

MASARYKOVA UNIVERZITA V BRNĚ
FAKULTA SOCIÁLNÍCH STUDÍ

Seminární práce do předmětu:

SPP 124
Práce s nezaměstnanými

Téma:

ESF - Projekt Slunečnice
(Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce + reintegrace žen ohrožených
sociálním vyloučením na trh práce)

Duben 2006

Kateřina Valentová SPSP/ ENV

Učo: 144 395

Obsah:

1. Analýza cílové skupiny a jejího postavení na pracovním trhu
 - 1.1 Výsledky výzkumu „Šance na pracovním trhu“
 - 1.2 Znaký spojené s postavením žen na trhu práce
2. Popis programu
 - 2.1 Reakce programu na identifikované potřeby cílové skupiny
3. Hodnocení programu
 - 3.1 Bilancování výhod a rizik z pohledu účastníka
 - 3.2 Bilancování výhod a rizik z pohledu zaměstnavatele
 - 3.3 Závěrečná konstatování
4. Použitá literatura a ostatní zdroje

1. Analýza cílové skupiny a jejího postavení na pracovním trhu

Projekt Slunečnice je určen dlouhodobě nezaměstnaným ženám, ženám ohroženým nezaměstnaností, ženám v předdůchodovém věku, ženám vracejícím se na trh práce, matkám s malými dětmi, matkám samoživitelkám, popř. mužům v obdobné situaci jako matky s malými dětmi a matky samoživitelky.

Téma „ pozice žen na pracovním trhu“ je stále aktuální. Z tohoto důvodu je velmi poutavé pro média i pro odborníky. Díky tomu, že odborníci tuto oblast důsledně analyzují, je k dispozici spousta výsledků jejich výzkumů. Právě o tato výzkumná zjištění se budu v této práci opírat.

1.1 Výsledky výzkumu „Šance na pracovním trhu“

Jeden z takovýchto výzkumů, pod názvem „Šance na pracovním trhu“, nechal realizovat v roce 2000 Český svaz žen. Jednalo se o kvantitativní výzkum (reprezentativní výběrové šetření bylo provedeno na 1000 osobách) a zároveň byly provedeny skupinové rozhovory, tzv. Focus Groups, s mladými ženami s dětmi a s ženami okolo 50 let věku, tedy s ženami, které jsou v praxi na trhu práce obtížně umístitelné. Zjištění jsou následovná:

- Když žena nastupuje po mateřské dovolené zpět do práce, je tento nástup spojen s řadou handicapů. Tyto handicapy spočívají v minimální nebo nižší praxi, v menších pracovních zkušenostech, ve větší smířlivosti s nastalou situací a od toho se odvíjející absencí asertivity při diktování si platových podmínek.
- Pokud se ženám naskytne příležitost nastartovat kariéru, většinou ji odmítnou, protože by to pro ně znamenalo ještě větší omezení být s rodinou a pečovat o ni než „pouhé zapojení se“ do pracovního procesu. V tomto případě hrají důležitou roli také partnerské vztahy. Výzkum ukázal, „že míra partnerské tolerance v otázkách kariéry a prostoru pro realizaci druhé partnerské strany je u žen výrazně vyšší než u mužů. Na základě těchto výsledků se lze oprávněně domnívat, že kariérní postup ženy a její pracovní úspěchy by řada mužů nesnesla a je tudíž málo pravděpodobné, že by ženu aktivně podporovala v jejím úsilí být lepší, výkonnější a úspěšnější nebo že by jí dokonce „ustoupili z cesty“.“ (Hajná, 2002: 13)

- Výhodou žen by mohlo být, že jsou oproti mužům ochotnější pracovat na zkrácený pracovní úvazek, pouze některé dny v týdnu nebo i doma.

Ukázky konkrétních výzkumných zjištění (mýty a nepodložená tvrzení):

- Muži mají lepší podmínky pro uplatnění v práci – 82% dotazovaných souhlasilo; ženy z 87%, muži z 76%
- Muži mají vyšší mzdy, protože vykonávají fyzicky namáhavější práci – 51% dotazovaných souhlasí, 41% je proti; ženy souhlasí v 54%, muži v 56%
- Žena nemá schopnosti pro řídicí práci – 21% dotazovaných souhlasí, 79% nesouhlasí; ženy se s tímto tvrzení ztotožňují v 16%, muži v 26%

Zdroj: Agentura Dema a.s., výzkum „Šance na pracovním trhu“ (Hajná, 2002: 14 in: Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice)

Zjištění z Focus Groups – kvalitativní výzkum

Byly vybrány dvě skupiny žen obtížně umístitelných na trhu práce

- a) mladé ženy po skončení mateřské dovolené se zkušenostmi hledání si zaměstnání nebo ty, které mají malé děti
- b) starší ženy, jež mají zkušenosti s hledáním zaměstnání v důsledku ztráty předchozího

Obě skupiny tvrdily, že by nechtěly zůstat natrvalo doma kromě období, kdy jsou jejich děti velmi malé. Zároveň by však nepreferovaly situaci, kdyby si s nimi pobyt na mateřské dovolené vyměnil partner.

Obě skupiny konstatovaly, že rozhodnutí vrátit se do práce vzešlo z nich samotných. Častěji uváděnou motivací než výdělek byla touha být zpět mezi lidmi. Mladší ženy zdůrazňovaly strach ze ztráty kvalifikace, snahu o snížení odkázání na muže a přání vymanit se ze stereotypu dne tráveného doma. Starší ženy se ještě zmiňovaly o mnohaletém zvyku chodit do práce, vydělávat peníze pro sebe i pro širší rodinu (děti, vnoučata).

Starší ženy uváděly nepříjemné pocity vyplývající ze situace, kdy jim bylo otevřeně dáváno najevo, že jsou již staré, aniž by dostaly šanci prokázat, co umí v praxi. Mladé ženy naopak zmiňovaly situace, kdy jim byly kladeny otázky typu: Kolik máte dětí? Kdo bude hlídat děti, když onemocní? Jak dlouho jste doma? apod.

1.2 Znaký spojené s postavením žen na trhu práce

Diskriminace pohlaví

Výše uvedená zjištění potvrzují i výsledky kontrolních šetření úřadů práce v ČR z let 2000 až 2002, z nichž vyplynulo, že nejčastějšími faktory diskriminace při přijímání do zaměstnání a při následném odměňování v zaměstnání jsou: pohlaví, věk, etnický původ a zdravotní stav. Byly prokázány desítky případů, přičemž převažovala diskriminační hlediska pohlaví a věk.

V Česku je rovněž žena brána jako tzv. nejistá pracovní síla. Tento předpoklad staví na mateřské roli ženy – už pouhá možnost mít děti se pak stává handicapem, který ženu odsouvá na horší pozice oproti mužům. Žena je všeobecně považována za hlavní pečovatelku o nemocné členy domácnosti a odtud pramení předpoklad, že nebude schopna adekvátně zvládat i práci.

Tato zjištění odrážejí stereotypní nastavení rolí v českých rodinách. U ženy jsou za prvotní považovány její rodinné role, proto se nemůže na pracovním trhu realizovat jako muž.

Příjem ženy je u české domácnosti vnímán až jako druhý po příjmu muže, jehož plat je pro životní úroveň rodiny rozhodující. Právě u výše platu se diskriminační podmínky projevují nejvýrazněji. „České ženy dosahují zhruba o 30% nižší mzdy, a to i v rámci stejné pozice a vzdělanostní kategorie viz. tabulka.“ (Hašková, 2000: 442)

Tab. Rozdíly v průměrné hrubé měsíční mzdě zaměstnanců v roce 2000 podle pohlaví a klasifikace KZAM a průměrné % mužského výdělků, který získávají ženy (muži 100%)

KZAM	Muži	Ženy	Ženy v %
1 – zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	37 257	20 188	54
2 – vědečtí a odborní duševní pracovníci	23 566	16 103	68
3 – techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci	19 550	13 768	70
4 – nižší administrativní pracovníci	15 556	12 126	78
5 – provozní pracovníci ve službách a obchodě	11 189	8 863	75
6 – kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví	10 924	9257	85
7 – řemeslníci a kvalifik. výrobci, zpracovatelé a opraváři	14 236	9 849	69
8 – obsluha strojů a zařízení	14 061	10 529	75
9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	10 344	8017	77

Zdroj: Mzdy zaměstnanců za rok 2000. Praha: ČSÚ 2001 in: (Mansfeldová, 2002: 154)

Nízké sebehodnocení

Horší pozice žen na trhu práce je také způsobena jejich nízkým sebehodnocením. Většina žen rezignovala a akceptuje, že jsou považovány za méně žádanou pracovní sílu a přijímají nevýhodnější pracovní podmínky obecně (práce na dobu určitou, nižší platové ohodnocení aj.). K jejich vyššímu sebehodnocení nepřispívá ani obecně zažitá nižší sociální prestiž typicky ženských profesí.

Snižování zaměstnanosti žen

Zaměstnanost žen na českém trhu práce vykazuje určité typické znaky a trendy. Dlouhodobý trend probíhající již cca od 90.let je snižování podílu žen na celkové zaměstnanosti v národním hospodářství. Maxima tohoto trendu bylo dosaženo v roce 1998, kdy bylo o 648 000 více zaměstnaných mužů než žen. Údaje za rok 2002 ukazují, že situace se sice zmírnila, ale přesto je stále viditelná převaha zaměstnanosti mužů (r.2002 – muži tvořili 56,7% všech zaměstnaných osob; ženy 43,3%).

Zastoupení v jednotlivých sektorech podle genderu

Dalším znakem je, že ženy mají nejvyšší zastoupení v kvalifikační kategorii nižší administrativní pracovníci (až 77,2 %), dále pak následuje technický a zdravotní personál (52 %). Školství a zdravotnictví tak i nadále zůstává „ převážně ženským odvětvím“, což souvisí s nízkými mzdami kvalifikovaných pedagogických pracovníků a zdravotnického personálu. Na druhé straně nejnižší zastoupení mají mezi příslušníky armády (2%) a na vedoucích a řídicích pozicích (25,8 %). Pro ženy je obecně typická zaměstnanost v terciární sféře; v roce 2001 jich bylo v sektoru služeb zaměstnaných 53,8%. Mezi další neopomenutelná fakta patří vysoké zastoupení žen mezi nekvalifikovanými a pomocnými pracovníky – v roce 2002 61,5 %.

Výše uvedená procentuální zastoupení čerpána z (Winkler, 2004: 14-15)

Ztráta kvalifikace

Ženy, které byly delší dobu mimo pracovní trh (ať už bylo důvodem péče o dítě, seniora nebo jinou závislou osobu), ztrácejí částečně nebo zcela kvalifikaci ve svém oboru. Ženy, které ztratily svoji kvalifikaci pouze částečně, jsou paradoxně ještě v horším postavení než ty, které ji ztratily úplně, protože pokud žena neztratí svoji kvalifikaci úplně, má minimální šanci dostat se do systému vzdělávání, který by jí usnadnil návrat na svoji původní pozici na trhu práce.

Překážky ve sladování profesního a rodinného života

Jednou z takovýchto překážek je absence či pomalý rozvoj sociálních služeb, jež by ženám zajišťovaly péči o děti a závislé dospělé členy rodiny. Ženy se tak potýkají s nedostatečnou sítí předškolních zařízení a s nevyhovující provozní dobou zároveň.

Obdobným problémem trpí i ženy, které mají možnost účastnit se nějakého školení nebo kurzu, ale nemají nikoho, kdo by se postaral o jejich děti či jinou závislou osobu. Z tohoto důvodu většinou vzdělávací kurzy apod. odmítají, protože najmout si např. hlídací chůvu přes agenturu, je pro ně finančně nedostupné.

Dalším typem zařízení, které je ženám nápomocné v době, kdy jsou na mateřské dovolené nebo již chodí do zaměstnání, jsou mateřská centra. Jejich síť je v mnoha lokalitách nedostatečná, přitom jsou při vyrovnávání se s negativními důsledky mateřské dovolené (sociální izolace, ztráta kontaktu s profesí atd.) tak potřebná.

2 Popis programu

Obecný kontext projektu

Projekt Slunečnice – jedná se o nadregionální projekt, který je financován z Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu České republiky. Realizuje se v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, číslo priority 3.2 Sociální integrace a rovnost příležitostí, opatření 3.2.2 Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce.

Partneři projektu

Projekt má širokou škálu partnerů, jedná se o úřady práce v Břeclavi, Jihlavě, Kroměříži, Novém Jičíně, Uherském Hradišti, Vsetíně, Zlíně a Žďáru nad Sázavou; dále pak nevládní neziskové organizace GENDER STUDIES Praha a NESEHNUTÍ Brno. Projekt spolupracuje s ještě další specifickou skupinou organizací, které by se daly pojmenovat jako sociální partneři – mateřská centra, mateřské školy, centra sociální péče a oblastní charity. Realizátorem projektu je společnost Marlin B and V.

Cílová skupina

Projekt je určen pro dlouhodobě nezaměstnané ženy, ženy ohrožené nezaměstnaností, ženy vracející se na trh práce, ženy v předdůchodovém věku, matkám s malými dětmi, matkám samoživitelkám, mužům, kteří se nacházejí ve stejné situaci jako matky samoživitelky a matky s malými dětmi.

Obsah a cíl projektu

Cílem projektu je podpora a spoluutváření podmínek pro rovné příležitosti žen a mužů při účasti na pracovním trhu a při účasti na vzdělávání se.

Obsahová stránka projektu stojí na 4 pilířích:

1. Osobnostní rozvoj – zahrnuje komunikační dovednosti, sebepoznání, vypracování kariérního plánu, job coaching
2. Vzdělávací část – obsahuje ekonomické a právní minimum, environmentální problematiku, výuku anglického jazyka, práce na PC s možností složení zkoušky ECDL
3. Odborná praxe u zaměstnavatele
4. doprovodná opatření – uhrazení zajištění péče o dítě nebo závislou osobu, uhrazení jízdného, individuální pomoc a podpora po celou dobu průběhu projektu

Časový harmonogram projektu

Projekt bude realizován v období dvou let. 1. etapa byla započata v únoru 2006 a potrvá do srpna 2006. Jedna etapa vždy trvá 7 měsíců a je rozdělena do dvou částí – vzdělávací část (4 měsíce, tzn. únor až květen) v rozsahu 5 – 6 hodin denně, 3* - 4* týdně. Druhá část je praktická (3 měsíce, tzn. červen až srpen) v rozsahu 4 až 8 hodin denně (zde však je rozhodující individuální posouzení a možnosti jednotlivých zaměstnavatelů). Vzdělávací část probíhá v učebně Centra celoživotního vzdělávání Marlin na adrese: Leoše Janáčka 180, Uherské Hradiště. Odborná praxe bude probíhat u zaměstnavatele. Koordinátorem projektu v Uherském Hradišti je Mgr. Miriam Slunéčková.

Způsob vstupu do projektu

- na straně zájemce: Zájemce může do projektu vstoupit na základě: vlastního rozhodnutí, odevzdání závazné přihlášky, dohody s úřadem práce (u uchazečů o zaměstnání), dohody s CVV Marlin (v případě zájemce nebo zaměstnavatele)
- na straně zaměstnavatele: Po zvážení nabídky „práce na zkoušku“ nabídne místo a upřesní podmínky; poté podepíše s CVV Marlin dohodu o zabezpečení praxe/ doporučení: informovat se u úřadu práce na možnosti dotace na mzdu či na vytvoření místa

2.1 Reakce programu na identifikované potřeby cílové skupiny

- potřeba zvýšit sebevědomí – této potřebě se program věnuje v části osobnostní rozvoj; cílem je dosáhnout zdravého sebevědomí žen, které jsou si vědomy svého potenciálu a možností pro jejich realizaci na trhu práce

- potřeba odstranění překážek sladování rodinného a profesního života – tento bod zahrnuje 2 „podbody“

1. Absence nebo nedostatek zařízení zajišťujících péči o děti či jiné závislé členy rodiny – aby se do projektu mohly zapojit i ženy, které nemají možnost hlídání svých dětí nebo jiných závislých osob, tak realizátoři zajistili síť sociálních partnerů (mateřské školy, centra sociální péče apod.), které zajišťují hlídání účastníkům projektu

2. Absence nebo nedostatek mateřských center – realizátoři si byli vědomi prospěšnosti těchto zařízení v oblasti zvládnání pobytu na mateřské dovolené u cílové skupiny, proto mezi své sociální partnery zahrnuli i mateřská centra a čila s nimi spolupracují

- potřeba opětovného získání kvalifikace či jejího prohloubení – na tuto oblast se zaměřuje vzdělávací část projektu + navazuje praktická část, kde si účastníci v praxi osvojují získané vědomosti a dovednosti a zároveň navazují kontakty s potenciálním zaměstnavatelem

Další identifikované potřeby, jako je např. potřeba eliminace gender stereotypů, potřeba rovnosti v odměňování, potřeba odstranění diskriminačních praktik ze strany zaměstnavatele projekt přímo nepostihuje. V této oblasti je nutná činnost zejména orgánů veřejné správy, příp. jiných subjektů např. občanských sdružení.

3. Hodnocení projektu

3.1 Bilancování výhod a rizik z pohledu účastníka

Výhody

Účastí v projektu se docílí účelného využití doby strávené na mateřské dovolené nebo doby trvání nezaměstnanosti. Účastník si doplní „klíčové“ znalosti a dovednosti zvyšující jejich šanci na uplatnění se na trhu práce a to vše zdarma. K psychické pohodě přispívá kontakt s lidmi. Zároveň se zde dostává individuální podpory a odborné pomoci. Díky praktické části projektu účastníci získávají

zkušenosti z práce tzv. „na zkoušku“, čímž se zároveň dostávají k šanci na získání trvalého zaměstnání. Nakonec dostanou osvědčení o absolvování tohoto programu.

Další výhody usnadňující zapojení se do projektu: úhrada jízdních nákladů, pomoc při zajištění péče o dítě nebo o závislého člena rodiny díky sociálním partnerům, 60% podpora při rekvalifikaci (u uchazečů o zaměstnání).

Rizika

Překážkou, která by mohla nastat, je nemoc účastníka → řešení: přerušeni po dobu nemoci; v případě dlouhodobé nemoci případné ukončení účasti v projektu. Další komplikací by byla nemoc dítěte nebo závislého člena rodiny; zde je také nutné počítat se zvykáním si na nové prostředí (v případě zajištění hlídání) a se školními prázdninami. případě dojíždění je nutné si zvyknout na nový denní režim aj. Rizikem pro odmítnutí účasti by mohl být strach z náročnosti vzdělávací části → řešení: ujištění o rozdělení do skupin podle vstupních znalostí. Další riziko, se kterým se musí počítat – problémy se zajištěním vhodné praxe pro konkrétní účastníky → řešení: řeší se individuálně.

3.2 Bilancování výhod a rizik z pohledu zaměstnavatele

Výhody

Nejedná se o pracovně- právní vztah. Získá zdarma „pracovníka na zkoušku“, má dostatek času na to, aby si prověřil jeho znalosti a dovednosti i dostatek času na jeho zapracování. V případě spokojenosti může s účastníkem projektu uzavřít pracovní poměr již během výkonu praxe. Může požádat příslušný úřad práce o dotaci na nové místo nebo o mzdu na nového pracovníka.

Rizika

Pracovník nemusí být přínosem (špatný matching); nemoc pracovníka (přerušeni nebo ukončení praxe v případě dlouhodobé nemoci); problémy s úpravou odpovídajících pracovních podmínek (např. při zkráceném úvazku).

3.3 Závěrečná konstatování

Vzhledem k tomu, že projekt se rozběhl teprve v únoru 2006, nejsou zatím k dispozici žádná statistická data úspěšnosti projektu typu: % umístěných na pracovním trhu po absolvování projektu. Hodnocení projektu by tedy bylo v tomto případě předčasné.

Do projektu v první fázi vstoupilo 150 osob. Počítá se s realizací projektu po dobu dvou let od jeho započetí.

4. Použitá literatura a jiné zdroje

Hajná, Z.; Bednářová, H. a kol.: Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice. 1.vyd., Český helsinský výbor, Praha 2002

Hašková, H.: Postoje české vysokoškolsky vzdělané populace k pozici žen na trhu práce. in Sociologický časopis 36: 441-457

Mansfeldová, Z.; Tuček, M. (eds.): Současná česká společnost. 1.vyd., Sociologický ústav AV ČR, Praha 2002

Winkler, J.; Žižlavský, M. (eds.): Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti. 1.vyd., Masarykova univerzita v Brně, Brno 2004

Jiné zdroje:

Osobní rozhovor s vedoucím oddělení poradenství Úřadu práce v Uherském Hradišti Mgr. Bronislavem Vajdíkem (4/2006)

Tištěná verze slidů Projekt Slunečnice zpracovaná společností Marlin (2006)

Informační materiály k výstupu z fáze Koncepce projektu EQUAL „Podmínky pro sladování profesního a rodinného života – partnerství v rodině“ (9/2003)