáním dětí. Matky samoživitelky mají postavení na trhu práce také znesnadněno, v důsledku toho se respondentky cítí být také znevýhodněny.

Pouze 2 respondentky se domnívají, že na trhu práce znevýhodněny nejsou. Paradoxem je, že obě tyto respondentky jsou Romky a pečují o malé děti.

- **Otázka** - Co by se podle vás mělo změnit, abyste znevýhodnění na trhu práce nepociťovala?

V odpovědi na tuto otázku se všechny respondentky, jež znevýhodnění pociťovaly (8 žen), shodly, že velice záleží na jednání, přístupu a povaze daného zaměstnavatele. Shodly, že by znevýhodnění v řadě případů nepociťovaly, kdyby nedocházelo k tzv. selhání lidského faktoru.

Jako další změny, vedoucí k zamezení znevýhodňování žen na trhu práce, shodně 4 ženy uvádí, že je nutná změna zákona, a to ve smyslu úpravy pracovní doby pro matky s dětmi, zaměstnávání žen na nižší úvazky atd. Respondentky jsou si vědomy toho, že v zákoníku práce existují ustanovení o zvláštních pracovních podmínkách žen, avšak shodují se na tom, že v praxi není tato úprava příliš dodržována. Jedna z respondentek též uvádí, že je nutná změna zákona v tom smyslu, že budoucí zaměstnavatel by se neměl ptát ženy na to, kolik dětí má, jak jsou staré, kdo je může v případě jejich nemoci pohlídat apod., přesto se na to zaměstnavatelé často ptají.

Dvě respondentky se též shodují na tom, že jejich postavení na trhu práce se snad zlepší v okamžiku, kdy budou jejich děti starší. 3 respondentky uvádí, že neví, co by se mělo změnit.

Druhá série otázek

- **Otázka** - Jaká jsou Vaše očekávání od projektu Aktivizace? V čem se domníváte, že by Vám mohl projekt pomoci?

Odpovědi na tyto dvě otázky se spojily. Respondentky dokázaly odpovědět spíše na druhou z nich, tedy v čem by jim mohl projekt pomoci, nežli jaká jsou jejich očekávání. Domnívám se, že i přesto, že byly o projektu několikrát informovány, neumí si projekt představit v realitě, tudíž nemají konkrétní očekávání.

Jako nejčastější aspekt, ve kterém by mohl projekt respondentkám pomoci, shodně uváděly snazší nalezení vhodné práce. Dvě klientky uvedly, že by jim mohla existence projektu a jejich zapojení v něm pomoci finančně. Domnívaly se, že v rámci projektu budou zřizována pracovní místa. V rámci projektu sice bude vytvořeno 6 pracovních míst, jedná se však o pracovní místa tréninkového zaměstnání. Institut tréninkového zaměstnání, kam bude klient podle individuálních potřeb zapojen po dobu tří až šesti měsíců, a jehož cílem je, aby si klient natrénoval pracovat ve standardním pracovním režimu v požadované kvalitě, nebyl zřejmě klientkami dostatečně pochopen.

- **Otázka** - Co byste se chtěly nového naučit?

Všechny respondentky shodně odpověděly, že by se chtěly naučit (v kurzech Job klubu) pracovat s počítačem a také s internetem. Další často se opakující přání (6 žen) bylo naučit se, jak správně napsat životopis. Mezi další dovednosti, které by se respondentky chtěly naučit patří například: jak vyplňovat různé formuláře (nejčastěji žádosti o dávky státní sociální podpory, složenky apod.), jak poznat neklamavý inzerát, jak správně komunikovat se zaměstnavatelem (telefonický hovor a jednání při přijímacím pohovoru) a lepší orientace v pracovně – právní a občansko – právní oblasti.

Třetí série otázek

- **Otázka** - Představte si, že jste již absolvovala zmíněný kurz Job klubu. Které nově získané dovednosti se domníváte, že nejefektivněji využijete při hledání práce.

Všechny respondentky se opět shodly na tom, že nejefektivněji využijí umění práce s počítačem a internetem. Druhé místo obsadilo umění správně napsat životopis. S odezvou se setkaly též nácviky efektivní komunikace se zaměstnavatelem (jak u přijímacího pohovoru, tak v samotném pracovním procesu) – způsoby jednání, jak vystupovat, co říkat a co ne, jak správně reagovat apod. Jedna respondentka uvedla, že absolvování kurzu Job klubu nejspíš povede ke zvýšení jejího sebevědomí – bude si v mnohých oblastech jistější (pracovní právo, efektivní komunikace aj.). Jako pozitivum klientky spatřovaly též to, že po absolvování kurzu Job klubu získají osvědčení. Řada klientek též očekává, že i po ukončení jejich působení v projektu jim bude poskytnuta pomoc při hledání vhodného pracovního místa.

8.7. Ověření hypotéz

- **Hypotéza č. 1** – Předpokládám, že respondentky se setkávají se znevýhodněním na trhu práce. Své znevýhodnění na trhu práce budou spatřovat především ve své nízké kvalifikaci a v péči o děti. U romských klientek bude znevýhodnění navíc spatřováno v příslušnosti k etnické menšině.

Hypotéza č. 1 se potvrdila.

Tato hypotéza byla ověřována v první fázi rozhovorů otázkou, zda se romské klientky setkaly s diskriminací z důvodu etnické odlišnosti a klientky neromského původu s jiným druhem diskriminace. V druhé fázi rozhovorů se touto problematikou zabývala celá první série otázek (Cítíte se být nějakým způsobem znevýhodněna na trhu práce? Pokud ano, z jakého důvodu toto znevýhodnění pociťujete? Co by se podle vás mělo změnit, abyste znevýhodnění na trhu práce nepociťovala?).

V první fázi rozhovorů se vyjádřilo všech 8 romských respondentek, že se setkaly s diskriminací a znevýhodněním z důvodu své etnické odlišnosti. Znevýhodnění bylo znásobeno faktem, že ženy jsou navíc matkami malých dětí, často jde o matky samoživitelky. Z respondentek, jež nepatří k romskému etniku (12 žen), 3 ženy uvádí, že se s diskriminací setkaly a to převážně díky své roli ženy – matky, tedy v souvislosti s péčí o děti. Jedna respondentka uvádí, že diskriminaci pociťuje spíše jako žena celkově nežli jako žena - matka.

V druhé fázi rozhovorů, v níž bylo osloveno 10 respondentek, 8 žen uvádí, že se cítí být znevýhodněny na trhu práce. Důvody svého znevýhodnění spatřují ve stejných bodech,

jako respondentky oslovené v první fázi rozhovorů. Nejčastější je znevýhodnění spojené s rolí ženy – matky. Pouze 2 respondentky, oslovené v druhé fázi rozhovorů se domnívají, že na trhu práce znevýhodněny nejsou. Paradoxem je, že obě tyto respondentky jsou Romky a pečují o malé děti.

- **Hypotéza č. 2** – Předpokládám, že respondentky považují práci převážně jako zdroj příjmů. S prací nebudou mít zřetelně spojeno uspokojování jiných lidských potřeb, s výjimkou potřeby kontaktu s jinými lidmi.

Hypotéza č. 2 se potvrdila.

Tato hypotéza byla ověřována otázkou v první fázi rozhovorů, v části B, která byla odlišná pro jednotlivé kategorie respondentek, podle jejich aktuální situace. U každé kategorie však byla shodná otázka, která měla za cíl zjistit, jaké lidské potřeby, s výjimkou finančního zajištění, se klientky domnívají, že jsou prací uspokojovány. Respondentkám, které jsou v současné době na mateřské či rodičovské dovolené a nezaměstnaným respondentkám, byla položena následující otázka: Co vám práce (kromě peněz) přinášela? Pociťujete nyní, že Vám něco chybí?

Respondentky si zpočátku nebyly jisté, jak mají na tuto otázku odpovědět. Bylo nutno je nasměrovat a dát příklad některé lidské potřeby, která by mohla být prací uspokojována. Respondentky z kategorie 1 poté většinou udávaly, že kromě peněz je těší, že pracují s dobrým kolektivem lidí, že si s kolegy navzájem pomáhají. Mezi ostatními názory respondentek zaznělo například, že práce přináší smysl, baví ji práce mezi lidmi, má chuť pracovat, během práce přijde na jiné myšlenky, odreaguje se od problémů a věcí, které řeší v soukromí apod. Respondentky z kategorie 2 uváděly následující odpovědi: 5 žen uvedlo, že jim schází kontakt s lidmi; 2 ženy uvádí, by rády přišly na jiné myšlenky; 2 ženy uvádí, že jim nic neschází a jedna klientka odpovídá, že by se ráda naučila něco nového. Jedna z respondentek si vedle RD brigádně přivydělává. Respondentky z kategorie 3 shodně odpověděly, že jim schází kontakt s lidmi a pracovní kolektiv. Jedna z respondentek uvedla, že v práci by přišla na jiné myšlenky a odreagovala by se.

Souhrnně se tedy všechny respondentky shodly na tom, že zaměstnáním je uspokojována potřeba sociálního kontaktu a sociální komunikace. Jiné lidské potřeby nebyly jmenovány.

- **Hypotéza č. 3** – Domnívám se, že převážná většina respondentek, jež v současné době není zaměstnána z důvodu péče o nezletilé děti (do 4 let věku), (cca 70 %), nebude motivována hledat zaměstnání či přivýdělek. Tato domněnka vyplývá převážně ze změn v sociálním zabezpečení, které se udály v poslední době a počátkem roku 2007 ještě nastanou. Za zmíněné změny považují především zvýšení porodného a rodičovského příspěvku. Za těchto okolností se dle mého názoru ženám, které mají nízkou kvalifikaci a případně patří k romskému etniku, „vyplatí“ spíše rodit děti, nežli hledat často nekvalifikované, zaměstnání.

Hypotéza č. 3 se nepotvrdila.

Tato hypotéza byla ověřována respondentek z kategorie 2 následující otázkou v první části rozhovorů, v části B: Po ukončení rodičovské dovolené plánujete nástup do zaměstnání nebo další dítě?

S výjimkou jedné respondentky, která je v současné době těhotná, ostatní respondentky (7 žen) shodně uvádí, že po ukončení RD plánují nástup do zaměstnání. Jako hlavní důvod uvádí, že jim chybí kontakt s lidmi a další dítě už nemají v plánu. Respondentky se tudíž nenechaly „zlákat“ změnami v sociálním zabezpečení, zvýšením porodného a rodičovského příspěvku. Domnívám se, že názor respondentek, že po ukončení rodičovské dovolené již neplánují narození dalšího potomka, ale nástup do zaměstnání je dán tím, že ženy už netouží po dalších dětech. Jsou spokojeny s počtem dětí, které nyní mají. Průměrný počet dětí na ženu z této kategorie činí 3,3 dítěte. Nelze však vyloučit, že názor respondentek se nezmění a nepořídí si dalšího potomka. Nelze také vyloučit možnost účelového jednání klientek.

- **Hypotéza č. 4** – V případě, že si některé respondentky budou chtít najít zaměstnání, pomoc vyplývající z realizace projektu uvítají. Vítán bude především kurz práce na počítači, nácvik komunikace s potenciálním zaměstnavatelem – jak správně napsat životopis, jak komunikovat se zaměstnavatelem po telefonu, během přijímacího pohovoru, nácvik přijímacího pohovoru a pracovní právní minimum.

Hypotéza č. 4 se potvrdila.

Hypotéza byla ověřována v druhé fázi rozhovorů, druhou sérií otázek (V čem se domníváte, že by Vám mohl projekt pomoci? Co se chcete naučit atd.?).

Jako nejčastější aspekt, ve kterém by mohl projekt respondentkám pomoci, shodně uváděly snazší nalezení vhodné práce. Dvě klientky uvedly, že by jim mohla existence projektu a jejich zapojení v něm pomoci finančně. Mylně se domnívaly, že v rámci projektu budou zřizována pracovní místa. V rámci projektu sice bude vytvořeno 6 pracovních míst, jedná se však o pracovní místa tréninkového zaměstnání. Institut tréninkového zaměstnání, kam bude klient podle individuálních potřeb zapojen po dobu tří až šesti měsíců, a jehož cílem je, aby si klient natrénoval pracovat ve standardním pracovním režimu v požadované kvalitě, nebyl nejspíš klientkami dostatečně pochopen.

Všechny respondentky shodně odpověděly, že by se chtěly naučit pracovat s počítačem a také s internetem. Další často se opakující přání (6 žen) bylo jak správně napsat životopis. Mezi ostatní dovednosti, které by se respondentky chtěly naučit (v kurzech Job klubu) patří například: jak vyplňovat různé formuláře (nejčastěji žádosti o dávky státní sociální podpory apod.), jak poznat neklamavý inzerát, jak správně komunikovat se zaměstnavatelem – telefonický hovor i komunikace a jednání při přijímacím pohovoru a lepší orientace v pracovně – právní a občansko – právní oblasti.

- **Hypotéza č. 5** – Domnívám se, že jak respondentky, jež nejsou zaměstnány, tak i respondentky, jež zaměstnány jsou, nedokáží potenciálního zaměstnavatele přesvědčit o svých schopnostech a dovednostech.

Hypotéza č. 5 se zčásti potvrdila.

Hypotéza byla prověřována na otázkami první fáze rozhovorů, v části C: Co umíte (myšleno po pracovní stránce)? Vaše dovednosti a schopnosti, které by mohly zlepšit či zlepšují Vaše postavení na trhu práce (řidičský průkaz, PC atd.).

U odpovědí na tuto otázku byly respondentky velice nejisté. Otázku jsem se pokusila formulovat tak, aby sdělily vše, co umí, ovládají atd., aby přesvědčily potenciálního budoucího zaměstnavatele o tom, že právě ony jsou těmi pravými zaměstnankyněmi. Některé ženy tvrdily, že nic neumí, že je na zaměstnavateli, aby poznal, co je na nich dobrého. Mnoho žen si nevěří a bylo potřeba jim sdělit, že jakákoliv schopnost, dovednost aj., kterou oproti ostatním lidem ovládají, je na trhu práce zvýhodňuje.

Mezi nejčastější odpovědi lze zařadit následující vlastnosti: pracovitost, spolehlivost, poctivost a schopnost se učit novým věcem. Ojediněle se pak objevovaly vlastnosti jako dochvilnost, výřečnost, zručnost, společenský a podnikatelský duch.

Respondentky často využívaly svých pracovních zkušeností. 3 klientky řadí mezi své přednosti znalost práce s počítačem, 5 žen má řidičský průkaz, 2 ženy pak potravinářský průkaz. Jedna z klientek vlastní živnostenský list a ve svém oboru absolvuje řadu kurzů a školení (kosmetička). Jiná klientka má osvědčení o absolvování rekvalifikačního kurzu práce s počítačem, další se pyšní osvědčením o absolvování celoučtovního semináře o resuscitaci.

Ze zjištěných výsledků lze tedy vyvodit, že ženy, jež jsou v současné době zaměstnány (kategorie 1) jsou sebevědomější a při výčtu svých předností a dovedností vycházely především ze svých pracovních zkušeností. Respondentky, jež jsou v současné době na mateřské/rodičovské dovolené (kategorie 2) a nezaměstnané respondentky (kategorie 3) bylo potřeba několikrát pobízet v tom, aby sdělily své dovednosti. Nevěřily si a často tvrdily, že nic neumí. U této otázky jsem využila znalosti klientek (z pozice pracovníka Občanského poradenského centra) a tudíž jsem je mohla pobídnout a povzbudit v tom smyslu, že jsem sdělila, co se domnívám, že patří mezi jejich přednosti uplatnitelné na trhu práce.

ZÁVĚR

Po sepsání této bakalářské práce mne ještě silněji, než po samotném nastudování projektu Aktivizace přepadla obava, zda je vůbec možné, aby se setkaly myšlenky a potřeby zadavatelů a realizátorů různých projektů s myšlenkami a potřebami cílových skupin, pro které jsou projekty tvořeny. Z pozice člověka, který se v současné době nachází na straně těch, co se podílí na realizaci jednoho z oněch projektů mohu konstatovat, že shoda myšlenek a potřeb obou zmíněných stran je dosti obtížná ba přímo nereálná. Z úst zadavatelů projektů často slyšíme, že je reagováno na potřeby dané cílové skupiny. Domnívám se však, že je vycházeno spíše z potřeb většinové společnosti, než ze skutečných potřeb představitelů cílových skupin, kteří často z většinové společnosti vypadávají.

Tento názor jsem si utvrdila poté, co jsem dokončila výzkum, který je součástí mé bakalářské práce. Po vyhodnocení výsledků výzkumu a ověření stanovených hypotéz stále hledám odpovědi na některé otázky. Z výzkumu vyplývá, že respondentky uvítají existenci a předpokládaný přínos projektu. Zřejmá byla i jejich ochota do projektu vstoupit. Ptám se však, nakolik jsou odpovědi respondentek věrohodné? Nejedná se pouze o účelové jednání? Vstoupí-li totiž klientka do projektu, bude její bytová situace na nějakou dobu zdánlivě vyřešena. Po dobu účasti v programech projektu bude klientka nadále ubytována v azylovém domě OPC JM. Převážná většina oslovených klientek si neumí stanovit dlouhodobé cíle. Jejich dlouhodobější perspektiva je nejasná. Neschovávají tedy klientky své obavy z budoucnosti a dalšího osudu pod křídla projektu, který jejich obavy alespoň na čas vyřeší?

Nezbývá než věřit, že mé obavy budou rozptýleny a vyvráceny. Třeba jednání klientek opravdu nebylo zištné a účelové. V tom případě bude poslání projektu naplněno a projekt bude možno označit za úspěšný. Jelikož je předpokládané datum ukončení projektu Aktivizace stanoveno na 30.4.2008, bude potřeba si na výsledky a odpovědi na otázky ještě počkat.

Domnívám se, že podobní „červíčky pochybností“ se objevily a objevují u všech pracovníků, kteří jsou v nějakém podobném projektu zaangażováni. Věřím, že na mnohé z mých zatím nezodpovězených otázek naleznou odpovědi po nějaké době fungování projektu, kdy budou zveřejněny výsledky prvotních výstupů.

Nerada bych svou práci zakončila pesimistickým vyjádřením. Proto bych chtěla zdůraznit, že i přes všechny uvedené pochyby jsem přesvědčena, že myšlenka projektu Aktivizace je velice dobrá. Těším na přímou práci s klienty a na jejich vzestup. Těším se na společně sdílenou radost z nalezení vhodného pracovního místa pro klienty. Věřím, že až se příště některé z klientek zeptám, čím by přesvědčila budoucího zaměstnavatele, že právě ona je tou nejlepší zaměstnankyní, dočkám se sebevědomé odpovědi.

Výzkumem bylo zjištěno, že respondentky nemají od projektu Aktivizace žádná výrazná očekávání. Domnívám se, že i přes opakované informování klientek o projektu, nebyla z jejich strany zatím dostatečně pochopena idea a poslání projektu. Věřím, že toto se změní v okamžiku, kdy bude připravena metodika a projekt bude reálně spuštěn i pro klienty.

Věřím, že bakalářská práce splnila svůj cíl a byla nalezena odpověď na otázku, v čem spočívá odlišnost a specifikum sociálně znevýhodněných matek. V průběhu přímé práce s klientkami OPC JM jsem se utvrdila v názoru, že sociálně znevýhodněné rodiny či ženy s dětmi, ohrožené ztrátou bezpečného zázemí a bydlení, nelze srovnávat s ostatními skupinami ohroženými bezdomovectvím.

Závěrem bych ráda uvedla, že ačkoliv je s členstvím České republiky v Evropské unii spojena i řada těžkostí, považuji možnost čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů EU za významné pozitivum. Prostřednictvím finančních dotací z evropských strukturálních fondů může Česká republika realizovat řadu projektů, jejichž realizace byla dosud jen snem. Domnívám se, že by bylo obrovskou chybou této možnosti nevyužít a nepokusit se tak proměnit své plány a sny ve skutečnost.

PŘEHLED POUŽITÝCH ZDROJŮ

Literatura:

- Adair, J.: *Efektivní motivace*. Vydání 1., Alfa Publishing, Praha 2004.
- Buchtová, B. a kolektiv: *NEZAMĚSTNANOST – Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vydání 1., Grada Publishing, Praha 2002.
- Čačka, O.: *PSYCHOLOGIE vrstev duševního dění osobnosti a jejich autodiagnostika*. Vydání 2. opravené a doplněné, Doplněk, Brno 1998.
- Čáp, J.; Mareš, J.: *Psychologie pro učitele*. Vydání 1., Portál, Praha 2001.
- Hartl, P.: *Psychologický slovník*. Vydání 1., Nakladatelství Budka, Praha 1993.
- Hradecký, I., Hradecká, V.: *Bezdomovství – extrémní vyloučení*. Vydání 1., Vydalo občanské sdružení Naděje, Praha 1996.
- Kovařík, J.; Šmolka, P.: *Současná rodina - problémy – konstanty - proměny – naděje*. Vydání 1., Asociace manželských a rodinných poradců ČR, vytiskl PRINT Production, Praha 1996.
- Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vydání 2. doplněné, Sociologické nakladatelství, Praha 1998.
- Matoušek, O.: *Slovník sociální práce*. Vydání první, Portál, Praha 2003.
- Matoušek, O.; Kolářková, J.; Kodymová, P. (eds.): *Sociální práce v praxi*. Vydání první, Portál, Praha 2005.
- Možný, I.: *Česká společnost (Nejdůležitější fakta o kvalitě našeho života)*. Vydání 1., Portál, Praha 2002.
- Ort, P.: *Tvorba bakalářské práce*. Vydání 1., Vysoká škola mezinárodních a veřejných vztahů Praha, Praha 2004.
- Sobotková, I.: *Psychologie rodiny*. Vydání 1., Portál, Praha 2001.
- Tomeš, I.: *Sociální politika – teorie a mezinárodní zkušenost*. Vydání 1., Vydal SOCIOKLUB, Praha 1996).
- Vichnarová, L.; Havlová, J.; Hůla, L.: *Hledám, hledáš, hledáme práci. Jak se vyznat a uspět na pracovním trhu*. Vydání 1., Vydala Scientia, spol. s r. o., Praha 2000.
- *Všeobecná encyklopedie DIDEROT*. Vydání 1., Encyklopedie Diderot, Praha 1999.

Brožury a ostatní literatura:

- Autorský tým ČHV: *PRÁCE – Praktické rady, jak si najít a udržet práci*. Vydání 1., Český helsinský výbor, Praha 2005.
- Autorský tým ČHV: *ŽIVOT – Praktický průvodce sociálními otázkami*. Vydání 1., Český helsinský výbor, Praha 2005.

Právní předpisy, normy, dokumenty:

- Zákon č. 65/1965 Sb. - zákoník práce
- Zákon č. 262/2006 Sb. – novelizovaný zákoník práce, účinný od 1.1.2007
- Pracovně právní předpisy

Elektronické zdroje:

- www.rovneprilezitosti.cz – 16.3.2006
- http://www.equal.romea.cz/showpage.php?name=zakladni_info - 16.3.2006
- <http://www.iks-navraty.cz/cz/informace/> - 6.3.2006
- <http://www.esfer.cz/clanek.php?lg=1&id=746> - 16.3.2006
- <http://dema.praha.cz/> - 16.3.2006
- <http://www.sweb.cz/-postizeni/nezamestnanost.html> - 24.3.2006
- <http://cs.wikipedia.org/wiki/Nezam%C4%9Bstnanost> - 24.3.2006
- http://www.tiscali.cz/jobs/jobs_center_050112.812628.html - 24.3.2006
- <http://www.regionalka.wz.cz/ostatni/nezamestnanost/index.htm> - 24.3.2006
- <http://referat.ireferaty.cz/200/728/Nezamestnanost> - 24.3.2006
- <http://www.mesec.cz/clanky/nezamestnanost-u-zen-castejsi/?SID=839EDAD4BFC70200C990A9F09C3C1178> – 6.4.2006
- <http://www.zkola.cz/zkedu/ZaSkolou/Problemovejevy/SpecifickyZivotniStyl/15690.aspx> - 8.12.2005
- Balážová, K.; Kalousková, P.; Králová, Z.: *Konflikt péče o dítě a zaměstnání v ČR*. Studie na předmět Metody analýzy politik, Katedra veřejné a sociální politiky, FSV UK, 2002. Nepublikováno
- <http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=123> – 12.8.2006
- <http://www.csz.cz/images/pranalyz1.doc> - 12.8.2006
- <http://www.nvf.cz/esf/ceskyesf.htm> - 12.8.2006

PŘÍLOHY

Seznam příloh:

- Příloha č. 1 – dotazník pro klientky, které jsou v současné době zaměstnané = kategorie 1
- Příloha č. 2 – dotazník pro klientky, které jsou na mateřské (rodičovské) dovolené = kategorie 2
- Příloha č. 3 – dotazník pro klientky, které jsou nezaměstnané a již nejsou na mateřské (rodičovské) dovolené = kategorie 3
- Příloha č. 4 – osnova strukturovaného řízeného rozhovoru – část 2
- Příloha č. 5 – Informace o projektu Aktivizace pracovního potenciálu
- Příloha č. 6 – Míra nezaměstnanosti v ČR k 30. září 2006
- Příloha č. 7 – Počet evidovaných nezaměstnaných, míry nezaměstnanosti a volných pracovních míst ke konci sledovaného měsíce = září 2005
- Příloha č. 8 – Nezaměstnanost a volná pracovní místa v letech 2004 – 2006
- Příloha č. 9 - Vyhodnocení statistických údajů za Azylové ubytování OPC JM v období od 1. 1. do 31. 12. 2005
- Příloha č. 10 – Struktura a počet uchazečů o zaměstnání v hlavním městě Praha k 28. únoru 2006