

# Nezaměstnané ženy po mateřské dovolené

Bc. Milada Danelová

---

Diplomová práce  
2011



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2010/2011

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Milada DANELOVÁ**

Osobní číslo: **H09814**

Studijní program: **N 7507 Specializace v pedagogice**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Nezaměstnané ženy po mateřské dovolené**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti nezaměstnanosti a mateřské dovolené.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvalitativního výzkumu z oblasti nezaměstnanosti.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

Beneš, M. *Andragogika*. Praha: Euroles Bohemia, 2. vydání, 2003. ISBN 80-86432-23-8

Buchtová, B. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 1. vydání, 2002. ISBN 80-247-9006-8

Jesenský, J. *Andragogika a gerontagogika handicapovaných*. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-7184-823-9

Kopřiva, K. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál, 5. vydání, 2006. ISBN 80-7367-181-6


Nakonečný, M. *Motivace pracovního jednání a její řízení*. Praha: Profit, 1992. ISBN 80-85603-01-2

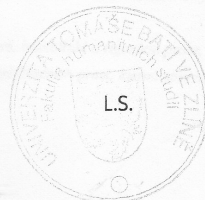
Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Eva Machů, Ph.D.**  
Ústav pedagogických věd


Datum zadání diplomové práce: **20. ledna 2011**

Termín odevzdání diplomové práce: **29. dubna 2011**

Ve Zlíně dne 20. ledna 2011

  
prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.  
děkan



  
Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.  
ředitelka ústavu

## PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby<sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3<sup>2)</sup>;
- podle § 60<sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60<sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci – nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně ..... 26. 4. 2011

*Janeková Milada*

<sup>1)</sup> zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování studentských prací;

<sup>2)</sup> Vzniká dílo nepřidělené zveřejňuje diverzifikační, diplomová, bakalářská a rigorózní práce, a kterých proběhla obhajoba, včetně písemného opomenutí a vložení obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví mířitel předpisů v každé škole;



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

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

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

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení cítyběžícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídně k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

## **ABSTRAKT**

Cílem mé diplomové práce je upozornit na závažnost situace nezaměstnanosti žen po mateřské dovolené. V teoretické části se zabývám problematikou, která poukazuje na situace ovlivňující možnosti uplatnění žen na trhu práce po mateřské dovolené. Jedná se zejména o psychologické aspekty, postavení žen na trhu práce a s tím spojené gendrové nerovnosti související se získáváním a udržováním si zaměstnání.

Praktická část je zaměřena na analýzu šetření mezi klientkami vedené skupiny nezaměstnaných žen, zaměstnavatelů na Karvinsku a rozborem dokumentů.

Klíčová slova: nezaměstnanost, socializace, gender studie, profesní rekvalifikace

## **ABSTRACT**

Aim my diploma work is warn relevance situation unemployment women after mother's holidays. In theoretic parts deal with problems that the point on situation biasing possibilities exercise women on labour markets after mother's holidays. Acts especially about psychological aspects, position women on labour markets and accompanying **gendrove** unevenness related obtaining and hold down.

Practical part is bent on analysis inquiry among lady client guidee insider unemployed women, employers on **Karvinsku** and analysis documents.

Pivotal words: unemployment, socialization, gene - Der study, professional re-qualification

Keywords: unemployment, gender studies, socialization, professional re-qualification

## Poděkování

Děkuji paní PhDr. Evě Machů za obětavou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé diplomové práce.

## Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Nezaměstnané ženy po mateřské dovolené“ vypracovala samostatně s použitím informačních zdrojů, které jsou uvedeny v příloženém seznamu a odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

## **OBSAH**

\_Toc117787167

<b>ÚVOD .....</b>	<b>9</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>11</b>
<b>1 PSYCHOLOGIE NEZAMĚSTNANOSTI .....</b>	<b>12</b>
1.1 Psychosociální intervence nezaměstnanosti .....	13
1.2 Motivační a resocializační programy .....	20
1.3 Rekvalifikační a motivační programy .....	22
1.4 Sociální potřeby matky .....	20
<b>2 HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ .....</b>	<b>17</b>
2.1 Hledání nového zaměstnání .....	18
2.2 Základní pravidla trhu práce .....	20
2.3 Otázky při osobním pohovoru .....	22
<b>3 OBDOBÍ SOCIALIZACE V PRŮBĚHU PRVNÍHO ZAMĚSTNÁNÍ .....</b>	<b>24</b>
3.1 Nastartování profesní role .....	25
3.2 Profesní ustálení .....	25
<b>4 PROFESNÍ ROLE ŽEN .....</b>	<b>26</b>
4.1 Postoje žen ke své profesi .....	27
4.2 Profesní kariéra nebo mateřství .....	28
4.3 Období prvního životního bilancování .....	29
4.4 První rodičovství .....	30
<b>5 POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE .....</b>	<b>32</b>
5.1 Rovnost šancí .....	33
5.2 Postoje k sociálním okolnostem vztahů mužů a žen .....	33
5.3 Nerovnosti nebo diskriminace .....	34
5.4 Diskriminace ze strany zaměstnavatelů .....	35

5.5 Úřad práce a jeho klienti .....	36
5.6 Zákonná opatření proti diskriminaci na trhu práce .....	37
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>37</b>
<b>6 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU A JEHO PŘÍPRAVA .....</b>	<b>38</b>
6.1 Výzkumný problém .....	38
6.2 Cíle výzkumu .....	38
6.3 Výzkumné metody a techniky .....	40
6.4 Analýza dat .....	41
6.4.1 Vyhodnocování odpovědí pomocí otevřeného kódování .....	51
<b>7 VÝSLEDKY VÝZKUMU .....</b>	<b>53</b>
7.1 Návrh poradenského programu .....	53
7.2 Základní údaje poradenského programu .....	54
7.2.1 Stručná anotace programu .....	55
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>56</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>57</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK .....</b>	<b>58</b>
<b>SEZNAM TABULEK .....</b>	<b>59</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>60</b>
PŘÍLOHY .....	61

## ÚVOD

Téma „, Nezaměstnané ženy po mateřské dovolené“ jsem si zvolila pro svoji diplomovou práci především proto, že jej považuji za velmi aktuální. Pracuji na úřadu práce Orlová ve funkci zprostředkovatelky zaměstnání a každý den se setkávám s představitelkami této dané „ohrožené skupiny“ nezaměstnaných osob.

Stav nezaměstnanosti je potřeba chápat jako společenský problém, který nemůžeme podceňovat. V jeho důsledku je ovlivněno konání každého z nás, i když si to třeba nepripouštíme.

V teoretické části své práce se pokouším upozornit na všechny aspekty ovlivňující stav nezaměstnanosti žen po mateřské dovolené.

Základním aspektem jsou podle mě pracovní zvyky a návyky získané při prvních pracovních zkušenostech v období počáteční socializace na pracovním trhu, kdy si lidé uvědomují hodnotu vykonané práce pro společnost a také pro ně samotné. Z toho vyplývá žebříček životních hodnot jednotlivých žen, kde se ukazuje jejich postoj k pracovní kariéře a k nově získané roli rodiče pečujícího o potomka.

Za zajímavou považuji kapitolu, ve které se věnuji pohledu nezaměstnaných žen po mateřské dovolené k jejich možnostem uplatnění se na trhu práce a také sleduji tento problém z pohledu jejich potenciálních zaměstnavatelů.

Pozornost bych věnovala kapitole, věnující se zákonným možnostem bránění se diskriminaci na pracovním trhu ze strany zaměstnavatele, kterou většina žen zažívá.

Nezapomínám ani na důsledky sociální izolace žen na mateřské dovolené, kterou ženy často pociťují a popisují a jejich sociální potřeby kontaktu s okolním prostředím jako prevencí před ztrátou aktuálního dění ve společnosti.

Velmi praktickou kapitolu jsem věnovala přípravě hledání nového zaměstnání, jako „novou kvalifikaci“ uchazeče o zaměstnání. Popisuji zde, jak je významné znát základní pravidla pracovního trhu, jaký význam zaujímá v naší žádosti o pracovní místo náš životopis a jak s klidem absolvovat přijímací pohovor u zaměstnavatele. Za velmi podstatnou považuji důkladnou přípravu na pohovor, uvědomění si všech svých znalostí, dovedností a pracovních zkušeností, protože chceme-li někoho přesvědčit o svých předpokladech, mu-



síme je sami znát.

V praktické části své diplomové práce analyzuji výsledky šetření mezi klientkami ohrožené skupiny nezaměstnaných žen po mateřské dovolené. Jedná se o sedm žen, které jsou nejdéle jeden rok po ukončení řádné mateřské dovolené a jsou nyní vedeny v evidenci úřadu práce. Dále analyzuji výsledky šetření mezi zaměstnavateli, kteří zaměstnávají tyto ženy a v neposlední řadě provádím analýzu dokladů, které se nacházejí ve spisové dokumentaci vybraných uchazeček o zaměstnání.

Především bych ocenila, kdyby má diplomová práce přispěla k větší informovanosti veřejnosti o dané problematice a zároveň napomohla ženám, které se ocitly po mateřské dovolené v evidenci úřadu práce, vyrovnat se snadněji s nastalou situací, a to uvědoměním si, že ztráta zaměstnání nebývá zpravidla způsobena vlastním přičiněním a že se jedná o stav, který lze s pomocí několika zásad a pomocí dobrých rad při hledání nového zaměstnání a vlastní aktivní iniciativy změnit.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1. PSYCHOLOGIE NEZAMĚSTNANOSTI

Ztráta zaměstnání a nemožnost nalezení vhodného pracovního místa a zajišťování s tím spojené potřebné ekonomické základny rodiny patří ke stresogenním faktorům. Na těžkost tohoto stavu ukazuje např. častější výskyt depresí a úzkostí, zvýšená nemocnost, vyšší výskyt příznaků negativně změněného zdravotního stavu, snižování sexuální apetence nebo zvýšená konzumace alkoholu.

Stresogenně působí nejen organizační faktory v zaměstnání a vzájemné vztahy mezi zaměstnanci. Ukazuje se, že na výskyt stresu a distresu má vliv i řada pracovních podmínek.<sup>1</sup>

### 1.1. Psychosociální intervence v nezaměstnanosti

Cílem psychologického intervenčního programu pro nezaměstnané je snížení stresu, podněcení jejich aktivity k větší flexibilitě, získání sebedůvěry a osvojení si potřebných sociálních dovedností.<sup>2</sup>

K efektivní osobní strategii pro překonání krizového období ztráty patří:

Neztrácet naději a nepodléhat tlaku nepříznivé situace. Je důležité, aby se člověk nedal hned odradit i případným neúspěchem v hledání zaměstnání. Žádost o nové pracovní místo je vždy spojena s možností odmítnutí. Musíme si uvědomit, že to v mnoha případech nevyovídá o odborných a osobních kvalitách člověka.

Naplánovat si pravidelné denní aktivity. Zejména péči o sebe sama, o svůj zevnějšek, což prospívá ke zdravému sebevědomí. Péči o vzdělání – rozšiřováním své odbornosti a získáním dovedností, které budou prospěšné ve vzdálenější budoucnosti. Patří sem různé kvalifikační kurzy, studium světových jazyků, získání ručních dovedností apod.

Využít čas k možnosti zhodnocení dosavadních životních a pracovních zkušeností. Můžeme si zpracovat osobní audit svých vědomostí, znalostí, schopností a dovedností.

---

<sup>1</sup> KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie zdraví*, Praha: Portál, 2001, s.176

<sup>2</sup> BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*, Praha: Grada, 2002, s. 120, 121

Rozšířit si právní vědomí a dobře znát svá práva a povinnosti. Vědět, že při skončení zaměstnání mám právo na vydání posudku o pracovní činnosti, což jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení mojí práce, kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu mé práce. Dále je zaměstnavatel povinen vydat mi písemnosti týkající se osobních údajů, například kopie diplomu a vysvědčení, životopis, výpis z rejstříku trestů a potvrzení o zaměstnání, tzv. zápočtový list.

Neuzavírat se do sebe, ale sledovat aktivně dění kolem sebe, udržovat nepřetržité spojení s trhem práce a s širším okolím, které je jedním z nejvýznamnějších zdrojů včasné a kvalitní informace o možnosti zaměstnání.

Na přechodnou dobu si najít i práci méně placenou, tzv. pod svoji kvalifikaci (třeba i na částečný úvazek), jen nezůstávat v nečinnosti.

Promyslet si úspornou životní strategii. Finanční nedostatek je příležitostí k přehodnocení dosavadní životní hodnoty.

Důsledně pečovat o své zdraví. Obavy ze ztráty práce anebo nezaměstnanost jsou často provázeny pocity úzkosti, smutku a depresemi. Ty se mohou po čase somatizovat a vyvolat některé tzv. psychosomatické onemocnění. Dobrý zdravotní stav pomáhá také udržovat dostatek odpočinku a aktivity. <sup>3</sup>

## 1.2. Motivační a resocializační programy

Motivační a resocializační programy mají přispět k sebepoznávání účastníků, získávání důvěry v sebe sama a své schopnosti, k překonávání trémy, získání pocitu jistoty a orientace v sociálním prostředí. <sup>4</sup> V kurzech jsou uchazeči v co největší míře vedeni k nácviku

---

<sup>3</sup> BUCHTOVÁ, B., a kol, *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, s.120, 121

<sup>4</sup>

PAVELCOVÁ, M. *Nezaměstnanost – psychologický problém*. In: BUCHTOVÁ, B. (Ed.) *Psychologie a nezaměstnanost. Zkušenosti a praxe*. Brno: Masarykova

komunikace v různých sociálních situacích, účasti v modelových situacích, při řešení komunikačních a interpersonálních problémů. Součástí kurzů bývá většinou i právní a ekonomické minimum. Cílem těchto programů je (nebo by mělo být) dovést účastníka k vnitřní změně, změně chování a myšlení. Pomoci mu zorientovat se v situacích, které jsou pro něj velmi často negativní a nepříjemné. Pomoci mu zvládat situace, které jej zaskočí a on sám se s nimi neumí vypořádat.<sup>5</sup>

Nezaměstnaný člověk se velmi často dostává do horšího psychického stavu a je tímto stavem velmi ovlivněn. Lidé v kurzech si především cení to, co je přínosem pro jejich osobu:

1. **motivace** - lidé se cítí povzbuzení a motivovaní, odhodlaní,
2. **komunikace** - dostávají se znovu mezi lidi, je to vybočení ze stereotypu,
3. **sebepoznávání** - hlouběji poznávají sami sebe, sebekriticky uznávají, že se na sebe mnohdy dívali neobjektivně. Seznamují se s některými způsoby zvládání stresových situací,
4. **změna vnitřního naladění** – znovu dokáží prožívat dobrou náladu a humor,
5. **interpersonální vztahy** – naučí se sami sobě navzájem dávat podporu a také podporu přijímat.

Je třeba vtahovat lidi do řešení jejich vlastního osudu, určování jejich vlastní budoucnosti. Je mnohdy překvapující, že lidé nejsou ochotni vynakládat větší úsilí. Spíše si vybudují nový životní styl, který jim po čase vyhovuje. Je tedy velmi důležité zabývat se motivací lidí, především jejich motivačním naladěním. Rovněž je také důležité věnovat se prožíváním jejich pocitů nejistoty, nespravedlnosti, lhostejnosti, nezájmu. Velkou úlohu

---

universita, 2004, s. 52-55

<sup>5</sup> PAVELCOVÁ, M. *Nezaměstnanost – psychologický problém*. In: BUCHTOVÁ, B. (Ed.) *Psychologie a nezaměstnanost. Zkušenosti a praxe*. Brno: Masarykova universita, 2004, s. 248.

v motivačním ladění člověka sehrává i jeho nejbližší okolí. Problém nezaměstnanosti není jen problémem nezaměstnaných samotných, ale i jejich okolí, tj. blízkých rodinných příslušníků, známých, ale i úředníků, s nimiž tito lidé přicházejí do styku.

### 1.3. Rekvalifikační a motivační programy

V programech pro nezaměstnané bývají často kombinovány přednášky s praktickým tréninkem dovedností s využitím aktivizujících metod, rozličná individuální cvičení, práce ve skupinách, modelové situace, zpětná vazba lektorů a účastníků, psychodiagnostické metody, reflektování, individuální konzultace s lektory či psychology.<sup>6</sup>

Na začátku každého kurzu by měla být věnována pozornost sdělování svých očekávání, přání a potřeb vztahujících se k účasti v kurzu. Nejčastěji se objevují tato očekávání:

1. najít si práci,
2. naučit se něčemu novému,
3. zbavit se ostychu mluvit před cizími lidmi,
4. zvýšit si sebevědomí,
5. zlepšit si komunikační dovednosti
6. poznat lépe sám sebe.

V závislosti na zaměření kurzu je možno se setkat s více specifickými požadavky. Například naučit se vést obchodní pohovor, umět se lépe prezentovat u přijímacího pohovoru nebo naučit se sestavit profesní životopis. Z výše uvedeného by se mohlo zdát, že nezaměstnaní při vstupu do kurzu mají celou řadu očekávání, ale bohužel opak bývá pravdou.

Za největší přednost rekvalifikačních kurzů považují nezaměstnaní to, že jim absolvování programu pomáhá při hledání zaměstnání a k jeho nalezení. Dále si cení skutečnosti, že v kurzech získávají nové dovednosti a znalosti, zvyšují si sebevědomí a sebeúctu. Mají

---

<sup>6</sup> PAVELCOVÁ, M. *Nezaměstnanost – psychologický problém*. In: BUCHTOVÁ, B. (Ed.) *Psychologie a nezaměstnanost. Zkušenosti a praxe*. Brno: Masarykova universita, 2004, s. 52-55.



možnost také získat praxi, zlepšit si komunikační dovednosti, možnost lépe poznat sám sebe v interakci s druhými a v neposlední řadě i to, že jsou brány vážně jejich potřeby a názory.<sup>7</sup>

#### 1.4. Sociální potřeby matky

Sociální potřeby ženy na mateřské dovolené jsou podobné potřebám ostatních lidí. Pro ujasnění pojmu „sociální potřeba člověka“ uvádím stručně, jaké jsou nejdůležitější sociální potřeby člověka, tedy i ženy na mateřské dovolené.

Přehled druhů sociálních potřeb:

1. potřeba afiliace – sociálního kontaktu s druhými lidmi,
2. potřeba přátelského vztahu - člověka, kterému lze důvěřovat,
3. potřeba sociálního připoutání – např. vztah matky a dítěte,
4. potřeba vzájemnosti – být v něčí péči, o někoho pečovat,
5. potřeba sociální komunikace – s někým mluvit či sdílet,
6. potřeba sociálního porovnávání (komparace) – porovnávání sebe s druhými lidmi,
7. potřeba spolupráce (kooperace) – překračovat omezené individuální možnosti,
8. potřeba zajištění sociálního bezpečí – proti agresivitě druhých lidí,
9. potřeba kladného sociálního hodnocení – uznání vlastní hodnoty druhými,
10. potřeba sociálního začlenění – přijetí druhými lidmi, integrace do sociální skupiny,
11. potřeba sociální identity – mít význam pro druhé lidi,
12. potřeba lásky – být milován, někoho milovat.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> PAVELCOVÁ, M. *Nezaměstnanost – psychologický problém*. In: BUCHTOVÁ, B. (Ed.) *Psychologie a nezaměstnanost. Zkušenosti a praxe*. Brno: Masarykova universita, 2004, s. 248

Z tohoto přehledu sociálních potřeb lze odvodit, že jejich uspokojení je závislé na individuální síti matky, ne však na její velikosti, jako spíše na kvalitě vztahu a také na míře konfliktu v rámci této sítě.<sup>9</sup>

## 4. HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Ztratit zaměstnání může v současné době snad kdokoli z nás. Většina uchazečů si svou roli “nezaměstnaného” nepřidělila sama. Absolventi škol ukončili studia a hledají zaměstnání stejně jako pracovníci, jejichž společnost ukončila svou činnost, nebo lidé, pro které se stávající pracovní podmínky staly nepřijatelnými. Necht' jsou důvody hledání zaměstnání jakékoliv, uchazeč musí vzniklou situaci řešit sám.

Hledání zaměstnání můžeme označit jako systematickou činnost, založenou na znalosti svých předpokladů a jejich postupné prosazování na trhu práce.

Mladé bezdětné ženy se domnívají, že budou a nebo jsou odmítány z důvodu rizika odchodu na mateřskou dovolenou. Ženy s malými dětmi pak z důvodu častých nepřítomností způsobených péčí o děti, například při jejich onemocnění. A ženy s odrostlými dětmi? Ty se obávají neúspěchu opět z důvodu vyššího věku. Ve skutečnosti pouze různí zaměstnavatelé preferují různé předpoklady.<sup>10</sup>

### 4.1. Hledání nového zaměstnání

Hledání zaměstnání můžeme považovat za svou “novou kvalifikaci”, neboť budeme vykonávat zcela odlišnou činnost než v zaměstnání samotném. A další činnosti, jako napří-

---

<sup>8</sup> KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie zdraví*. Praha: Portál, 2001, s. 103

<sup>9</sup> HOSKOVCOVÁ, S. *Psychosociální intervence*, Praha: Nakladatelství Karolinum, 2009, s. 124

<sup>10</sup> SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání, rady a tipy pro uchazeče*. Praha: Grada Publishing a.s., 2003, s.9

klad zpracování životopisu, posuzování pracovních inzerátů, jednání při osobních pohovorech atd.

Činnost, která je pro hledání zaměstnání charakteristická, má nejbližší k činnosti podnikatelské. Záleží totiž pouze na nás, co pro hledání zaměstnání podnikneme. Poznáme všechny podstatné okolnosti a pravidla, které úspěšné hledání zaměstnání ovlivňují. Samotné hledání zaměstnání pak bude nejen příjemnější a jednodušší, ale také úspěšnější. Současně se tak vyhneme řadě omylů a následných zklamání.<sup>11</sup>

Hledání zaměstnání tedy nesmíme v žádném případě podceňovat a od samého začátku k němu musíme přistupovat se značnou aktivitou a osobním nasazením. Jen tak si zajistíme tu nejvyšší pravděpodobnost, že najdeme zaměstnání, které se stane současně oceněním našeho úsilí. Co tím získáme:

1. uspokojivou činnost,
2. odpovídající finanční ohodnocení,
3. možnost profesního růstu,
4. zvyšování kvalifikace,
5. zachování nebo zvyšování životní úrovně,
6. vyšší sebevědomí.

Velmi důležité je připomenout, že zaměstnavatelům nikdy nedáváme najevo, že jsme ochotni přijmout jakoukoliv práci, a to ani v případě, že tomu skutečně tak je. Zájem o jakoukoliv práci je pouze důsledkem, nikoliv dobrovolným rozhodnutím.<sup>12</sup>

## **2.2. Základní pravidla trhu práce**

---

<sup>11</sup> SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání, rady a tipy pro uchazeče*. Praha: Grada Publishing a.s., 2003, s.13

<sup>12</sup> SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání, rady a tipy pro uchazeče*. Praha: Grada Publishing a.s., 2003, s.15

Budeme vycházet z toho, že hledání zaměstnání je založeno na jednání dvou rovnocenných stran. Procesu výběrového řízení se účastní dvě strany:

1. uchazeč o zaměstnání
2. zaměstnavatel.

V procesu výběrového řízení se postavení jednotlivých stran mění. Abychom mohli být úspěšnější při výběrovém řízení, je dobré znát jeho průběh.

### **Průběh výběrového řízení:**

1. v první fázi zaměstnavatel nabízí (dává na vědomí) volné pracovní místo, čímž ovlivňuje,
2. uchazeč posuzuje volné pracovní místo (pracovní inzerát) a rozhoduje o oslovení zaměstnavatele,
3. většinou se zasílá životopis,
4. svým životopisem přesvědčuje uchazeč zaměstnavatele o svých předpokladech a ovlivňuje tak jeho rozhodnutí,
5. zaměstnavatel posuzuje písemný materiál (životopis) a rozhoduje, zda uchazeče pozve k osobnímu pohovoru,
6. v případě úspěchu zve uchazeče na osobní pohovor,
7. při osobním pohovoru přesvědčuje uchazeč zaměstnavatele o svých předpokladech a ovlivňuje tak jeho celkový úsudek,
8. zaměstnavatel posuzuje kvality uchazeče a rozhoduje o pozvání k dalšímu jenny,
9. v případě úspěchu následuje další pozvání k osobnímu pohovoru, kterého se již účastní jen malý počet uchazečů,
10. uchazeč opět přesvědčuje zaměstnavatele o svých předpokladech a znovu ovlivňuje jeho úsudek,
11. zaměstnavatel znovu posuzuje kvality uchazeče a rozhoduje, komu nabídne pracovní místo,
12. zaměstnavatel nabízí pracovní místo, chce uchazeče získat, čímž ovlivňuje jeho rozhodnutí,

13. uchazeč posuzuje kvalitu pracovního místa a rozhoduje se, zda jej přijme.<sup>13</sup>

Součástí přípravy na hledání zaměstnání (následně i na osobní pohovor) je také získání informací. Nejdůležitější jsou informace o pracovním místě, o které se ucházíme, a informace o společnosti, se kterou budeme jednat.

Nejprve si zjistíme, co taková pracovní pozice obnáší, jaké s ní souvisí odpovědnosti, jaký druh práce budeme vykonávat, jaké předpoklady budou upřednostňovány, co se v takové pozici od pracovníka očekává apod. Dále bychom měli vědět alespoň základní minimum o dané společnosti. Čím se zabývá, co vyrábí apod.

Tyto informace pro nás mají velmi důležité významy:

1. můžeme se lépe připravit na otázky pohovoru. Víme-li, co se od nás v dané pracovní pozici očekává (jakou činnost budeme vykonávat), můžeme s větší pravděpodobností předpokládat, co bude zaměstnavatele nejvíce zajímat, jaké předpoklady bude upřednostňovat a jaké otázky nám tedy může pokládat,
2. vše, co budeme vědět o společnosti, se kterou máme jednat, bývá hodnoceno jako iniciativa a zájem u společnosti pracovat,
3. zhodnotíme, zda vůbec o takové zaměstnání stojíme.

Důsledně zpracovaný životopis je nejen garantem osobního pohovoru, ale jeho zpracování nás také přirozeně připravuje na osobní pohovor a stává se motivačním nástrojem.

Chceme-li někoho přesvědčit o svých předpokladech, musíme je nejprve sami znát. Svě předpoklady si nejen uvědomíme, ale budeme o nich schopni plynule a efektivně hovořit. Současně si uvědomíme, kolik toho můžeme zaměstnavateli nabídnout, a náš strach<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání, rady a tipy pro uchazeče*, Praha: Grada publishing a.s., 2003, s.19

<sup>14</sup> SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání, rady a tipy pro uchazeče*. Praha: Grada publishing a.s., 2003, s. 37-38

z neúspěchu se přirozeně sníží. Budeme si více věřit, méně se bát otázek a naše vystupování bude klidnější, vyrovnanější, sebevědomější a přirozenější.

### 2.3. Otázky při osobním pohovoru

Stejně jako prodejce očekává otázky od svých zákazníků, musíme i my očekávat otázky při osobním pohovoru. Očekávat otázky však nestačí. Musíme se hlavně připravit, jak na takové otázky budeme správně odpovídat.

Nejčastější otázka zní. Máte děti? Otázka, která je velice nepopulární mezi ženami. Tato otázka vyvolává u žen často dojem diskriminace, také proto, že muži se s touto otázkou prakticky nesetkávají. Ženy se často domnívají, že mají-li malé děti, žádná společnost je nezaměstná.

Jak tedy na takovou otázku reagovat? „Přirozeně, máme s manželem dítě.“ Touto odpovědí poukážeme na naprostou přirozenost této situace. Současně nepřímou poukážeme na možného náhradníka v případě onemocnění dítěte.

Může následovat například otázka. „Děti bývají často nemocné, jak to máte s hlídáním, já si nemohu dovolit časté absence.“ Záleží na nás, jak zaměstnavatele přesvědčíme. Můžeme odpovědět například takto:

1. „Máte pravdu, děti bývají nemocné, avšak pokud bych tuto záležitost neměla předem spolehlivě zajištěnou, věřte mi, že bych tu dnes neseděla.“
2. „Máte pravdu, děti bývají nemocné, avšak nebude-li to nezbytně nutné, udělám vše pro to, abych byla plně k dispozici.“

Touto odpovědí vyjadřuji pochopení jeho obav, seznamuji ho obecně s provedeným opatřením, poukazuji na spolehlivost opatření a logicky jej podložím.

Ženy, které děti nemají, mohou k odpovědi přistupovat obdobně. Zaměstnavatele zajímá, zda děti neplánují a neodejdou tak v brzké době na mateřskou dovolenou. Může následovat například otázka: „Plánujete rodinu? Kde mám jistotu, že neodejdete za pár měsíců na mateřskou dovolenou?“ Možné odpovědi: 1. „Takovou jistotu Vám nemůže dát žádná žena, avšak pokud bych měla v úmyslu v následné době odejít na mateřskou dovolenou, věřte mi, že bych tu dnes určitě neseděla.“ Nebo mohu odpovědět následovně: 2. Chápu Vás, ani já nemám v úmyslu toto zaměstnání za pár měsíců ztratit. Pokud bych v následné



době plánovala založení rodiny, pravděpodobně bych se o zaměstnání u vás ani neucházela.“

Tím se však nijak nezbavujeme práva na mateřství.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> SIEGEL,Z. *Jak hledat a najít zaměstnání, rady a tipy pro uchazeče*. Praha: Grada Publishing a.s., 2003, s. 69- 70

### 3. OBDOBÍ SOCIALIZACE V PRŮBĚHU PRVNÍHO ZAMĚSTNÁNÍ

Doba mezi adolescencí a mladou dospělostí se vyznačuje určitou sociální bezprizornos-  
tí. Mladou dospělostí se vyznačuje období od 25 do 35 let. Mezi hlavní charakteristiky se  
řadí upevnění identity dospělého, identifikace s rolí dospělého, produktivní orientace,  
upřesnění osobních cílů a dále nezávislost na rodičích, hledání partnera, zakládání vlastní  
rodiny. K dalším charakteristikám patří předběžná volba povolání a postupné získávání  
odpovědnosti v profesi.<sup>16</sup>

Období prvního bilancování zahrnuje období kolem 30. roku. Jeho cílem je zvažovat  
kvalitu získaných rolí, jejich pozitivní a negativní stránky. Bilancování je základem pro  
plánování další životní fáze, a proto může být impulsem k jakékoliv změně.<sup>17</sup>

#### 3.1. Nastartování profesní role

V první dekádě dospělého věku začíná jedinec obvykle vykonávat trvalou pracovní čin-  
nost, pro kterou se v souladu se svou dřívější volbou připravoval ve škole nebo v učebním  
výcviku. Někdy je ovšem specializovaná pracovní činnost zahájena už v adolescenci a zů-  
stává po celý produktivní věk, jindy se původně volené zaměstnání opustí a je vyměněno  
za jiné, perspektivnější.

Při každém výběru pracovní činnosti se uplatňují v různé míře a v různé kombinaci v  
podstatě čtyři základní motivační síly:

1. motivace získat vnější hmotný prospěch - samostatně se uživit, získat ekonomickou  
nezávislost, později snaha o zajištění dobrého životního standardu celé rodiny,
2. motivace pomáhat lidem – tj. získat uspokojení z toho, že má práce je pro druhé pro-  
spěšná, že je společensky užitečná,

---

<sup>16</sup> LANGMEIER, J. KREJČÍŘOVÁ, D. *Vývojová psychologie*. Praha: Grada publishing, 1998 s. 161-162

<sup>17</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie, dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál, 2000, s. 301, 306

3. motivace prosadit v povolání své osobní dispozice – své schopnosti, talent, zájmy, temperamentové a jiné osobnostní předpoklady, jinými slovy řečeno realizovat se v práci.

4. motivace najít přátelské kontakty – mít možnost zajímavého a kladného kontaktu s jinými lidmi, spolupracovat s druhými na společných úkolech, vyjít z osamocení, které je pro mnohé spojeno s pobytem doma. Mezilidské vztahy na pracovišti a celková sociálně emoční atmosféra je při rozhodování a výběru zaměstnání někdy důležitější než samotný výdělek.<sup>18</sup>

### 3.2. Profesní ustálení

Jedná se o fázi typickou zaujetím pracovní činností a úsilím o rozvoj kariéry.

Období kolem 30. roku je typické tendencí bilancovat a hledáním nové alternativy pro další život. Ve 30 letech je cílem bilancování zlepšení životního programu. V této době se obyčejně mění situace, tj. kontext. Na počátku své kariéry je většina lidí svobodných a bezdětných, zatímco ve 30 letech tomu tak většinou není. Mladý dospělý hodnotí úspěšnost své dosavadní pracovní kariéry a zvažuje své další možnosti, které by odpovídaly jeho aktuálním potřebám a životní situaci.

Zodpovědnost 30letého dospělého spočívá ve schopnosti zvolit takový kompromis, který by bral v úvahu povinnosti plynoucí z jeho rodinných rolí. Už není jen vyjádřením potřeby individuální seberealizace nebo jiného vlastního uspokojení.<sup>19</sup>

## 4. PROFESNÍ ROLE ŽEN

---

<sup>18</sup> LANGMEIER, J., KREJČÍŘOVÁ, D. *Vývojová psychologie*. Praha: Grada publishing, 1998, s. 164-165

<sup>19</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie, dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál, 2000, s. 320, 321

Profesní role žen má na rozdíl od muže odlišný sociální význam. Pracovní uplatnění je chápáno jako možný, ale nikoliv bezpodmínečný doplněk tradiční role ženy, která je více zaměřena na péči o rodinu a děti. Profesní role ženy funguje jako další sociální zhodnocení ženy, jako jeden z prostředků podpory ženského sebevědomí a potvrzení její rovnoprávnosti s mužem.

Její postoj k vlastní profesi provází řada problémů, které můžeme shrnout do několika bodů:

1. na bedrech zaměstnané ženy zůstává zodpovědnost za organizaci a fungování rodiny,
2. zaměstnanost žen jen velmi pomalu mění účast mužů na práci v domácnosti.
3. s celkovou explozí volného času se od sedmdesátých let do současnosti nezvýšila

doba, kterou rodina tráví doma pospolu,

4. ubývá účasti dětí na pracích v domácnosti. Ukazuje se, že rodina jen pozvolna

akceptuje proměny, ke kterým spolu se zaměstnaností dochází, a ještě pomaleji si na ně zvyká.<sup>20</sup>

Postoj žen k vlastní profesi je různý. Většinou záleží na hodnotovém žebříčku jejich orientační rodiny, s očekáváním, s modelem jejich matky, s jejich školskou úspěšností atd. Nesmíme opomenout i pudovou složku, sílu mateřské potřeby.

#### 4.1. Postoje žen ke své profesi

Postoj žen k profesi a chování, které z něho vyplývá, může mít tyto podoby:

1. zaměstnání je chápáno jako méně významný doplněk role manželky a matky. Tato verze je častěji vidět u žen s nižší kvalifikací a u žen s časným sňatkem a mateřstvím,
  2. profesní role je na stejné úrovni jako role manželky a matky.
- Tato alternativa je typická pro ženy s vyšším vzděláním.

---

<sup>20</sup> ALAN, J. *Etapy života očima sociologie*. Praha: Panorama, 1989, s.145

Tyto ženy musí řešit problém sladit obě role, resp. jejich časové posloupnosti. Děje se tak např. odkladem jedné z nich na pozdější dobu. Mužská a ženská role je za této situace méně diferencována, což je spojeno s větším tlakem na sdílení zodpovědnosti a dělbu práce v domácnosti. Za těchto okolností se ovšem také zvyšuje pravděpodobnost problémů mezi oběma partnery.<sup>21</sup>

3. profesní role je významnější než role manželky a matky.

Tato alternativa se vyskytuje u žen s vyššími ambicemi, které dávají přednost profesní kariéře na úkor ženské role. Tato alternativa je vzácná, protože je v rozporu s biologickou potřebou a sociálním standardem. Je častější u žen, jež mají ostře vyhraněný hodnotový systém.

Rozhodování mezi rodinou a profesí závisí i na osobnosti každé z žen. Uvedené alternativy vyžadují a zároveň posilují jiné osobnostní vlastnosti a kompetence.

1. Orientace na rodinu zpevňují typicky ženské vlastnosti, jako je zaměření na kompromis, submisivitu, citlivost, podporu pozitivních mezilidských vztahů a omezuje ctižádostivost, resp. důraz na individuální výkon.

2. Profesní role je více spojena s vlastnostmi, které jsou považovány za typicky mužské: dominance, asertivita, důraz na individuální prosazení. To platí zejména tehdy, pokud by šlo o nějaké vedoucí místo.<sup>22</sup>

## 4.2. Profesní kariéra nebo mateřství

---

<sup>21</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie, dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál, 2000, s. 321, 322

<sup>22</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie, dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál, 2000, s. 322, 323

Ženské profesní ambice bývají obecně umírněné. Ženským standardem je rezignace na rozvoj vrcholné kariéry a preference takové varianty, která by umožnila přijatelné zvládnutí všech rolí.<sup>23</sup>

V období mladé dospělosti, vymezené přibližně třetím deceniem života, jsou sice již všechny základní psychologické funkce plně rozvinuty, avšak ve vývoji osobnosti dosud probíhá stabilizace a integrace temperamentových a charakterových vlastností. Tato vývojová specifika se objevují také ve všech oblastech pracovní činnosti. U mnohých žen dochází v mladé dospělosti k plnému uspokojení mateřského instinktu, zejména může-li se žena svému dítěti plně věnovat, muž bývá daleko více zneklidňován ctižádostí po úspěchu v povolání a vzestupu své profesní dráhy.

U ženy současné epochy, zejména získá-li vyšší profesní kvalifikaci, patří k nejzávažnějším "vývojovým úkolům" tohoto stádia sladit povinnosti vyplývající z úlohy manželky a matky s požadavky, které jsou na ženy kladeny v zaměstnání.<sup>24</sup>

Pro mladé ženy je důležitý jak svůj vlastní individuální úspěch, tj. profese, tak vztahová oblast, tedy rodina, manžel a děti. Představu o vlastní profesi přizpůsobují potřebám rodiny a opačně, rozsah péče o rodinu jsou ochotny omezit natolik, aby jim nebránila v zaměstnání.<sup>25</sup>

### 4.3. Období prvního životního bilancování

Pracovní kariéra žen bývá obvykle přerušovaná. Její první fáze, profesní start, je většinou ukončen těhotenstvím. Mateřství je spojeno s poklesem všech ostatních druhů seberealizace, to znamená i profese. Role matky se stává zdrojem zcela nových a odlišných zážitků, osobního uspokojení a zároveň je natolik časově náročná, že většina ostatních rolí ztrácí dočasně svůj význam. Období prvního bilancování zhruba ve 30 letech je u žen ve znač-

---

<sup>23</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie, dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál, 2000, s. 323, 324

<sup>23</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie, dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál, 2000, s. 301, 306

<sup>24</sup> BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost, Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, s. 164

<sup>25</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie, dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál, 2000, s. 323, 324

né míře ovlivněno potřebou vlastního rozvoje, spojeného s pracovním, resp. společenským uplatněním. V této době, někdy i o něco dříve, je nutné řešit problém spojení role manželky a matky s profesní rolí.<sup>26</sup>

Ke zmírnění nerovnoměrného zatížení žen v této věkové skupině podstatně napomáhá daleko větší zapojení mladých mužů do péče o rodinu, než tomu bylo u dřívějších generací.<sup>27</sup>

Výsledky výzkumů potvrzují pozitivní vliv mnohočetnosti obsahu ženské role. Každá z rolí, kterou člověk má, často slouží k vyrovnávání pocitů neuspokojení v jiné oblasti. Ženy, které jsou schopné a ochotné zvládnout profesní roli a zároveň si vytvořily rodinné zázemí, získaly daleko lepší sociální hodnocení, více privilegií, a tím i větší sebeúctu. Nehrozí jim izolace v rodině, protože mají dostatek různých sociálních kontaktů, které působí korektivně, častěji si uvědomují relativnost svých problémů.

Jejich životní styl není tak stereotypní, mají možnost získat různorodé zkušenosti, mohou rozvíjet různé zájmy a koníčky, jsou aktivnější, mají pocit kontroly nad svým vlastním životem, neupadají do stereotypu naučené bezmocnosti a zbytečné závislosti na partnerovi.

Rozmanitost zdrojů uspokojení i zdrojů různých obtíží působí ve prospěch osobní rovnováhy a pozitivního citového naladění. Problémy v jedné oblasti mohou být kompenzovány kladnými podněty jiného druhu. Např. konflikt v rodině není tak intenzivně prožíván, když má žena podporu kolegyně v zaměstnání i rozptýlení jinou aktivitou a naopak pracovní problémy může úspěšně kompenzovat domácí pohoda.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie, dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál, 2000, s. 324, 325

<sup>27</sup> BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, s. 164

<sup>28</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie, dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál, 2000, s. 325

#### 4.4. První rodičovství

První léta života dítěte bývají pro matku velmi časově náročné, ale také velmi emočně uspokojující. Žena, která prošla touto velmi náročnou fází mateřství, se většinou změní. Přestože je role matky pro ni velmi důležitá, má zájem o svou profesní roli, o své zájmy, svůj zevnějšek a jiné sociální kontakty mimo rodinu atd.

V této době musí žena spojit nejen jednotlivé role, ale také zvládnout celkovou zátěž jejich nároků:

1. Spojit profesní a soukromé role při přechodu z domácnosti do zaměstnání, kde je potřeba najít nový druh profesní role. Po určitém čase izolace v domácnosti, spojené s určitou ztrátou sebedůvěry i omezením, daným přetrváváním mateřských povinností, to není vždycky jednoduché.

Většinou platí, že čím delší dobu strávila mladá matka v domácnosti a čím více má dětí, tím obtížnější bývá návrat do zaměstnání.

2. Zvládnout změny v oblasti rodičovské role a současně zajištění péče o dítě v době zaměstnání. Žena musí své rozhodnutí podřizovat potřebám a možnostem svého dítěte, resp. dětí.<sup>29</sup>

### 5. POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE

Mnoho institucí v ČR se v současné době zabývá problematikou rozdílného postavení žen na trhu práce.

Navzdory mnohým právním předpisům, které diskriminaci postihují, mnozí zaměstnavatelé i zaměstnanci jsou přesvědčeni, že v pracovně právních vztazích neplatí obecná, zákonem stanovená pravidla, ale platí pravidla stanovená zaměstnavatelem. Tento častý postoj zaměstnavatelů vede většinou k nezaměstnanosti žen.

---

<sup>29</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie, dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál, 2000, s. 354



Pro lepší porozumění definuji některé často používané pojmy:

### **1. “diskriminace”**

Postoje a způsoby chování, kterými jsou ponižováni nebo znevýhodňováni lidé na základě své příslušnosti k určité skupině. Odmítání práv na rovný přístup bez ohledu na osobní vlastnosti jedince pouze na základě jeho připsaných charakteristik, např. jeho rasy, věku, pohlaví, soc. původu, příslušnosti k určitému regionu atd.<sup>30</sup>

### **2. “gender” překládáno jako “rod”**

Pojem označující nikoli biologické, ale soc. aspekty pohlaví. Pohlaví člověka je dáno biologicky, ale pokud jde o sociální chování, lidé se nerodí jako muži a ženy, ale musí se naučit jako muži a ženy především jednat. Je celá řada vzorců chování, které jsou ve společnosti považovány za typicky mužské nebo typicky ženské.<sup>31</sup>

### **3. “rovné příležitosti pro ženy a muže”**

Znamená, že neexistují překážky, které by bránily lidem s ohledem na jejich příslušnost k pohlaví v účasti na politice, ekonomice a v sociální sféře.

### **4. “rovné zacházení s muži a ženami”**

Je to situace, kdy se nevyskytuje žádná diskriminace. Rovné zacházení s muži a ženami spočívá v zákazu diskriminace osob ať přímé či nepřímé, podmíněné jejich příslušností k určitému pohlaví a následně pak hlavně osobním stavem nebo rodinnými poměry občana.

### **5. “rovné odměňování”**

Je to situace, kdy je mužům a ženám za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty poskytována stejná odměna.

---

<sup>30</sup> JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. Praha: Portál, 2001, s.63

<sup>31</sup> JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. Praha: Portál, 2001, s.90

Sociologický ústav AVČR se zabývá studií rozdílného postavení mužů a žen na trhu práce. Ve svém projektu hledají odpověď na otázku: zda lukrativnější, prestižnější a řídicí místa a pozice připadnou mužům. Ve svém výzkumu své otázky zaměřili na důležitost práce, spokojenost s prací, pracovní motivaci, rovnost pohlaví, sociální role mužů a žen.

První otázka byla Proč muži a ženy pracují ?

Ve výzkumné sondě se prokázalo, že naprostá většina mužů a žen pracuje, protože je jejich práce baví. “ Mezi hlavní důvody práce, nejdůležitější pracovní motivy patří osobní uspokojení z práce, ekonomické hledisko ( “finanční zajištění” a “vylepšení rozpočtu rodiny”) i ryze “objektivní” kritérium (“důležitost práce”).

Ženy na rozdíl od mužů upřednostňují jiný, pro ně důležitější motiv, kterým je sociální aspekt práce.<sup>32</sup>

Druhá otázka pátrá po spokojenosti se zaměstnáním. Ženy jsou méně než muži spokojené s perspektivou podniku, s možnostmi postupu, platem a odměnami.

Třetí otázka sleduje ohodnocení pracovních možností. Ženy se zase daleko častěji než muži domnívají, že je jejich profese ohodnocena zcela nedostatečně vzhledem k její náročnosti. Jsou to tedy spíše ženy, které se domnívají, že jsou ohodnoceny hůře, než by měly být.<sup>33</sup>

Čtvrtá otázka se táže na rovnost prestiže pracovního výkonu a platu. Na rozdíl od mužů se přes 20% žen domnívá, že na témže pracovním místě by byla prestiž muže vyšší a téměř 30% si myslí, že by měl i vyšší plat. Oproti tomu 30% mužů si myslí, že na témže místě by prestiž ženy byla nižší a každý třetí dotázaný muž si myslí, že by žena měla nižší plat než on.<sup>34</sup>

Povolání, která jsou označována jako “typicky mužská” mají často vyšší mzdové ocenění než povolání, která jsou shrnuta pod kategorii “typicky ženská.” Za mužská povolání byl označen horník, zedník, letec, pokrývač, instalatér, kominík, soustružník, svářeč, pope-

---

<sup>32</sup> ČERMÁKOVÁ, MAŘÍKOVÁ, č. Sociální politika ročník č. 21, 1995, s.14

<sup>33</sup> ČERMÁKOVÁ, MAŘÍKOVÁ, č.Sociální politika ročník č.21, 1995, s.15

<sup>34</sup> ČERMÁKOVÁ, MAŘÍKOVÁ, č. Sociální politika, 1995, s.15

lář, policista, voják. Mezi typicky ženská povolání byla zařazena učitelka, prodavačka, švadlena, kadeřnice, účetní, tlumočnice, dětská lékařka, kuchařka nebo prostitutka. Za typicky ženská či typicky mužská povolání jsou považována povolání či profese, které obvykle vykonávají muži či ženy, kde příslušnice jednoho pohlaví zaujímají výraznou většinu.

### **5.1. Rovnost šancí**

Ženy i muži si uvědomují, že jak ženy, tak muži nejsou rovnoprávní ve smyslu rovnosti šancí, které ve společnosti mají. Tento problém se netýká jen pracovní sféry, jak registrují obě skupiny populace, znevýhodněny jsou přece jen o něco více ženy, ale i ostatních sfér života.<sup>35</sup>

Muži jsou nejvíce zvýhodněni v oblasti politiky, podnikání i v práci a zaměstnání (a podle žen i v rodině).

Z výzkumu vyplynulo, že žena je často za svou práci hodnocena hůře než muž, bez ohledu, zda se jedná o práci "čistě ženskou", resp. typicky ženskou či nikoli.

### **5.2. Postoje k sociálním okolnostem vztahů mužů a žen**

Rozdíly jsou tam, kde ženy zdůrazňují svou nezávislost: finanční, vzdělávací, pracovní, kariérovou. Mužům záleží na tom, aby jejich ženy nevěděly, kolik vydělávají, a zdá se, že nepokládají za nutné a žádoucí vyšší vzdělání a pracovní kariéru své ženy. Zdá se, že partnerské vztahy obou pohlaví jsou nejméně konfliktní při modelu "oba pracují, ale muž má lepší místo a vydělává víc." Muži si chtějí zachovat příjmovou dominanci jak v konkurenci s ženami na pracovišti, tak ve své rodině.

### **5.3. Nerovnosti nebo diskriminace**

---

<sup>35</sup> ČERMÁKOVÁ, MAŘÍKOVÁ, č. Sociální politika, 1995, s.15

Z hlediska živitele rodiny všechny rozdíly mezi muži a ženami ztroskotávají. Ve velkém množství rodin závisí na příjmu žen. Podíl žen, u kterých se projevuje odpovědnost za rodinu je vysoký a tak postoje těchto žen odpovídají jejich ekonomické situaci. Orientace žen na rodinu je vysoká a udržení pozice na trhu práce za těchto okolností vyjímečné i ve srovnání s jinými zeměmi.<sup>36</sup>

V těžkých podmínkách sociálních změn a transformací směřuje česká společnost ve sféře pracovních vztahů z hlediska pozic mužské a ženské populace na trhu práce spíše k společnosti partnerské než ke společnosti, ve které dominují muži.<sup>37</sup>

#### 5.4. Diskriminace ze strany zaměstnavatelů

Postavení žen na trhu práce je v České republice problematické. Zákoník práce, zákon č.65/1965 Sb., implementoval směrnice Evropské unie týkající se zákazu diskriminace na trhu práce. Přesto Český helsinský výbor odhalil, že k diskriminačnímu jednání ze strany zaměstnavatelů nadále dochází.

Uchazečky o zaměstnání opakovaně uvádějí, že u přijímacího řízení jsou dotazovány na informace osobního charakteru. Například, kdy chtějí otěhotnět, dokonce se musí zavazovat, že na určitou dobu mateřství neplánují. S podivem obchodní řetězce požadují od uchazeček o zaměstnání informace o tom, kdo bude hlídat jejich děti v případě nemoci.

Velmi těžkou situaci mají matky malých dětí a zejména matky samoživitelky. Tyto ženy hovoří o tom, že zaměstnavatel s nimi rozvazuje pracovní poměr ve zkušební době poté, kdy z důvodu péče o malé dítě nemohou v zaměstnání zůstat po pracovní době.

Zaměstnavatelé nejsou ochotni přistoupit na úpravu pracovní doby na zkrácený pracovní úvazek. Dokonce nejsou ochotni přistoupit ani na vytvoření sdíleného pracovního místa, kdy by si dvě ženy, zpravidla matky malých dětí, rozdělily jeden pracovní úvazek na polovinu. V případě nemoci by tyto ženy byly navzájem zastupitelné a zaměstnavateli by tak nevznikl žádný problém s jejich absencemi.

---

<sup>36</sup> ČERMÁKOVÁ, MAŘÍKOVÁ, č. Sociální politika, ročník 21 č.7, Ženy a muži na trhu práce, 1995, s.14

<sup>37</sup> ČERMÁKOVÁ, MAŘÍKOVÁ, č. Sociální politika, ročník 21 č.7, Ženy a muži na trhu práce, 1995, s.16

Ženy by tak mohly pracovat na zkrácený úvazek a mohly by sladit potřeby péče o děti s prací. Také přetrvává nezájem zaměstnavatelů přijmout do pracovního poměru starší uchazečky do zaměstnání.

## 5.5. Úřad práce a jeho klienti

Jsem zaměstnankyní Úřadu práce v Orlové na úseku zprostředkování zaměstnání. Každý den přicházím do styku s velkým množstvím uchazečů o zaměstnání.

Podle §33 zákona č.1/1991. Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. V zákoně jsou vyjmenovány kategorie osob, kterých se zvýšená péče týká.

Úřad práce ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání musí po pěti měsících evidence vypracovat individuální akční plán směřující ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce, a to v souladu s dosaženou kvalifikací, možnostmi a schopnostmi uchazeče o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost při vypracování individuálního akčního plánu a plnit podmínky v něm stanovené.

Uchazečky o zaměstnání evidované na úřadech práce si stěžují na neosobní a formální přístup úřednic úřadu práce. Některé úřednice bohužel mají k uchazečkám velmi neosobní přístup a nabídka volných pracovních míst je pro ně pouze formalitou, kdy je pro ně důležitější splnit svou povinnost vydáním co největšího množství doporučenek, které jsou jedním z kritérií sloužící k jejich odměňování. Uchazečky o zaměstnání někdy zcela formálně obcházejí zaměstnavatele a shánějí razítka spolu s potvrzením, že zaměstnavateli nevyhovují.

Z vlastní zkušenosti mohu potvrdit, že mě velmi mrzí skutečnost, že na jednu zprostředkovatelku připadá až 1000 uchazečů o zaměstnání. Zprostředkovatelka má tudíž ome-

zený časový prostor se uchazečům plně věnovat. Některé uchazečky o zaměstnání si stěžují, že zejména mladší zprostředkovatelky k nim přistupují jako k lidem, kteří nechtějí pracovat. Myslím si, že úřady práce dělají velkou chybu v tom, že místa zprostředkovatelek obsazují mladými nezkušenými lidmi. Tito mladí lidé nepřistupují k uchazečům lidsky a neumějí se ani vžít do situace tohoto klienta. Nadřizení se v hodnocení těchto zaměstnanců dívají pouze na počty vyřízených uchazečů a množství vydaných doporučenek. Nedovedou však ohodnotit lidský a neformální přístup k těmto uchazečům.

Další problém spatřuji v možnosti získat rekvalifikační kurz pořádaný úřadem práce. Úřady práce bohužel postupují vůči nezaměstnaným ženám velmi šablonovitě, pokud jde o možnost získání rekvalifikace. Např. uchazečce, která měla příslušné vzdělání, avšak vracela se na trh práce po více než patnácti letech a její znalosti z oblasti účetnictví už nebyly aktuální, byla rekvalifikace úřadem práce zamítnuta proto, že její dosavadní vzdělání bylo považováno za dostatečné.

## **5.6. Zákonná opatření proti diskriminaci na trhu práce**

Diskriminace je na trhu práce zakázána stanovenými zákony, pomocí nichž se můžeme proti ní bránit:

1. Zákon č.1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, s účinností od 1.10.1999, který při uplatňování práva na zaměstnání zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinnosti k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů, diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu po-

hlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.<sup>38</sup>

2. Novelou zákona č.1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku a zákona č.143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech stanoví princip stejné mzdy pro muže a ženy za stejnou práci stejné hodnoty a základní kritéria pro hodnocení prací jako jsou složitost, odpovědnost, namáhavost.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> ZÁKON č.1/1991 Sb. *O zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů*

<sup>39</sup> ZÁKON č.1/1992 Sb., *O zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů*

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**



## **6. CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU A JEHO PŘÍPRAVA**

### **6.1. Výzkumný problém**

Pracuji na úřadu práce Orlová ve funkci zprostředkovatelky zaměstnání a každý den jednám s uchazeči o zaměstnání. Zejména s uchazeči, kteří patří do ohrožené skupiny a to jsou uchazeči ve věku nad 50 let, absolventi škol bez praxe a ženy s malými dětmi. Ve svém výzkumu jsem se zaměřila na poslední skupinu uchazečů. Pokusila jsem se zmapovat možné příčiny jejich nezaměstnanosti.

### **6.2. Cíl výzkumu**

Obecným cílem bylo odhalit a analyzovat příčiny nezaměstnanosti žen po mateřské dovolené a na základě zjištění navrhnout poradenský program, který by bylo možné využít v praxi.

### **6.3. Výzkumné metody a techniky**

Ve svém výzkumu jsem použila kvalitativní výzkumný postup, protože se snažím proniknout do všech souvislostí týkajících se nezaměstnanosti žen po mateřské dovolené tak, abych byla schopna odborně poradit a pomoci ženám v této životní situaci. Metodu kvalitativního výzkumu jsem zvolila, protože je bližší povaze zamýšleného výzkumu, který jde více do hloubky a mohu tudíž získat cenné a podrobné informace. S respondenty mohu být v co nejužším kontaktu.

Ve výzkumu byly využity následující zdroje dat:

1. Polostrukturované rozhovory se 7 ženami po mateřské dovolené, které jsou vedeny v evidenci úřadu práce.
2. Polostrukturované rozhovory se 3 zaměstnavateli, kteří provádějí výběrová řízení prostřednictvím úřadu práce se ženami po mateřské dovolené.

Těmito metodami lze kvalitativně zkoumat výzkumné problémy. Metoda rozhovoru byla použita u 7 žen evidovaných na úřadu práce v Orlové na základě jejich souhlasu. Tito nezaměstnaní patří do rizikových skupin, pro které je velice obtížné najít uplatnění na trhu práce. Metodu rozhovoru jsem zvolila z hlediska lepšího poznání jejich konkrétní situace a

představ, a to z důvodu možného praktického využití. Rozhovoru se zúčastnilo 7 oslovených žen evidovaných na úřadu práce v Orlové. Dále jsem oslovila 3 zaměstnavatele, kteří pořádají výběrová řízení prostřednictvím úřadu práce v Orlové.

Všechny rozhovory s uchazečkami a zaměstnavateli byly nahrávány na diktafon, posléze přepsány v písemné podobě na papír a kódovány.

Samotné výzkumné šetření mohlo být ovlivněno hned několika negativními faktory, které považuji za důležité zde uvést. Uchazečky o zaměstnání, které jsou v evidenci úřadu práce v Orlové, se mohly při svých odpovědích stavět do lepšího světla a některé informace zamlčet nebo naopak přikrášlit. Připomínám skutečnost, že téměř vždy existuje rozdíl mezi tím, co lidé říkají a dělají, mezi tím, jak interpretují události a tím, jak se skutečně odehrály.

Výzkumný vzorek tvoří 7 žen po mateřské dovolené evidovaných na úřadu práce v Orlové.

Tab č.1: Demografické údaje.

Jméno	Rodinný stav	Věk	Počet dětí	věk dětí	vzdělání
Iva I	vdaná	32	1	4	středoškolské, obor:hotelnictví a turismus
Nada N	vdaná	26	1	3,4	středoškolské, obor: prodavačka
Svatava S	vdaná	37	2	8 a 4,5	vysokoškolské, obor: ekonomika podniku
Věra V	vdaná	31	2	9 a 3,5	středoškolské, obor:soustružnice
Dagmar D	rozvedená	28	1	4	základní
Monika M	vdaná	25	1	3,5	vysokoškolské, obor: vychovatelství
Anna A	vdaná	39	2	10 a 4,5	středoškolské, obor:všeobecná zdravotní sestra

K sestavení této tabulky jsem čerpala z následujících zdrojů informací:

1. Maturitní vysvědčení, Diplom a Osvědčení o rekvalifikaci.
2. Profesní životopis – stručný strukturovaný životopis uchazeče psaný na počítači nebo ručně

3. Osvědčení o absolvování Poradenského programu a Job Clubu
4. Vypracování individuálního akčního plánu a jeho vyhodnocení – Individuální akční plán je dohoda uzavřená mezi uchazečem a zprostředkovatelem zaměstnání, ve které se dohodnou na aktivitách, které uchazeč splní v určitém předem daném časovém rozmezí.

#### 6.4. Analýza dat

Po provedeném výzkumném šetření jsem tato získaná potřebná data zpracovala pomocí otevřeného kódování. Otevřené kódování je část analýzy, která se zabývá označováním a kategorizací pojmů pomocí důkladného studia údajů. Bez tohoto prvního a základního kroku by nemohl proběhnout zbytek analýzy ani následující komunikace. Během otevřeného kódování jsou údaje rozebrány na samostatné části a důkladně prostudovány, pozorováním jsou zjištěny podobnosti a rozdíly, a také jsou kladeny otázky o jevech, které jsou uvedeny v údajích. Během tohoto procesu jsou zkoumány naše vlastní i cizí domněnky o jevu, což vede k novým objevům.<sup>40</sup>

Tato analýza vedla k vytváření kategorií a zjišťování vztahů mezi těmito kategoriemi. Pro lepší přehled jsem použila techniku třídění textu, ve které jsem hledala významné klíčové informace a procesem otevřeného kódování jsem vytvořila předpoklady pro jeho další zpracování. Otevřené kódování je „proces rozebírání, prozkoumávání, pozorování, konceptualizace a kategorizace.“<sup>41</sup>

Jakmile jsme v údajích identifikovali určité jevy, můžeme pojmy seskupovat kolem nich. Tím snížíme počet objektů, s nimiž budeme pracovat. Proces seskupování pojmů, které přísluší ke stejnému jevu, nazýváme kategorizace.

---

<sup>40</sup> STRAUSS, A., CORBINOVÁ, J. *Základy kvalitativního výzkumu*. Boskovice, Albert, 1999, s.43

<sup>41</sup> STRAUSS, A., CORBINOVÁ, J. *Základy kvalitativního výzkumu*. Boskovice, Albert, 1999, s.71

Přejdeme k pojmenování kategorií. Badatel vymýšlí název kategorií. Vybraná pojmenování by měla co nejvíce logicky souviset s údaji, které zastupuje, a měla by být dostatečně názorná, aby rychle připomínala to, nač odkazují.<sup>42</sup>

#### 6.4.1 Vyhodnocování odpovědí pomocí otevřeného kódování

##### 1) Kategorie č.1: Příčiny evidence na úřadu práce

###### Vlastnosti a dimenzionální rozsah

Potřeba kariéry – malá

Význam mateřství – důležitý

Všech sedm dotázaných žen uvádí, že příčinou jejich nezaměstnanosti byly problémy spojené se starostmi o malé dítě. Za vážný problém považují skloubit péči o dítě s prací ve večerních hodinách a o sobotách a nedělích. V současné době je velkým problémem umístit dítě v mateřské školce. Mnoho mateřských škol bylo zrušeno a rodiče nemají možnost své dítě do školky umístit a proto většina žen zůstává s dítětem doma. Pokud se jim přece podaří dítě do školky umístit, tak nastávají další komplikace spojené se špatnou adaptací dítěte do tohoto zařízení. Velmi častým problémem, se kterým se ženy potýkají, je zvýšená nemocnost dítěte po nástupu do mateřské školky. Mnoho žen se dostává do této svízelné situace a raději zůstává s dítětem doma a posouvá začátek kariérní dráhy na pozdější období.

*...“s malým dítětem nemohu pracovat na směny a do pozdních večerních hodin a také o sobotách a nedělích.”(I)*

---

<sup>42</sup> STRAUSS., A., CORBINOVÁ, J. *Základy kvalitativního výzkumu*. Boskovice, Albert, 1999, s. 46-47

... *“syn byl velmi často nemocen a já jsem s ním často zůstávala doma.”(N)*

... *„, mé mladší dítě se velmi špatně adaptuje na mateřskou školku.”(S)*

... *“mé dítě začalo být v době, kdy začalo chodit do školky často nemocné a já s ním musela být často doma.”(D)*

... *“bylo velmi problematické v našem městě zajistit volné místo ve školce.”(A)*

## **2) Kategorie č.2: Kariéra versus mateřství.**

### **Vlastnosti a dimenzionální rozsah**

Význam kariéry – nedůležitý

Význam mateřství – značný

Ze všech odpovědí je zřejmé, že ženy přisuzují mateřství a rodině velmi důležitou životní hodnotu. Rodina a péče o dítě je pro ně na prvním místě. Je zřejmé, že většina žen dává přednost mateřství před profesní kariérou. Žena musí svá rozhodnutí podřizovat potřebám a možnostem svého dítěte. Mateřství ženu emočně uspokojuje a stává se pro ni novým smyslem života. Ve většině případů mateřství ženu změní. Přestože je role matky pro ženu velmi důležitá, má zájem o svůj zevnějšek a jiné sociální kontakty mimo rodinu.

... *“svého mateřství nijak nelituji, děti jsou to nejlepší, co mě mohlo potkat.”(M)*

... *“i tak svého mateřství nelituji, protože role matky mě velmi uspokojuje.”(S)*

... *“mateřství mě velmi naplňuje.”(D)*

... *“na miminko jsme se s manželem velmi těšili a máme z něj velkou radost.”(V)*

... *“i nadále bych ráda trávila hodně času se svými dětmi.”(A)*

### 3) Kategorie č.3: Vyrovnání se s osudem nezaměstnané ženy.

#### Vlastnosti a dimenzionální rozsah

Smíření s osudem – špatné

Nezaměstnanost - vysoká

Z odpovědí můžeme vypozařovat, jak je pro ženy těžké se vyrovnat s osudem nezaměstnané ženy. V dnešní době není jen vinou člověka, který je nezaměstnaný, že přišel o práci, proto je někdy velmi těžké se s tím vyrovnat. Ženy si uvědomují svůj nelehký úděl a zejména možné problémy s jejich nástupem do pracovního procesu. Nejčastější obavy pramení ze strachu z konkurence na trhu práce. Ne vždy však mají dostatek času a energie věnovat se přípravě na zapojení se zpět do pracovního procesu. Další obavy pramení ze strachu z možných absencí, které se předpokládají u dítěte po nástupu do mateřské školy. Tyto situace mohou vést k pocitům stresu a nejistoty z budoucnosti. Vše hodně záleží na osobnosti jednotlivých žen.

...*“s malým dítětem je velmi náročné pracovat v restauraci, kde jsou noční směny.”(I)*

...*“uvědomuji si, že během mého mateřství se na pracovním trhu objevilo mnoho nových absolventů, kteří mají nejnovější poznatky a znalosti z nedávno ukončeného studia a ... pro mě bude velmi obtížné si najít nové zaměstnání.”(S)*

...*“člověk má kolikrát výčitky svědomí, když musí žádat kolegy o pomoc.”(A)*

### 4) Kategorie č.4: Představy žen o ideálním zaměstnání

#### Vlastnosti a dimenzionální rozsah

Představy žen – zásadní

Ideální zaměstnání - nereálné

Ženy si jako své ideální zaměstnání představují takovou práci, která by je bavila a přitom by dostatek času mohly věnovat své rodině. Jsou si ale vědomy toho, že je to velmi obtížně spojitelné. Pro ženy je nejlepším možným řešením práce na zkrácený úvazek a práce na ranní směny bez sobot a nedělí. Pro většinu žen je tato možnost nedostižná. Záleží na zaměstnavateli, zda je ochoten vyjít těmto ženám vstříc. Pro většinu žen se stává práce na poloviční úvazek jen snem. U každé ženy záleží většinou také na jejím rodinném zázemí a ekonomické situaci.

...*“chtěla bych pracovat v oboru, který jsem vystudovala. Ideální práce pro mě by byla někde v recepci v hotelu, kde bych pracovala jen na ranní směny a mohla bych být s dětmi... problém je v tom, že takové zaměstnání je v našem městě ojedinělé...“*(I)

...*“nerada bych měnila zaměstnání. Ráda bych trávila hodně času se svými dětmi a proto by pro mě bylo ideální pracovat na poloviční úvazek.“*(S)

...*“pro mě by bylo ideálním zaměstnáním práce vychovatelky v družině. Mohla bych být občas s dětmi doma a nemusela bych mít výčitky svědomí ohledně častých absencí.“*

...*“nejraději bych byla uklízečkou ve škole, ale díky tomu, že nás manžel dokáže uživit a protože ani nechce, abych pracovala, tak vlastně důvod k nastoupení do práce nemám.“*(D)

## 5) Kategorie č.5: Příprava žen na návrat do pracovního procesu

### Vlastnosti a dimenzionální rozsah

Příprava na zaměstnání – nezbytná

Návrat – nesnadný

Ženy na mateřské dovolené si velmi dobře uvědomují svou nelehkou situaci po návratu do pracovního procesu a hlavně vyrovnání se s konkurencí, která je po návratu zpět čeká.

Hodně záleží na osobnosti jednotlivých žen, jak se s touto nelehkou situací poperou. Každá žena se připravuje na nástup do pracovního procesu po svém. Některé ženy si rozšiřují své jazykové znalosti a nabývají nové dovednosti. Jiné ženy udržují aktivní sociální kontakty s bývalými kolegy z práce nebo se účastní se svými partnery mnohých společenských akcí. Některé ženy spoléhají, že jim systém známostí pomůže získat vhodné zaměstnání. Ne každá je ale schopna a ochotna věnovat čas a energii přípravě na zapojení se do pracovního procesu.

*...“během mé mateřské jsem navštěvovala kurz německého jazyka. Věřím, že mi to pomůže otevřít cestu k lépe placené práci.”(I)*

*...“jen jsem se scházela se svými bývalými kolegyněmi. Myslím, že je velmi důležité udržovat kontakty s lidmi, protože se mohou zmínit, že se někde hledá třeba prodavačka.”(N)*

*...“v průběhu mateřské jsem se aktivně informovala o nových změnách. Občas jsem pomáhala známým s vyplněním daňového přiznání....sleduji na internetu aktuální dění ve světě i doma.”(S)*

*...“jen jsem navštěvovala hodiny aerobiku, kde jsem se scházela s kolegyněmi z práce.”(V)*

*...“na mateřské jsem jen uklízela, vařila a nakupovala. Moc kamarádek nemám, takže jsem byla většinou doma.”(D)*

*...“udržujeme s manželem dobré společenské vztahy, myslím si, že je prospěšné mít známé v různých oblastech.”(M)*

*...“mateřskou jsem využila k vykonání řidičského oprávnění, které mi určitě může být velmi prospěšné při výkonu mé práce.”(A)*

## **6) Kategorie č.6: Diskriminace na trhu práce**

### **Vlastnosti a dimenzionální rozsah**



Diskriminace – častá

Dodržování zákona – malé

Mnoho žen je přesvědčeno, že na pracovním trhu existuje diskriminace ze strany zaměstnavatele, pokud mají malé dítě. Diskriminace je zakázána zákonem, ale mnoho žen se s ní bohužel setkalo na vlastní kůži. Zaměstnavatelé u přijímacího řízení se dotazují na informace osobního charakteru, které se týkají hlídání dětí v případě nemoci a dalšího plánování mateřství. Zaměstnavatelé nejsou ochotni přistoupit na úpravu pracovní doby na zkrácený pracovní úvazek nebo na vytvoření sdíleného pracovního místa. Neradi vidí, když žena zůstává s dítětem doma. Dávají raději přednost mužům nebo velmi mladým a bezdětným ženám. Ženy, které se setkaly s diskriminací tento stav velmi těžce nesou.

*...“v mém oboru dávají zaměstnavatelé přednost velmi mladým, bezdětným a atraktivním ženám.“ (I)*

*...“zaměstnavatelé nejsou zrovna nadšeni, když jde žena kvůli dítěti na paragraf ...já jsem se osobně s diskriminací na pracovišti nesečkala, ale znám několik mých kolegyně, které ano.“(N)*

*...“já jsem se s diskriminací bohužel setkala. V mém oboru dávají zaměstnavatelé přednost mužům.“(V)*

*...“to víte, že jsem se s diskriminací setkala a taky s velmi špatným zacházením ze strany zaměstnavatele.“(D)*

*...“já jsem se s diskriminací setkala, protože na pracovišti nebyly ani udržovány přátelské vztahy.“(M)*

*...“setkala jsem se bohužel s diskriminací a tu jsem velmi těžce nesla.“(A)*

## **7) Kategorie č.7: Pomoc ženám**

### **Vlastnosti a dimenzionální rozsah**

Pomoc ženám – nutná

Zájem o pomoc - vysoký

Všech sedm žen shodně uvádí, že by uvítaly ve snaze najít si zaměstnání nějakou teoretickou, praktickou radu nebo finanční pomoc. Některé ženy by neodmítly nabídku na nějaké dobře placené místo, kde by se mohly věnovat své rodině. Většina žen by uvítala možnost účastnit se nějakého poradenského nebo motivačního programu. Tyto programy by jim mohly pomoci přispět k jejich sebepoznání, získání důvěry v sebe sama a své schopnosti, k překonání trémy, získání pocitu jistoty a orientace v sociálním prostředí. Ženy potřebují pomoci se zvládnutím situací, se kterými se neumí samy vypořádat. Potřebují především změnit své chování a myšlení.

...*“pomoc bych určitě neodmítla. Přijala bych jen práci kvalifikovanou a dobře placenou.”*(S)

...*“určitě bych pomoc například ve formě dobré rady nebo nějakou finanční pomoc neodmítla.”*(V)

...*“já bych určitě neodmítla pomoc při hledání zaměstnání. Ráda bych se zúčastnila i nějakého Job clubu.”*(D)

...*“osobně bych určitě neodmítla dobrou nabídku na nějaké klidné pracovní místo.”*(M)

...*“ráda bych přijala možnost nabídky paní na hlídání pro mé děti.”*(A)

### **Polostrukturované rozhovory se 3 zaměstnavateli:**

Výzkumný vzorek : 3 zaměstnavatelé, kteří provádějí výběrová řízení prostřednictvím úřadu práce v Orlové

1. Jiří Lafek, majitel restaurace v Orlové (J)
2. Michal Hajduch, vedoucí prodejny Hypernova Orlová (M)

3. Renata Poláčková, ředitelka Mateřské školy v Petřvaldě (R)

### **Kategorie č.1: Zkušenosti zaměstnavatelů se ženami po mateřské dovolené**

#### **Vlastnosti a dimenzionální rozsah**

Zkušenosti zaměstnavatelů – špatné

Obavy - značné

Zaměstnavatelé většinou nemají moc dobré zkušenosti se ženami po mateřské dovolené. Obávají se přijímat do pracovního poměru ženy s malými dětmi. Většinou jim vadí jejich časté absence spojené se starostmi o děti. Některým zaměstnavatelům vadí také nízké sebevědomí těchto žen.

*...“obávám se, že mi začnou chodit na paragrafy.“(J)*

*...“já nemám moc dobré zkušenosti. Zaměstnával jsem v minulosti několik prodavaček a ty často chodily na nemocenskou.“(M)*

*.....,já mám zkušenosti se ženami po mateřské dovolené docela dobré....jediné, co mi u těchto žen vadí, je dosti malé sebevědomí.“(R)*

### **Kategorie č.2: Vstřícnost zaměstnavatelů**

#### **Vlastnosti a dimenzionální rozsah**

Vstřícnost – přiměřená

Tolerance - dobrá

Zaměstnavatelé jsou většinou docela vstřícní k potřebám žen po mateřské dovolené. Jsou ochotní tolerovat i nějaké absence, ale nesmí to hlavně narušovat plynulost pracovní-

ho procesu. Pro většinu zaměstnavatelů je důležité, aby byla práce odvedena včas a dobře. Nejcitlivější přístup k ženám mají zaměstnavatelé ve školství.

.... *“přistoupil bych třeba na sdílené pracovní místo, kdybych zaměstnával třeba dvě ženy na poloviční pracovní úvazek.” (J)*

.... *“občas jsem ochoten tolerovat i nějaké ty paragrafy, ale nesmí to nějak vážně narušovat pracovní proces.” (M)*

.... *“ano, jsem ochotna vyjít těmto ženám vstříc. Sama jsem matkou dvou dětí a dokážu se vcítit do potřeb těchto žen.” (R)*

### **Kategorie č.3: Tolerance zaměstnavatelů k absencím žen**

#### **Vlastnosti a dimenzionální rozsah**

Tolerance – malá

Zajištění provozu - zásadní

Tolerance zaměstnavatelů je různá. Shodují se v tom, že je pro ně rozhodující, aby byla práce vykonána dobře a včas a způsob zajištění plynulého provozu nechávají na domluvě zaměstnanců. Pro většinu zaměstnavatelů je rozhodující zisk a prosperita firmy. Nemohou si dovolit tolerovat časté absence. Ve státním sektoru je situace pro ženy mnohem příznivější. Ženy zde spoléhají na dobré mezilidské vztahy a na zastoupení kolegů v době jejich nepřítomnosti.

... *“nemohu akceptovat žádné absence. Ať si servírka vezme na pomoc třeba někoho z rodiny.” (J)*

.... *“nejsem ochoten. Pro mě je důležité, aby byla práce odvedena včas a dobře.” (M)*

.... *“ano, jsem ochotna akceptovat občasnou nepřítomnost těchto žen.” (R)*

**Kategorie č.4: Diskriminace zaměstnavatelů.****Vlastnosti a dimenzionální rozsah**

Spravedlnost – vysoká

Diskriminace –neexistující

Všichni zaměstnavatelé shodně uvádějí, že nedělají rozdíly mezi uchazeči o zaměstnání. Je pro ně důležitý vzhled, výřečnost a hlavně kvalita vykonané práce. Zaměstnavatelé si nepřiznávají, že by dělaly rozdíly mezi zaměstnanci. Tvrdí, že stejně přistupují ke všem.

*...“neberu žádné rozdíly a je mi jedno, zda má žena 50 let nebo je to žena s malým dítětem.“(J)*

*....“neděláme rozdíly a stejně přistupujeme ke všem.“(M)*

*. ...“myslím, že nedělám rozdíly mezi ženami. Vždy jsem se snažila upevňovat kolektiv a dbát na dobré vztahy mezi zaměstnanci.“(R)*

**Kategorie č.5: Využívání služeb úřadu práce zaměstnavateli.****Vlastnosti a dimenzionální rozsah**

Využívání služeb – časté

Spokojenost s nimi - malá

Většina zaměstnavatelů a to zejména zaměstnavatelé soukromého sektoru využívají často služeb a výhod úřadu práce.

Výhodné jsou pro ně zvláště dotace, které jsou poskytovány na volná pracovní místa a na platy jejich zaměstnanců. Někteří zaměstnavatelé pořádají prostřednictvím úřadu práce

výběrová řízení na volná pracovní místa. Většina zaměstnavatelů není vždy spokojena s úrovní uchazečů o zaměstnání.

.... *“ano, využívám jediné služeb úřadu práce. Například využívám dotací na volná pracovní místa a pořádám výběrová řízení.”* (J)

.... *“ano, využívám služeb úřadu práce. Využívám dotace poskytované úřadem práce a také pořádám na úřadu práce výběrová řízení. Ne vždy jsem ale spokojen s těmito uchazečkami.”* (M)

.... *“služeb úřadu práce moc nevyužívám.”* (R)

## 7. VÝSLEDKY VÝZKUMU

Z rozhovorů žen po mateřské dovolené je zřejmé, že své mateřské a rodičovské povinnosti považují většinou za velmi významné. Dítě se nachází v jejich žebříčku hodnot na prvním místě. Rády by dostatek času věnovaly výchově svých dětí a mateřským povinnostem, ale zároveň si uvědomují, že je velmi náročné s nimi sladit své pracovní povinnosti. Většina žen by také uvítala pomoc svého partnera ve výchově a v péči o domácnost.

Nezaměstnanost pocítují jako velkou stresovou zátěž. Uvědomují si svou nelehkou situaci po návratu do pracovního procesu a hlavně vyrovnání se s konkurencí, která je po návratu zpět čeká. Některé ženy se obávají také nejisté budoucnosti ze strany finanční. K nejistotě se přidávají pocity méněcennosti a neschopnosti ze strany okolní společnosti, se kterou se často setkávají. Uvítaly by větší pomoc při hledání zaměstnání nejen ze strany rodiny, například hlídání dítěte, resp. dětí, ale také ze strany úřadů práce a agentur práce. Uvědomují si, že není snadné doplňovat si vzdělání a zkušenosti, pokud se musí celý den starat o dítě, které bývá dosti často nemocné. Hodně záleží na osobnosti každé ženy, jak se s touto nelehkou situací vyrovná a dokáže si účelně uspořádat časový harmonogram svého dne.

Z rozhovorů zaměstnavatelů vyplývá, že nemají moc dobré zkušenosti se ženami po mateřské dovolené. Vadí jim časté absence těchto žen spojené s výchovou dětí a také jejich nízké sebevědomí. Zaměstnavatelé jsou celkem vstřícní k potřebám žen po mateřské dovolené. Jsou ochotní tolerovat i nějaké absence, ale nesmí to narušovat plynulost pracovního procesu. Pro zaměstnavatele je důležité, aby byla práce vykonávána včas a dobře a způsob zajištění provozu nechávají na zaměstnanci.

Úspěšný a rychlý nástup ženy do pracovního procesu po mateřské dovolené je ovlivňován těmito aspekty:

1. jednotlivými charakteristikami určité profese, jako je místo výkonu pracovní činnosti, časové rozvržení pracovní doby, charakter samotné činnosti,
2. rodinné zázemí a sociální postavení rodiny ve společnosti, nástup do pracovního procesu může ovlivnit také stálost manželova zaměstnání a jeho druh, finanční zabezpečení rodiny, jaký standart rodina vyžaduje, zda je rodině nabídnuta pomoc ze strany příbuzných, např. vyzvednutí dětí z mateřské školky a jejich hlídání,

3. možnosti uplatnění se na trhu práce, kdy v daném regionu může dojít k přeplnění pracovního oboru žadateli o místo nebo také k diskriminaci ze strany zaměstnavatelů,
4. jedním z nejdůležitějších aspektů je zdravotní stav obou, jak nezaměstnané matky, tak dítěte.

## 7.1. Návrh poradenského programu

Cílem této diplomové práce bylo sestavit návrh motivačního poradenského programu, který by bylo možno využít v rámci pořádání poradenských programů Úřadem práce v Orlové. Jak vyplynulo z rozhovorů uchazeček zaměstnání, většina by uvítala nějaký zajímavý poradenský program, který by jim pomohl se lépe začlenit do pracovního procesu. Součástí

tohoto programu by byla obsluha osobního počítače, individuální pohovory s psychologem a skupinové poradenství na posílení sebevědomí.

Uskutečnit takové školení je přínosné jak pro zaměstnavatele, tak i pro úřad práce, protože absolventi takového kurzu potom snadněji naleznou uplatnění a zaměstnavatelé už se nemusí po přijetí takto proškolených uchazečů o zaměstnání starat o jejich dodatečné proškolení v oblasti počítačové gramotnosti.

Práce s počítačovými programy je v současné době nepostradatelnou součástí téměř všech pracovních míst. Absolvování poradenského programu se pak pro uchazečky o zaměstnání stává celkem silnou konkurenční výhodou v boji o volná pracovní místa na trhu práce. Jelikož se jedná o znalosti, které se stále vyvíjí, je potřeba stávající vědomosti stále obnovovat.

Do poradenského programu bych dále zařadila přednášky zaměřené na některé specifické požadavky žen s malými dětmi. Součástí těchto přednášek by bylo umět se lépe prezentovat u přijímacího pohovoru, naučit se sestavit profesní životopis nebo umět se orientovat v občanském právu. Součástí programu by byl praktický trénink s využitím aktivizačních metod a práce ve skupinách za účelem zlepšení komunikačních dovedností, zvýšení sebevědomí, zbavení se ostychu mluvit před cizími lidmi a poznat lépe sám sebe. V programu by nesměl chybět ani individuální pohovor s psychologem.



## 7.2. Základní údaje poradenského programu

Prvotními údaji, které se u každého poradenského programu uvádějí, jsou identifikační údaje poskytovatele školení, to znamená název vzdělávací instituce, která bude poradenský program zabezpečovat po teoretické stránce, její adresa a také jméno kontaktní osoby, která může poskytovat doplňující informace ke vzdělávacímu programu a dále telefonní a e-mailové spojení na tuto osobu. Jednou ze všeobecně vyžadovaných podmínek je, aby vzdělávací organizace měla udělenou příslušnou akreditaci, aby konečné potvrzení o absolvování programu mělo obecnou platnost.

Předpokládáme, že tohoto úkolu se zhostí Vysoká škola báňská v Ostravě a Ostravská univerzita v Ostravě. Lektory by tedy byli kvalifikovaní pedagogové, kteří mají zkušenosti s výukou výpočetní techniky a psychologie. Pro danou výuku má také školské zařízení požadovanou akreditaci od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

Pro to, aby se uchazeči o zaměstnání o námi navrhovaný rekvalifikační program zajímali, musí je nejprve zaujmout jeho název. Ten by měl stručně vyjadřovat téma, na které je program zaměřen. Proto byl vybrán název „Poradenský program pro ženy po mateřské dovolené.“

Další důležitou podmínkou při stanovování návrhu programu je to, pro koho je takový program určen. Cílovou skupinou pro námi navrhovaný poradenský program jsou ženy ve věku nad 18 let, které jsou do 1 roku po ukončení mateřské dovolené.

Délka kurzu je plánovaná na 200 hodin, ve kterých bude uchazečkám lektory nejprve teoreticky přiblížena problematika a potom proběhne praktická výuka.

### 7.2.1 Stručná anotace kurzu

Cílem poradenského programu je uvést účastníky poradenského programu do základů problematiky obsluhy osobního počítače a zlepšit své komunikační dovednosti, zvýšit si sebevědomí a poznání sebe sama.

Program bude rozdělen do několika částí, z nichž každá se bude týkat určitého tématu tak, aby se účastníci kurzu postupně naučili ovládat práci s počítačem, naučit se sestavit

profesní životopis, umět se lépe prezentovat u přijímacího pohovoru, zbavení se ostychu mluvit před cizími lidmi a společně s psychologem najít řešení svého problému.

Na závěr poradenského programu budou jeho účastníci přezkoušeni formou samostatného vypracování zadaného úkolu a bude jim vydáno osvědčení o účasti na tomto poradenském programu.

Návrh informačního letáku viz příloha III.

## ZÁVĚR

V průběhu získávání podkladů k této diplomové práci jsem načerpala mnoho zajímavých zkušeností. Zpracování této diplomové práce bylo pro mě velkým přínosem.

Stanovila jsem si obecný cíl. Obecným cílem bylo odhalit a analyzovat příčiny nezaměstnanosti žen po mateřské dovolené, který mi slouží k tomu, abych byla jednou schopna odborně poradit a pomoci ženám v této dané životní situaci.

Při zpracovávání praktické části jsem pracovala jako zprostředkovatelka zaměstnání se sedmi ženami vedenými v evidenci úřadu práce v Orlové, které se snažily o opětovné zapojení do pracovního procesu. V průběhu výzkumu se mi podařilo ve spolupráci s ostatními kolegyněmi zaměstnat 5 z těchto sedmi žen. Považuji proto cíl své diplomové práce za zcela splněný.

Získané výstupy, zjištění a východiska by mohly sloužit jako náměty pro činnost úřadu práce a dalším pracovníkům, kteří s nezaměstnanými pracují. Na základě získaných výsledků a východisek by bylo možné navrhnout určité podněty pro zefektivnění působení na tuto sociálně znevýhodněnou skupinu lidí.

Byla bych velmi ráda za každou ženu, která by se díky mé diplomové práci snadněji vyrovnala s rolí matky, která se zapojuje po mateřské dovolené znovu do pracovního procesu. Také bych byla ráda nápomocna ženám při řešení jejich nelehké situace.

Svoji diplomovou práci bych chtěla věnovat všem ženám, které se po mateřské dovolené ocitly v evidenci úřadu práce. Všem těmto ženám bych z celého srdce přála, aby byly úspěšné v návratu na trh práce.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

1. Alan, J. *Etapy života očima sociologie*. Praha: Panorama, 1989. ISBN 80-7039-044-6
2. Boll, H. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*, ISBN 978-80-86520-23-0
3. Brožová, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, ISBN 80-86429-164
4. Buchtová, B. a kol.: *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8
5. ČERMÁKOVÁ, MAŘÍKOVÁ, časopis Sociální politika, ročník 21, článek.7, *Ženy a muži na trhu práce*, 1995. ISSN 0049-0962
6. Hoskovcová, S. *Psychosociální intervence*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2009. ISBN 978-80-246-1626-1
7. Křivohlavý, J. *Moderátor zvládání zátěže typu sociální opory*. Praha: Československá psychologie, 1999. roč 43, č.2
8. Křivohlavý, J. *Psychologie zdraví*. Praha: Portál, 2001, ISBN 80-7178-774-4
9. Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 901424-9-4
10. Poulson, R. *Jak(é) si najít zaměstnání, rady a tipy pro uchazeče*. Praha: Grada Publishing a.s., 2003. ISBN 80-247-0612-1
11. Siegel, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání, rady a tipy pro uchazeče*. Praha: Grada Publishing a.s., 2003. ISBN 80-247-0612-1
12. STRAUSS, A., CORBINOVÁ, J. *Základy kvalitativního výzkumu*. Boskovice, Albert, 1999. ISBN 80-85834-60-X
13. Vágnerová, M. *Vývojová psychologie*. Praha: Portál, s.r.o., 1.vydání, 2000. ISBN 80-7178-308-0
14. Zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti v platném znění

## SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

AVČR Akademie věd české republiky

## SEZNAM TABULEK

Tab.č.1 Demografické údaje.....	42
---------------------------------	----

## SEZNAM PŘÍLOH

1. Rozhovory se ženami
2. Rozhovory se zaměstnavateli
3. Návrh informačního letáku

## PŘÍLOHA P I: ROZHOVORY SE ŽENAMI

### 1. Co je podle Vás důvodem, že jste v současnosti v evidenci úřadu práce?

Iva: „Před nástupem na mateřskou dovolenou jsem pracovala jako servírka v jednom baru v Orlové. S malým dítětem nemohu pracovat na směny a zůstat v práci do pozdních večerních hodin a také o sobotách a nedělích. Po skončení mateřské dovolené jsem raději přistoupila na dohodu o ukončení pracovního poměru a v současnosti jsem se ocitla v evidenci úřadu práce.“

Nad'a: „Já jsem se už měsíc před nástupem na mateřskou zaevidovala na úřadu práce a jsem v evidenci i nadále. Syn byl velmi často nemocen a já jsem často zůstávala s ním doma. Kolektiv se na mě díval skrz prsty a také jsem musela čelit časté kritice vedoucí. Raději jsem sama dala výpověď.“

Svatava: „Po mateřské dovolené jsem se vrátila na své stávající místo, které jsem zastávala před jejím nástupem. Po několika týdnech jsem zjistila, že mé mladší dítě se velmi špatně adaptuje na mateřskou školku, často jsem musela odejít z práce domů a být se synem. Samozřejmě to vedlo k častým nesnázím na pracovišti. Později jsem musela dát výpověď, protože situace se stala neřešitelnou.“

Věra: „Já jsem měla velký problém obstát v konkurenci na trhu práce. Má dcera byla zdravá, ale v místě mého bydliště byl velký problém sehnat volné místo ve školce. Nezbyvalo mi tedy nic jiného, než raději zvolit starost o své dítě před prací ve fabrice.“

Dagmar: „Jako dítě jsem měla velký problém s učením, šla jsem na učební obor, ale nedokončila ho. A asi i proto jsem se živila jen příležitostnými brigádami, a to jako pomocnice v kuchyni nebo uklízečka. Mé dítě začalo být v době, kdy začalo chodit do školky, často nemocné a já s ním musela být často doma.“

Monika: „Po mateřské dovolené jsem se vrátila na své původní místo ve škole. Dítě ale bývalo často nemocné a také si velmi těžce zvykalo na změny související s nástupem do školky.“



Anna: „Pro mě bylo velmi těžké skloubit profesi zdravotní sestry s péčí o dítě. Navíc bylo velmi problematické v našem městě zajistit volné místo ve školce. Nastala situace, že jsem nevěděla kudy kam, a tak jsem se rozhodla podat v práci výpověď.“

## **2. Jakým způsobem zasáhla mateřská dovolená Vaši profesní kariéru?**

Iva: „S malým dítětem je velmi náročné pracovat v restauraci, kde jsou noční směny.

Člověk musí brát ohledy na své kolegy, kteří nemohou neustále za Vás pracovat. Každou chvíli musíte chodit s dítětem k lékaři, když je nemocné nebo jenom na pravidelnou lékařskou prohlídku. Teď po mateřské dovolené je situace rozhodně nelehká.“

Nad'a: „Já nemohu říci, že by mateřská nějak zabránila v rozvoji mé pracovní kariéry. Jako vyučená prodavačka neočekávám velký profesní růst.“

Svatava: „Uvědomuji si, že během mého mateřství se na pracovním trhu objevilo mnoho nových absolventů, kteří mají nejnovější poznatky a znalosti z nedávného ukončení studia a můj zaměstnavatel si může za mě najít náhradu. Pro mě bude velmi obtížné si najít nové místo. I tak svého mateřství nelituji, protože role matky mě velmi uspokojuje.“

Věra: „Já jako dělnice velkou pracovní kariéru neočekávám. Po návratu z mateřské se trh práce docela změnil a pro ženy je v dělnických profesích jen velmi málo pracovních příležitostí.“

Dagmar: „U mě se snad o kariéře nedá mluvit. Mateřství mě sice naplňuje, ale jsem ráda, když si můžu nějakou tu korunu přivydělat. To víte, peněz není nikdy dost.“

Monika: „Myslím si, že během mého mateřství se v mém zaměstnání nic podstatného nezměnilo. Doufám, že po vyřešení svých rodinných záležitostí nebudu mít problém se uplatnit na trhu práce.“

Anna: „Víte, s malým dítětem je velmi těžké pracovat na směny a o víkendech. Ve zdravotnictví to ale jinak nejde. Člověk má kolikrát výčitky svědomí, když musí žádat kolegy o pomoc. Pracovní kariéru mé mateřství nijak zvlášť neovlivnilo.“

## **3. Jak můžete charakterizovat své rodinné zázemí?**

Iva: „S manželem se známe už 8 let. Tak jak to bývá, poznali jsme se v práci. Máme spolu báječný vztah. Během těhotenství i teď je pro mě velkou oporou. Schází mi jen mí rodiče,

kteří bydlí daleko. Manželovi rodiče jsou už staří a nemocní. Nemám velkou oporu ze strany babiček, když potřebuji hlídání.“

Nad'a: „Já jsem podruhé vdaná. Můj manžel chtěl mít dítě později, než jsme plánovali. Malá se narodila dříve, ale jsme rádi, že ji máme. Manžel bohužel během mé mateřské dovolené přišel o práci a díky rodičům jsme toto období překonali.“

Svatava: „Mám velmi dobré rodinné zázemí. Manžel je také vysokoškolsky vzdělaný a je úspěšným podnikatelem. Já sice hodně času trávím s dětmi sama, ale vím, že se manžel dokáže o nás dostatečně postarat.“

Věra: „Já mám docela špatné rodinné zázemí. Jsem rozvedená samoživitelka a mám velké problémy vyjít s penězi. Díky pomoci rodičů jsem schopna uživit své děti.“

Dagmar: „Já jsem podruhé vdaná a můj manžel je vyřazený havíř s rentou. Je pro mě velkou oporou. Díky němu se můžu věnovat domácnosti, přípravě na práci a občas se musí postarat i o naše děti.“

Monika: „Jsem s manželem už 10 let. Máme velmi harmonický vztah. Manželův příjem není vysoký, ale má velmi mnoho času, který věnuje rodině. V případě nemoci dítěte může jít také na paragraf i on. Pomoc babiček nemusíme vůbec využívat.“

Anna: „Mám velmi dobré rodinné zázemí. Manžel je ve svém povolání velmi úspěšný. Dokáže svou rodinu finančně zajistit a díky svým příjmům zaplatit soukromou školku, paní na hlídání. Já se mohu věnovat svému zaměstnání, které je současně i mým koníčkem.“

#### **4. Jaké zaměstnání si představujete pro sebe jako nejvhodnější?**

Iva: „Chtěla bych pracovat v oboru, který jsem vystudovala. Ideální práce pro mě by byla někde v recepci v hotelu, kde bych pracovala jen na ranní směny a mohla bych být s dětmi, protože manžel pracuje 12 hodin denně. Problém je v tom, že takové zaměstnání je v našem městě ojedinělé.“

Nad'a: „Pro mě by bylo ideálním zaměstnáním pracovat v nějakém butiku s módou. Zajímám se o módní oblečení a mám cit pro barvu a styl.“

Svatava: „Ekonomie je pro mě hlavní pracovní náplní a nerada bych měnila zaměstnání. Ráda bych trávila hodně času se svými dětmi, a proto by pro mě bylo ideální pracovat na poloviční úvazek.“

Věra: „Já jako samoživitelka bych chtěla být konečně méně závislá na rodičích. Ráda pečuji o sebe i o druhé a velmi ráda bych se rekvalifikovala na manikérku a nebo na nehtovou modeláž. Poté bych si za přispění dotací z úřadu práce otevřela svoji živnost.“

Dagmar: „Co myslíte, že s mým vzděláním bych asi tak mohla dělat? Nejraději bych byla uklízečkou ve škole, ale díky tomu, že nás manžel dokáže uživit a protože ani nechce, abych pracovala, tak vlastně důvod k nastoupení do práce nemám.“

Monika: „Mám ráda děti a velmi ráda se o ně starám. Pro mě by bylo ideálním zaměstnáním práce vychovatelky v družině. Mohla bych být občas s dětmi a nemusela bych mít výčitky svědomí ohledně častých absencí.“

Anna: „Ráda pomáhám lidem a pečuji o ně. Ideálním zaměstnáním je pro mě práce se starými lidmi. Nejraději bych pracovala jako zdravotní sestra v domově seniorů. Před lety jsem se starala o maminku a tak mám i mnohé zkušenosti.“

## **5. Přípravovala jste se během své mateřské dovolené na nástup do zaměstnání ? A jak?**

Iva: „Určitě ano. Ve škole jsem se naučila obstojně anglicky a rusky. V mém oboru je velmi důležité ovládat několik cizích jazyků. Během mé mateřské jsem navštěvovala kurz německého jazyka. Věřím, že mi to pomůže otevřít cestu k lépe placené práci.“

Naďa: „Na nástup na mateřskou jsem se vůbec nepřipravovala. Jen jsem se scházela se svými bývalými kolegyněmi. Myslím, že je velmi důležité udržovat kontakty s lidmi, protože se mohou zmínit, že se někde hledá třeba prodavačka.“

Svatava: „Docela ano. V průběhu mateřské jsem se aktivně informovala na internetu o nových změnách. Občas jsem pomáhala známým s vyplněním daňového přiznání. Práci na počítači ovládám a sleduji na internetu aktuálně dění ve světě i doma.“

Věra: „Určitě ne. Jen jsem navštěvovala hodiny aerobiku, kde jsem se scházela s kolegyněmi z práce. Myslím, že je důležité nezůstat izolovaná sama doma s dítětem, ale udržovat pravidelné kontakty se společností.“

Dagmar: „Vůbec ne. Na mateřské jsem jen uklízela, vařila a nakupovala. Moc kamarádek nemám, takže jsem byla většinou doma.“

Monika: „Ani moc ne. Udržujeme s manželem dobré společenské vztahy, myslím si, že je prospěšné mít známé v různých oblastech.“

Anna: „Trochu ano. Mateřskou jsem využila k vykonání řidičského oprávnění, které mi určitě může být velmi prospěšné při výkonu mé práce.“

## **6. Setkala jste se někdy ve snaze získat zaměstnání s diskriminací?**

Iva: „Musím se přiznat, že ano. V mém oboru dávají zaměstnavatelé přednost velmi mladým a atraktivním ženám.“

Nad'a: „Zaměstnavatelé nejsou zrovna nadšení, když jde žena kvůli dítěti na paragraf, protože to narušuje pracovní proces. Já jsem se osobně s diskriminací na pracovišti nesetkala, ale znám několik svých kolegyň, které ano.“

Svatava: „Já jsem se osobně s diskriminací nesetkala, ale vím, že existuje. Pokud má rodina dobré finanční zázemí a vy si můžete dovolit opustit zaměstnání a začít hledat nové zaměstnání, je to výhoda.“

Věra: „Já jsem se s diskriminací bohužel setkala. V mém oboru dávají zaměstnavatelé přednost mužům. V mém oboru je to velmi náročné.“

Dagmar: „To víte, že jsem se s diskriminací setkala a taky s velmi špatným zacházením ze strany zaměstnavatele. Ještě že jsem si mohla dovolit zůstat doma dát přednost rodině.“

Monika: „Já jsem se s diskriminací setkala, protože na pracovišti nebyly ani udržovány přátelské vztahy. Díky podpoře svého manžela jsem tuto nepříjemnou skutečnost docela hravě překonala.“

Anna: „Setkala jsem se bohužel s diskriminací a tu jsem velmi těžce nesla. Díky svému manželovi, který mi poskytl velmi pěkné finanční zázemí, jsem si mohla dovolit zaplatit školku a paní na hlídání.“

## **7. Myslíte si, že je ve Vašem místě bydliště pro Vás dostatek pracovních příležitostí?**

Iva: „Já myslím, že ano. V každém městě nebo vesnici jsou hospody a restaurace. Záleží na Vás, jaké pracovní podmínky požadujete.“

Nad'a: „Ano. V každém městě je nějaký hypermarket, ale platové podmínky a pracovní doba jsou nepříznivé. Nedokážu si představit, že bych byla od rána do večera v práci.“

Svatava: „Konkurence je v tomto oboru velká. Žena musí na sobě hodně pracovat a mít známosti, aby získala dobré místo.“

Věra: „Rozhodně v mém oboru je velmi málo pracovních příležitostí. Člověk musí mít velké štěstí, aby získal zaměstnání.“

Dagmar: „Pracovních příležitostí je asi dost, ale práce uklízečky je pro lidi jako já moc populární a v našem městě je hodně žen s nízkým vzděláním, které jinou práci ani nemohou dělat.“

Monika: „Ani moc ne. Práce s dětmi je mezi ženami velmi oblíbená a musíte se velmi snažit, abyste si tuto práci udrželi.“

Anna: „Já myslím, že ano. Práce zdravotní sestry je velmi náročná a platově nedostatečně oceněná. Největší zájem je o práci sestry v ordinaci praktického lékaře, ale tato místa si každý drží.“

## **8. Uvažovala jste o možnosti vhodné rekvalifikace na jiný vhodný pracovní obor?**

Iva: „Abych pravdu řekla, tak ani ne. Se svým oborem jsem spokojená.“

Nad'a: „Ano, uvažovala jsem, že si udělám nějakou rekvalifikaci. Uvažovala jsem, že si udělám například kurz švadleny nebo obsluhy osobních počítačů. Potřebovala bych se zdokonalit v oblasti počítačové gramotnosti a dále bych se chtěla naučit nějaké to oblečení si ušít.“

Svatava: „Určitě ne. Chtěla bych si spíše rozšířit své vědomosti ve svém oboru a dále se profesně rozvíjet.“

Věra: „Ano. Určitě bych si chtěla udělat rekvalifikační kurz. Víím, že v současné době je velký zájem o nehtovou modeláž. Ráda bych se do budoucna pokusila v této oblasti prosadit.“

Dagmar: „Ano, přemýšlela jsem, že bych si mohla udělat nějaký rekvalifikační kurz, ale bylo mi řečeno, že pro uchazeče se základním vzděláním jsou možnosti omezené. Zajímalo by mě kurz Obsluha osobního počítače.“

Monika: „Já jako vychovatelka nepotřebuji žádný rekvalifikační kurz. Snad bych jediné uvítala rekvalifikační kurz Tvorba a obsluha [www.stránek](http://www.stránek).“

Anna: „Jako zdravotní sestra bych spíše uvítala nějaký poradenský program a rozšířila bych si tím svůj všeobecný přehled.“

### **8. Uvítala byste nějakou praktickou nebo teoretickou radu nebo pomoc ve snaze najít si zaměstnání?**

Iva: „Asi ano. Je velmi náročné shánět si novou práci, když jste celý den s dítětem a manžel je většinu času v práci. Je to hodně náročné být nezaměstnaná! Ten, kdo to nezažil, těžko to pochopí.“

Nad'a: „Ženy s malým dítětem to měly při hledání zaměstnání vždycky těžší. Dobře si pamatuji na tu dobu, kdy byl manžel bez práce a my jsme neměli dostatek financí. Nikomu bych nepřála tuhle nejistotu.“

Svatava: „Pomoc bych určitě neodmítla. Přijala bych jen práci kvalifikovanou a dobře placenou. Díky manželovi, který rodinu dobře finančně zajistí, si mohu dovolit vzít jen výhodné nabídky.“

Věra: „Určitě bych pomoc například ve formě dobré finanční rady nebo nějakou finanční pomoc neodmítla. Někdy se říká „dobrá rada nad zlato“ a to platí při hledání zaměstnání dvakrát.“

Dagmar: „Já bych určitě neodmítla pomoc při hledání práce. Ráda bych se zúčastnila i nějakého Job clubu a tam bych si vyměnila zkušenosti s jinými uchazečkami o zaměstnání.“

Monika: „Osobně bych určitě neodmítla dobrou nabídku na nějaké klidné pracovní místo. Udržení dobrých společenských vztahů považuji za velmi výhodnou možnost.“

Anna: „Ráda bych přijala možnost nabídky paní na hlídání pro mé děti. Chtěla bych se své práci věnovat naplno, a proto bych ocenila kvalitní služby.“

## PŘÍLOHA Č.2

Rozhovory se zaměstnavateli:

### 1. Jaké máte zkušenosti se ženami po mateřské dovolené?

Jiří: „Osobní zkušenosti se ženami po mateřské dovolené nemám, ale z logického hlediska se obávám, že mi začnou chodit na paragrafy a nemohu si dovolit narychlo shánět náhradu. Práce číšnice je velmi zodpovědná. Každý večer musí udělat uzávěrku a má hmotnou zodpovědnost. Pořád někoho zaučovat je komplikovaná záležitost.“

Michal: „Já nemám moc dobré zkušenosti. Zaměstnával jsem v minulosti několik prodavaček a ty často chodily na nemocenskou. Raději dám přednost ženám bezdětným nebo ženám s dospělými dětmi.“

Renata: „Mé zkušenosti se ženami po mateřské dovolené jsou docela dobré. U nás se složení zaměstnanců moc nemění a po mateřské se většinou vracejí zpět na své místo. Jediné, co mi u těchto žen vadí, je dosti nízké sebevědomí. Záleží ale na každé ženě, jak se s tímto problémem vyrovná.“

### 2. Jste ochoten vyjít vstříc požadavkům žen vracejících se po mateřské dovolené?

Jiří: „Jsem dobrosrdečný člověk a myslím, že bych přistoupil třeba na sdílené pracovní místo. Kdybych zaměstnal dvě ženy na poloviční pracovní úvazek, pak by záleželo na nich, jak by se dohodly na řešení otázky paragrafů. Jedna za druhou může vzít zástup v době nepřítomnosti a problém je vyřešen.“

Michal: „Nejsem ochoten. Pro mě je důležité, aby byla práce odvedena včas a dobře.“

Renata: „Ano, jsem ochotna vyjít těmto ženám vstříc. Sama jsem matkou dvou dětí a dokážu se vcítit do potřeb těchto žen. Většinou jsou učitelky schopny se mezi sebou domluvit.“

### 3. Jste ochoten akceptovat občasné absence žen pečujících o malé děti?

Jiří: „Jelikož práci musí zvládnout jeden člověk, nemohu akceptovat žádné absence. Ať si servírka vezme na pomoc třeba někoho z rodiny na hlídání, je mi to jedno.“

Michal: „Určitým požadavkům jsem ochoten vyjít vstříc. Občas jsem ochoten tolerovat i nějaké ty paragrafy, ale nesmí to nějak vážně narušovat pracovní proces.“

Renata: „Ano, jsem ochotna akceptovat občasnou nepřítomnost těchto žen. Nechávám na domluvě podřízených, jak se mezi sebou domluví.“

### 4. Domníváte se, že se ve Vašem podniku myslí i na ženy po mateřské dovolené?

Jiří: „Uvádím plat 10.000,- a neberu žádné rozdíly a je mi jedno, zda je žena 50 letá nebo žena s malým dítětem. Hlavně, ať odvede dobře svou práci.“

Michal: „Neposkytujeme a neděláme rozdíly. Stejně přistupujeme ke všem.“

Renata: „Myslíme na tyto ženy docela dost. Pracovní doba je přijatelná a žena si v klidu může zařídit i jiné rodinné záležitosti.“

### 5. Myslíte si, že ve Vašem podniku ženy pocítují diskriminaci?

Jiří: „Při výběru pracovnice beru ohledy na jejich vzhled a výřečnost, ale praxe je také důležitá, ale ne rozhodující. Pokud je žena šikovná, rychle se zaučí a musí mít tu práci ráda.“

Michal: „Ve svém podniku zaměstnávám různé typy žen. Při výběrovém řízení beru v potaz reference od svých známých a jiných zaměstnavatelů.“



Renata: „Myslím si, že nedělám rozdíly mezi ženami. Vždy jsem se snažila upevňovat kolektiv a dbát na dobré vztahy mezi zaměstnanci.“

## **6. Pociťujete, zda se ženy připravují během své mateřské dovolené na vstup do zaměstnání?**

Jiří: „Každý, kdo hledá zaměstnání, přijde a chce zapůsobit, já jim ponechám dva týdny na zaučení a pak se rozhodne.“

Michal: „Je to individuální. Pokud mi někdo dá typ na dobrou prodavačku, dám jí šanci a ve zkušební době uvidím, zda splňuje mé předpoklady.“

Renata: „Záleží na každé ženě, jak k tomuto problému přistupuje.“

## **7. Využíváte často služeb úřadu práce ?**

Jiří: „Ano, využívám služeb úřadu práce, abych mohl čerpat dotace na volná místa, pořádám výběrová řízení. V době krize musím využívat dotace, které stát poskytuje soukromému sektoru.“

Michal: „Ano, využívám služeb úřadu práce. Využívám dotace poskytované úřadem práce a také pořádám na úřadu práce výběrová řízení. Ne vždy jsem ale spokojen s těmito uchazečkami.“

Renata: „Služeb úřadu práce moc nevyžívám. Práce učitelky je dosti atraktivní a ženy si toto místo drží.“

## **Příloha P III: Návrh informačního letáku**

### **Úřad práce v Orlové**

**ve spolupráci s Vysokou školou báňskou a Ostravskou univerzitou v Ostravě**

uspořádá

**poradenský program**

**Pro ženy po mateřské dovolené**

#### **Vstupní předpoklady**

Věk nad 18 let, ženy do 1 roku po ukončení mateřské dovolené.

#### **Zaměření**

Získání základních znalostí obsluhy osobního počítače a dalších dovedností nezbytných při zapojení do pracovního procesu.

#### **Obsah**

Práce s počítačem, sestavení profesního životopisu, prezentace u výběrového řízení, konzultace s psychologem.

#### **Počet hodin**

200 hodin teorie a praxe.