

Masarykova universita Brno
Ekonomicko- správní fakulta

NEZAMĚŠTNANOST
Rizikové skupiny a diskriminace
na trhu práce

Třebíč prosinec 2004

vypracovala: Michaela Adamová

OBSAH

ÚVOD	3
1. VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA	3
2. RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE	4
3. MUŽI A ŽENY NA TRHU PRÁCE	6
3.1 Genderové financování	7
4. DISKRIMINACE OBECNĚ	7
4.1 Diskriminace na pracovních trzích	7
4.2 Druhy diskriminací	8
5. TYPY NEZAMĚSTNANOSTI	8
6. NEZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNĚ PATOLOGICKÉ JEVY	10
7. NEGATIVNÍ DŮSLEDKY ZTRÁTY ZAMĚSTNÁNÍ	10
8. POLITIKA TRHU PRÁCE	11
8.1 Současné aspekty trhu práce	12
ZÁVĚR	12

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHY

ÚVOD

Ekonomické krize současného světa se stávají zdrojem problémů a různých následků, jedním z nich je prudký nástup často neočekávané nezaměstnanosti, nejistoty práce a podobně. Ztráta možnosti vykonávat zaměstnání nebo pracovat ve vlastní profesi, může vést nejen ke ztrátě příjmu, ale také k narušení emoční pohody, rodinné rovnováhy, sociálních vztahů, kvality života a dokonce i zdraví.

První poznatky o důsledcích nezaměstnanosti na postižené obyvatelstvo byly publikovány mimo jiné v souvislosti se světovou hospodářskou krizí třicátých let.

Horšící se životní prostředí představuje významný zdroj napětí, které může mít podstatný účinek na tělesné a duševní zdraví.

Kolik toho vlastně víme o dopadech nezaměstnanosti?

Existují statistiky o míře nezaměstnanosti, o výši poskytované podpory a tyto údaje jsou příležitostně konkretizovány podle věku, pohlaví, povolání a místních podmínek. Taktéž existuje literatura zabývající se sociálními problémy- novináři a jiní autoři zprostředkovávají obraz života nezaměstnaných těm, kterých se nezaměstnanost zatím nedotkla. Ovšem strohá čísla a skutečnost od sebe často odděluje široká propast, neboť obojí trvale podléhá všemožnému náhodnému vlivu.

Vysoké procento dlouhodobé nezaměstnanosti má nežádoucí vliv nejen na jednotlivce, ale i na celou společnost.

Dnes nemáme vůbec přehled o všech faktorech, které ovlivňují náš kulturní vývoj. Musíme doufat, že mezi nimi bude hrát hodnotové cítění stále větší roli. Podle toho, jak to dnes na naší planetě vypadá, se však zdá, a to bez stanovení určitého cíle, jen na základě obecné povahy života, nás žádoucím směrem povede spíše hra všeho se vším.

1. VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Přináší nejen materiální prospěch, ale současně nám dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.

Práce tedy neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat lidi a uzavírat přátelství.

Skupinová práce nabízí sociální prostředí, ve kterém se člověk hodnotí a srovnává s ostatními lidmi. V konkrétní práci, k níž jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská osobní identita.

V kontextu životní dráhy člověka práce určuje počátek i konec ekonomické aktivity člověka.

Práci ukazujeme dětem, které teprve vychováváme, platné hodnoty. Děti sice v dnešní době nevidí tak často rodiče pracovat, ale spoluprožívají jejich pracovní úspěchy i nezdary.

Náhlá, neočekávaná ztráta práce je v naší kultuře velkým zásahem do života lidí, je dokonce traumatizujícím existenčním zážitkem. Je tomu tak i přesto, že dnes žijeme v demokratickém sociálním státě, který umožňuje i relativně slušný život bez dočasné odměny (mzdy) za práci. A i přes to, že nezaměstnanému odpadají „zatěžující“ faktory práce, že mu přibývá množství volného času, vzniká nová šance pro soužití s partnerem se členy rodiny a přáteli a objevuje se šance na nový začátek pracovní kariéry.

Naprostá většina lidí nebere práci jen jako nutný životní úděl, s nímž je potřebné se smířit, ale pracuje s jistou samozřejmostí, která přináší radost a uspokojení. Skutečnou hodnotu práce člověk pozná, až když ji ztratí. Nedobrovolné vyřazení práce z osobního života člověka má totiž podle našich i zahraničních poznatků průkazné negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky. Dlouhodobou ztrátou zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování potřeb, vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, ničí se obvyklé časové rozvržení dne, vytrácí se smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů, nastává postupný rozklad integrity osobnosti. Člověk ztratí nejsilnější pojítko s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech.

2. RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pracovních pozicích s nejistou budoucností. Je zřejmé, že právě na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti. U nás k nim patří mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, rómské etnikum a přicházející imigranti.

ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÍ LIDÉ

Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé v současné společnosti čím dále menší šanci uplatnit se na trhu práce.

Doba jejich evidence na úřadech práce několikanásobně převyšuje dobu evidence zdravých obyvatel.

U lidí se změnou pracovní schopností vystupují do popředí nejenom ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života, problému pocitu lidské důstojnosti.

LIDÉ BEZ KVALIFIKACE

Úroveň kvalifikace a profesionálních dovedností je při hledání pracovních příležitostí rozhodující. Více dovedností totiž znamená větší možnost volby pro zaměstnavatele i pro pracovníky.

Pracovníci s nízkou kvalifikací budou postupně stále více vytlačováni levnějšími přesnějšími stroji.

V současné struktuře dlouhodobě nezaměstnaných jsou nejpočetnější skupinou. Patří sem lidé mladí, obtížně vzdělatelní, často s malým zájmem o zaměstnání. Výjimkou nejsou ani lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování (alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení a další lidé sociálně nepřizpůsobiví).

Proces utváření této skupiny nezaměstnaných se specifickou kulturou- pasivitou, apatií častým deviantním chováním- souvisí však i s délkou nezaměstnanosti a s dalšími faktory sociálního chování. Jak uvádí německý sociolog

R. Dahrendorf, rozvoj státu se sociálním zabezpečením měl za následek vytvoření tzv. nové třídy deklasovaných. Problém rozpracovává v knize „Law and Order“ (1985), a „The Modern Social Conflict“ (1990).

Odhaduje, že tuto skupinu bude v budoucnu tvořit 1/3 všech pracujících a současně varuje před dělením společnosti na tzv. Zwei- Drittel- Gesellschaft, kde se 1/3 ocitá v nebezpečí své degradace na druhořadé občany bez práce, bez politické a společenské aktivity, s vysokým rizikem podílu kriminální činnosti.

Její členové budou žít v trvalé závislosti na státu.

ROMSKÉ ETNIKUM

Vzhledem ke zvyšujícím se nárokům na uplatnění pracovní síly na trhu práce, kde výraznou roli sehrává výše kvalifikace rozsah a kvalita sociálních dovedností, bude rómské etnikum stále obtížněji získávat zaměstnání.

Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci, značná část žáků v této populaci dokonce neukončí ani základní vzdělání.

Romové žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot i pod zvýšeným tlakem majoritní populace.

Zvýšená koncentrace romských obyvatel ve vymezených oblastech vytváří lokality s vyhrocenými sociálními problémy, s vysokou kriminalitou a s rostoucí závislostí na prostředcích poskytovaných státní sociální sítí.

F.A. Hayek soudí, že ekonomický růst, technický rozvoj a růst úrovně vzdělání v konečných důsledcích sníží míru nerovnosti ve společnosti.

MLÁDEŽ JAKO RIZIKOVÁ SKUPINA

Pokud si mladí lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti, a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování, k vyřazování ze společnosti.

Mladým lidem, kteří teprve vstupují na trh práce, by měla společnost nabídnout i několikrát za sebou různé rekvalifikace a jazykové kurzy.

MLADŠÍ VĚKOVÉ SKUPINY DO 30 LET

Prodlužování adolescence nezaměstnaností má negativní důsledky na jedince i na společnost. Ohrožuje rozvoj osobní identity, dosažení nezávislosti na rodičích, akceptaci rodinných hodnot a hodnot společnosti. Ohrožuje i schopnost profesionální role a schopnost navazovat a udržovat přátelství. Vysoké procento dává přednost nezaměstnanosti před neuspokojivými pracovními místy, jejich hlavním problémem je pak nuda a nedostatek peněz.

Zatrpknutí v pohledu na svět a na sebe sama může nastat zejména u mladých lidí, kteří v nedávné době ukončili vzdělání v méně „módních“ a méně žádaných oborech praxe, a nemají tak dostatečně vhodnou kvalifikaci pro úspěšné uplatnění na trhu práce.

Pracovní vyhlídky jsou pro ně mizivé a nezaměstnanost se pro ně může stát jediným možným způsobem života.

Připojují se tak k vysoce kvalifikované a draze vzdělané části populace, která se ztotožňuje s pohledem na sebe sama jako na oběť ekonomické prosperity ještě před tím, než zjistí, co je být skutečně nezaměstnaný.

Nejsou jim často nabídnuty žádné pracovní příležitosti, v nichž by mohli uplatnit svoji kvalifikaci a schopnosti.

Období ranné kariéry je také často obdobím finanční závislosti, kdy příjem je relativně nízký a vydání a dluhy vysoké. Vynucené vyloučení z trhu práce může vést i k panice a k přijetí neuspokojivé pracovní nabídky, která se právě naskytne, a která později přináší spíše lítost a zklamání z ukvapených rozhodnutí.

Ukazuje se však, že pro zachování pracovní vitality, nabytých vědomostí a schopností je důležité vzít na čas i práci méně kvalifikovanou, aby nedocházelo ke zpomalení poznávacích aktivit a aktivit zaměřených k řešení problémů.

STARŠÍ LIDÉ

Nejtěživěji prožívají ztrátu zaměstnání lidé ve věku 41-50 let.

Čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy, a tím se i obtížněji a pomaleji přizpůsobuje novým životním situacím.

Mnohé zkušenosti ukázaly, že přestavením života a vypracování nových životních stylů, by vyžadovalo takové úsilí, které by přesáhlo možnosti většiny lidí. Důležitou roli zde totiž sehrává orientace na budoucnost, která pokud chybí nemůžeme zabránit tomu, aby se setkání s náročnou stresovou situací stalo příčinou celkové životní rezignace.

Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako „horší investice“ ve srovnání s mladými. To často způsobuje u znovuzaměstnaného staršího jedince přetrvávající pocit neuspokojení a nevyužití. Lidé se stávají úzkostně opatrnými, hlídají a promýšlejí si svá jednání a chování, snaží se, pokud je to možné, nevytvářet situace, které by mohly zavdat důvod k jejich negativnímu hodnocení okolím. Ovšem tím, že minimalizují riziko, zmenšuje se jejich kreativita v pracovním zapojení. Jejich celková aktivita je defenzivní, poskytuje především „ochranu“ proti ztrátě zaměstnání.

Jestliže nezaměstnanému jedinci činí problém získat práci ve středním období pracovní kariéry, v pozdním stádiu kariéry jsou jeho možnosti ještě menší a řada lidí musí ještě čelit krizi základních jistot. Ve velmi krátké době se může člověk, který zastával velmi významnou funkci ocitnout natrvalo oddělen od výsledků mnohaletého úsilí, od svého postavení, kolegů i přiměřeného příjmu.

Jedinou možností pro nezaměstnaného v pozdním stádiu kariéry je soukromé podnikání. Tato strategie může vést velmi rychle ke znovuzískání pocitu kontroly nad vlastním osudem.

Současně si však musíme uvědomit psychickou a fyzickou náročnost.

3. MUŽI A ŽENY NA TRHU PRÁCE

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

S nadměrnou celodenní zaměstnaností žen však souvisí celá řada dalších problémů. Matky s malými dětmi mají častější pracovní absence narušující plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat. Ekonomicky ohrožené jsou v současné době zejména neúplné rodiny.

Zaměstnanost žen je v současné době celosvětovým problémem.

V řadě vyspělých zemí se hledá řešení v rozsáhlé nabídce zkrácených pracovních úvazků, v zavádění pružné pracovní doby, v dostupné péči o děti. Cesta k řešení v naší společnosti patrně povede přes nutné legislativní úpravy až k politické a finanční podpoře žen.

Na základě usnesení vlády ČR č. 6/98 je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR pověřeno mimořádnou kompetencí, a to koordinovat vnitrostátní politiku týkající se postavení žen ve společnosti, ostatní ministerstva jsou povinny poskytovat mu potřebnou součinnost.

Všem ministerstvům je zároveň uloženo spolupracovat s nevládními organizacemi žen. Požadavek naplňovat ústavní zásadu rovnosti mužů a žen do všech oblastí společenského života a za jeho prosazení při výkonu státní správy odpovídající vládě v rámci svých věcných působností jednotlivá ministerstva.

3.1 GENDEROVÉ FINANCOVÁNÍ

Skupina expertů Rady Evropy se shodla na následné definici Genderového rozpočtování je uplatnění generového mainstreamingu v rozpočtovém procesu, což je zhodnocení rozpočtu z hlediska genderu, při němž se na všech stupních rozpočtového procesu bere ohled na otázku pohlaví s cílem prosazovat rovnost mužů a žen.

Úspěšné použití veřejných rozpočtů jako nástroje pro vytváření rovných příležitostí může výrazně ovlivnit rozvoj regionu. Příznivé dopady se mohou projevit různě ať již odezvou občanů nebo příznivějším demokratickým vývojem. Musí být součástí politické rovnosti uplatňování na všech úrovních.

Důvodem proč zavádět Genderovou analýzu rozpočtů je zviditelnění ekonomické aktivity žen.

Ukázat, jak souhrn příjmů do rozpočtu a nastavení systému daní může mít odlišný dopad na ženy a muže, zvláště v případě speciálních skupin- matky samoživitelky, nezaměstnané ženy a ženy vytlačené do neformálního sektoru trhu práce

4. DISKRIMINACE OBECNĚ

Diskriminací se obecně rozumí odlišné nakládání s osobami v případech, kdy se více osob nachází v situaci, kterou je možno popsat stejnými podmínkami, ale osoba, která vůči nim zaujímá určitou pozici předpokládající určité právně závazné jednání, s různými osobami ve stejné situaci a stejných podmínkách nakládá různě, a z důvodu určitého rozdílu, který nemá význam z hlediska povahy určitého jednání a užívá jako rozlišujícího hlediska rozdílu, který je obecně uznáván za nepřijatelný.

4.1 DISKRIMINACE NA PRACOVNÍCH TRZÍCH

Vyskytuje se v rámci uplatnění práva na zaměstnání (při ucházení se o zaměstnání). Podle uzákoněných předpisů o zaměstnanosti je zakázáno, aby subjekt nabízející na trhu práce pracovní příležitosti (a to v jakékoli formě práce) odmítl uchazeče o zaměstnání z důvodů:

- pohlaví, sexuální orientace a věku,
- národnosti, barvy pleti, jazyka, náboženství a víry a etnického nebo sociálního původu,
- členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích,
- věku, zdravotního stavu či rodinného stavu (kvůli počtu, věku nebo nemocnosti nezletilých dětí) nebo povinností k rodině (v případě nemoci dětí apod.).

Zakazuje se i jednání, které diskriminuje nepřímo, až ve svých důsledcích, stejně jako je zakázáno i navádění k diskriminaci.

4.2 DRUHY DISKRIMINACÍ

- přímá diskriminace- jednání, kdy na základě rozlišování podle diskriminačních důvodů, je s jedincem zacházeno výhodněji či nevýhodněji než s jinými (rasová diskriminace)
- nepřímá diskriminace- jednání zaměstnavatele, které zvýhodňuje či znevýhodňuje jedince vůči jinému na základě rozlišování podle diskriminačních důvodů (zdravotní stav)

5. TYPY NEZAMĚSTNANOSTI

Někteří autoři konstatují, že nezaměstnanost je subjektivní pojem, který lze jen obtížně přesně měřit a definovat. Přes mnohé rozdíly lze však při různém vymezení nezaměstnanosti najít obecnou shodu v tom, že jde o osoby, které jsou schopny vykonávat práci (věkem, zdravotním stavem, osobní situací) chtějí aktivní zaměstnání, ale jsou přes tuto snahu v daný okamžik bez zaměstnání.

Frikční nezaměstnanost

- vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi
- svoji roli zde hraje i nedostatečná informovanost osob hledajících práci o nabídce vhodných míst
- profesní segmentace nabídky na trhu práce není v souladu se strukturou poptávky po práci
- jedná se příčiny, jejichž vliv se prohlubuje s technickým pokrokem různou dynamikou vývoje jednotlivých odvětví

Cyklická nezaměstnanost

- souvisí s cyklickým kolísáním výkonu ekonomiky
- v období hospodářských poklesů tato složka narůstá, naopak při růstu výkonnosti ekonomiky je potlačována

Strukturální nezaměstnanost

- vzniká rozpadem neefektivních podniků a eliminací starých odvětví
- projevuje se v přetrvávající disproporci mezi kvalifikovanou strukturou nabídky práce a kvalifikovanou strukturou poptávky na pracovním trhu
- dochází k nerovnováze mezi nabídkou více osob s určitou kvalifikací, které trh neabsorbuje a zvýšenou poptávkou po kvalifikovaných, která není na trhu práce dostatečně zastoupena
- paradox: dlouhodobá nezaměstnanost vysoce kvalifikovaných pracovníků (jejich kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce význam a není nadále potřebná)

Skrytá nezaměstnanost

- tvořena skupinou lidí, kteří jsou nezaměstnaní, ale jako nezaměstnaní nejsou registrovaní
- nezaměstnaný si práci nehledá a ani se jako nezaměstnaný neregistruje
- do této skupiny patří i lidé, kteří na hledání práce rezignovali, nebo si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatele bez registrace na úřadu práce

Neúplná nezaměstnanost

- u pracovníků, kteří jsou nuceni pracovat na snížený úvazek
- u pracovníků jejich práce plně nevyžaduje jejich schopnosti a dovednosti

Nepravá nezaměstnanost

- u skupiny lidí, kteří jsou evidováni jako nezaměstnaní
- nové zaměstnání nehledají
- nabídky zaměstnání se snaží odmítnout (důvodem je snaha čerpání podpory v nezaměstnanosti v plném rozsahu)
- osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně

Sezónní nezaměstnanost

- obdoba cyklické nezaměstnanosti
- je spojena s určitými přírodními cykly v důsledku střídání ročních období
- charakteristická odvětví: zemědělství, stavebnictví, cestovní ruch apod.

Ekonomická teorie od vydání Keynesovi „Obecné teorie zaměstnanosti, úroků a peněz“ se rozděluje dále na dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost.

Dobrovolná nezaměstnanost

- je upřednostněna nějaká jiná aktivita či volný čas před konáním práce
- dobrovolně nezaměstnaní mohou mít nabídky pracovních příležitostí, ale aktivně hledají jiné např. lépe placené místo
- je termínem užívaným pro označení stavu, kdy počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních míst

Nedobrovolná nezaměstnanost

- je vyvolána existencí nepružných mezd
- tvoří ji lidé, kteří jsou ochotni při této mzdové sazbě pracovat, ale neexistuje pro ně pracovní příležitost

Stále větším problémem se stává zvyšování osob nezaměstnaných dlouhodobě.

Dlouhodobá nezaměstnanost

- se považuje za situaci, kdy se jedinec ocitne bez práce déle než jeden rok
- u čerstvých absolventů středních škol a středních odborných učilišť je to půl roku nečinnosti

Zvyšování počtu dlouhodobě nezaměstnaných a zejména její růst při snižování či při ustálené hladině nezaměstnanosti je zcela novým trendem. V poválečném období byla totiž dlouhodobá nezaměstnanost zanedbatelná.

Z dlouhodobé nezaměstnanosti se stává stále větší sociálně-politický problém.

Nebezpečným se stává především to, že čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím menší mají naději práci opět najít.

Nezaměstnanost se měří ukazatelem míry nezaměstnanosti:

$$n = \frac{N}{L} * 100 (\%)$$

Kde n je míra nezaměstnanosti, N počet nezaměstnaných, a L celkový počet práceschopných, kteří pracují nebo se ucházejí o místo, tzn. ekonomicky aktivní obyvatelstvo

6. NEZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNĚ PATOLOGICKÉ JEVY

Vysoké procento dlouhodobé nezaměstnanosti má nežádoucí vliv nejen na jednotlivce, ale i na celou společnost. Průvodními jevy vysoké dlouhodobé nezaměstnanosti jsou zvýšená míra kriminality a násilí, rasových i meziskupinových konfliktů, krizí v rodině a sociálních institucích. Takovou společnost provázející zvýšený výskyt sociálně-patologických jevů, což zjišťujeme spíše nepřímou: zvýšenou konzumací alkoholu, nikotinu a drog (zejména u mladých lidí), vyšší nemocností a rostoucí spotřebou léků, vyšším výskytem sebevražedných pokusů.

Psychologický intervenční program pro nezaměstnané

Cílem tohoto programu je redukce stresu nezaměstnaného, podnícení jeho aktivity k větší flexibilitě, k získání sebejistoty, k osvojení si potřebných sociálních dovedností (hledat novou práci, schopnost představit se a nabídnout se na trhu práce, co dělat je-li žádost omítnuta, jakým konkrétním způsobem řešit aktuální i dlouhodobou ztrátu práce).

Úřad Práce

Pracovat je právem občana, a nikoli jeho povinností. Rozhodne-li se člověk své právo realizovat, může při hledání nového vhodného zaměstnání využít služeb úřadu práce, který zprostředkovává zaměstnání bezplatně.

Uchazečem o zaměstnání se může stát občan, který není v pracovním či obdobném poměru, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, a ni se nepřipravuje soustavně na budoucí povolání, a přihlásí se osobně – písemnou formou- žádostí o zprostředkování zaměstnání- u příslušného úřadu práce dle svého trvalého bydliště.

7. NEGATIVNÍ DŮSLEDKY ZTRÁTY ZAMĚSTNÁNÍ

Události měnící život jsou součástí normální lidské existence. Říká se, že „žít znamená být ve stresu“. Vědecké studie stresujících životních událostí se objevily až ve 20. století.

Ztráta zaměstnání a nezaměstnanost mají řadu důsledků jak somatických, tak i psychických. Následný negativní dopad na jedince se projeví různě.

Nicméně je potřeba zdůraznit, že existují velké rozdíly ve vnímání a reakcích na nezaměstnanost.

Může jít o projev hněvu, zármutku a deprese, který může vést až k domácímu násilí, či vnímání této situace pouze jako odpočinek, utřídění si vlastních myšlenek, přání a plynulý přechod do dalšího zaměstnání.

Pokles příjmů a změny životní úrovně

Změna rodinné situace

Byla by chyba myslet si, že dopad ztráty zaměstnání se dotýká pouze toho, kdo zaměstnání ztratil, avšak vliv má daleko větší početnost. V rodině, kde je nezaměstnaný, dochází ke zvýšení napětí a nepohody. Působí zde řada vlivů, vliv finančních prostředků a další okolnosti např. změna postavení v rodině, ztráta autority, narušení denních rodinných zvyklostí, sociální izolace rodiny, změny v rozdělení domácí práce, až celková dezorganizace a krize rodinného systému.

Změny vnímání času

Nezaměstnanost se úzce promítá do časové skladby našeho života. Lidé navyklí na každodenní pracovní rytmus se ocitají po ztrátě zaměstnání v situaci, kdy musejí najít sami způsob, jak vyplnit a aktivně prožít den.

Úbytek kontaktů a ztráta kvalifikace

Nezaměstnaní mají tendence vyhýbat se svému okolí, v řadě případů vypadají ze sociálních kontaktů a vazeb prostou fyzickou nepřítomností.

Pokles sebedůvěry a zhoršení zdravotního stavu

Stav nezaměstnanosti je spojen se zvýšenou emocionální nestabilitou. Jedinec ztrácí svou cenu nejen ve vlastních očích, ale vnímá i ztrátu své ceny v očích ostatních, navíc má tendenci tento pocit ve svém těžkém postavení nadsazovat.

Zhoršení tělesného zdraví bylo doloženo jak přítomností tělesných příznaků, tak i zvýšeným využíváním zdravotnických služeb nezaměstnanými.

8. POLITIKA TRHU PRÁCE

Vlády jednotlivých zemí, odbory i veřejnost se shoduje na tom, že snížení masové nezaměstnanosti patří k jedné z nejdůležitějších politických otázek. Nejsou však jednotní v tom, jak toho dosáhnout, i když existuje shoda ve výchozích předpokladech, že tohoto nelze dosáhnout bez zvýšení ekonomické aktivity a bez zvýšení investic.

Problém však není pouze zajištění globálního zvýšení pracovních příležitostí, ale taktéž jejich odpovídající struktury.

Nástroje:

A) Ekonomické

- poptávky po práci a podpora vytváření nových pracovních míst
- příznivé prostředí pro investice, pro příliv zahraničního kapitálu
- příznivé podmínky pro vznik nových podniků
- daňové úlevy novým investorům
- zajištění potřebné infrastruktury za státní peníze pro nově vzniklé firmy
- výstavba tzv. průmyslových zón
- pracovní příležitosti financované z veřejných rozpočtů
- podpora veřejně prospěšných prací
- spoluvytváření účelových pracovních míst

- příspěvky ke mzdám zaměstnavatelům při vytvoření nového pracovního místa, nebo přijetí absolventů škol bez praxe, nebo handicapovaného člověka
- vytvoření pracovních příležitostí v sociálním sféře nebo neziskové sféře ekonomiky
- zvýšení státních výdajů na státní dotace investic
- zvýšená podpora veřejných zakázek na trhu apod.

B) Nástroje trhu práce regulující nabídku pracovních sil

- regulace vstupu na trh práce (podpora vysokoškolského studia, rozšíření a zlepšení podmínek vzdělávání) a odchod z něho (možnost odchodu do předčasného důchodu v případě zájmu)
- přizpůsobení nabídky na trhu práce z hlediska struktury poptávané práce
- rekvalifikace a regulace obsahu a forem vzdělávacího systému
- zprostředkování informací a kontaktů o pracovních místech, především na úřadech práce, celkové zlepšení informovanosti na zainteresovaných osob, pracovní poradenství

C) Legislativní nástroje

- regulace podmínek pracovních smluv a regulace podmínek práce obsažených zejména v zákoníku práce a navazujících předpisech (např. určení maxima pracovních hodin, zkrácení pracovní doby bez snížení celkové mzdy formou prodloužení dovolené nebo redukcí délky pracovního dne, uplatňuje se i omezení v délce přesčasové práce)
- zákonné nařízení o pokutách pro zaměstnavatele, kteří nesplní předepsané kvóty pracovních míst pro zdravotně postižené osoby, ochrana proti neoprávněnému propuštění z práce
- legislativní úprava týkající se postavení odborů v rámci pracovní organizace, úprava činností a práv odborových organizací
- zákonem stanovená podpora v nezaměstnanosti, která umožňuje existenční přežití na určitém standardu, pomáhá tak nezaměstnaným v jejich tíživé situaci a zároveň jim tak poskytuje alespoň minimální ochranu a pomoc při hledání nového zaměstnání
- zákony, nařízení vlády, vyhlášky MPSV ČR o sociální politice zaměstnanosti, sociálních programech, rekvalifikaci, o vytváření účelově prospěšných míst, veřejně prospěšné práce, chráněná pracoviště pro občany se změněnou pracovní schopností, absolventská a praktikantská místa, včetně dotací na tuto činnost, legislativní úprava a činnost úřadů práce

8.1 SOUČASNÉ ASPEKTY TRHU PRÁCE

Celkovou nezaměstnanost a trhy práce současně ovlivňují následné faktory:

- úpadek průmyslové výroby
- zavádění nových technologií, které dělají člověka přebytečným při výrobě, ale i jejím řízení, v administrativě, ale i v části služeb (computerizace, robotizace)
- zvyšování počtu národních společností, rozdělování zdrojů z globálního hlediska, nikoli národního
- nasycení domácího trhu, především výrobky dlouhodobé spotřeby, a s tím spojené odbytové obtíže u většiny firem
- mocenský vliv konkurence velkých nadnárodních korporací na rozvoj malých a středních firem

- nový fenomén- dojíždění lidí do zaměstnání desítky až stovky kilometrů, a to hlavně osob z regionů s vysokou nezaměstnaností

ZÁVĚR

Práce je významnou součástí života každého jedince. Nepřináší nám pouze materiální statky či finanční zdroje ke krytí našich potřeb. Představuje především možnost vlastního uplatnění, seberealizace, je nezbytným místem sociálních kontaktů a vazeb člověka s vnějším prostředím. Naplňuje náš denní program. Díky práci si člověk může splnit mnoho přání a tužeb.

Práce je hybným elementem ve společnosti a podmiňuje tělesný a duševní rozvoj a aktivitu člověka. Pokud je člověk v práci spokojený a navíc úspěšný, jeho život je naplněn pocitem štěstí smysluplnosti. Získá uznání od blízkého okolí a zvýší si tím své sebevědomí a sebeúctu.

Kvalitativně novým a klíčovým faktorem ekonomického růstu je dnes zejména rozvoj mikroelektroniky pokročilé technologie. Ten umožnil pokrýt zvýšenou poptávku po výrobcích všeho druhu, aniž by muselo být využito pracovních sil.

Objevují se technologie, které dokáží produkovat levně služby vysoké kvality a toho druhu, které dříve vyžadovaly velké investice do lidského času a kvalifikace.

Z těchto důvodů je ztráta zaměstnání a především dlouhodobá nezaměstnanost těžkou životní situací a zároveň nelehkou zkouškou v životě osob, jenž se s touto zkušeností setkaly.

Je nepochybné, že nezaměstnanost znamená různé zkušenosti pro různé jedince i pro různé sociální kategorie, jinou pro muže, jinou pro ženy, jinou pro kvalifikované, jinou pro nekvalifikované osoby, jinou pro mladé, jinou pro staré osoby.

Prodloužení nezaměstnanosti vede ke stavům apatie, v které nezaměstnaný nevyužije ani pracovní příležitosti, které se naskytou.

U jedince zcela začnou převládat stavy jako je snížení sebedůvěry, snížení aspirace proti bezmocnosti a úzkosti, obavy o svou budoucnost, sociální izolace a celková pasivita. Bohužel tak vzniká uzavřený bludný kruh.

Rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času jsou považovány za jedny z nejdůležitějších psychologických důsledků v nezaměstnanosti.

U nezaměstnanosti nejde jen o snížení životní úrovně, spojenou se snížením příjmů, ale i dlouhodobě dopadá na nezaměstnané, jejich každodenní život, společenské vztahy a hodnoty. Dlouhodobá nezaměstnanost je hrozbou pro mnoho sociálních institucí, zejména pro rodinu. Ztráta zaměstnání neznamena jen sociální izolaci. Ale i celkový pocit bezmoci tváří v tvář vlastního osudu.

Nutnost žít jen z podpory znamená pro něj i jeho rodinu snížení životní úrovně. Finanční obtíže jsou téměř vždy značné, navíc čím déle zůstává člověk bez práce, tím se jeho finanční situace zhoršuje a nabývá rozměry existenčních starostí. Zajištění výživy a chodu domácnosti, zvláště v rodině s dětmi, je v současné době obtížné samo o sobě, natož ve spojení s ostatními problémy, které nezaměstnanost přináší.

Stav nezaměstnanosti je propojen se zvýšenou emocionální nestabilitou. Rodina však není nezaměstnaností jen ohrožena, pro nezaměstnanou osobu se může stát útočištěm a důležitou oporou sehrává velmi pozitivní roli.

Dle mého názoru by měla být věnována zvýšená pozornost poradenství na úřadech práce i pracovních agenturách. Taktéž by mělo dojít ke zlepšení v procedurální a obsahové stránce propouštění, kdy sdělení řídicího pracovníka o propouštění je v mnoha případech neprofesionální a netaktní. Je známa skutečnost, že propouštění většího počtu lidí z jedné firmy se často neobejde bez pocitů nejistoty u většiny zaměstnanců a tvrdých zákulisních bojů. Přitom včasná a přesná informovanost o důvodech nutnosti propouštění a jasné vysvětlení by mělo být ze strany vrcholového managementu samozřejmostí. Nemale rezervy by se daly najít taktéž ve znalostech a odborném přístupu k nezaměstnaným na úřadech práce. Především v oblasti psychologie a komunikace s nezaměstnanými.

Další, dle mého názoru, klíčovou oblastí je práce vlády na aktivní politice trhu práce a to v oblastech jako je utváření společensky účelných pracovních míst, pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací, utváření pracovních míst pro odbornou praxi absolventů, pro mladistvé, a pro uchazeče se ZPS, zlepšení dostupnosti rekvalifikačních programů atd., kde se skrývají ještě velké rezervy.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- Murín, G.: A stanete se bohy...Člověk ve třetím tisíciletí. Praha, Ivo Železný 2002,1
- Buchtová, B., kolektiv: Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. Havlíčkův Brod, Grada Publishing 2002,1
- Dawson,CH.: Krize západní vzdělanosti, Praha, SPN 1991
- Lorenz, K.: Odumírání lidskosti. Mladá fronta 1997
- Tofler, A., Tofflerová H.: Nová civilizace. Praha, Dokořán 2001
- Chaloupecký, J.: Tíha doby. Votobia 1997
- Brožová, D.: Společenské souvislosti trhu práce. Praha, Slon 2003

SEZNAM PŘÍLOH

VÝVOJ MINIMÁLNÍ MZDY OD JEJÍHO ZAVEDENÍ

1.1.1.1 PROSAZOVÁNÍ PRINCIPŮ ROVNOSTI MUŽŮ A ŽEN JAKO SOUČÁST POLITIKY VLÁDY

PŘÍLOHY

Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení

Zvýšení minimální mzdy na 6 700 Kč za měsíc, resp. 39,60 Kč/hodinu je další úpravou této mzdové veličiny od jejího zavedení v únoru 1991. Dosavadní úpravy jsou zachyceny v tabulce.

Tab.: Vývoj výše základních sazeb min. mzdy

Výše min.mzdy a účinnost od:	únor 1991	leden 1992	leden 1996	leden 1998	leden 1999	červenec 1999	leden 2000	červenec 2000	leden 2001	leden 2002	leden 2003	leden 2004
Kč za hodinu	10,80	12,00	13,60	14,80	18,00	20,00	22,30	25,00	30,00	33,90	36,90	39,60
Kč za měsíc	2 000	2 200	2 500	2 650	3 250	3 600	4 000	4 500	5 000	5 700	6 200	6 700

1.1.1.2 1. Prosazování principů rovnosti mužů a žen jako součást politiky vlády

1.1. V rámci své mediální politiky a s ohledem na průřezový charakter politiky rovných příležitostí mužů a žen zdůrazňovat tento princip a informovat o opatřeních přispívajících k jeho zabezpečování v souvislosti s věcnou působností každého resortu.

1.2. Aktivně podporovat konkrétními opatřeními výběr vhodných kandidátek do funkcí ve vládních orgánech a na vedoucí místa jak v ministerstvech, tak i v jimi řízených správních úřadech a institucích. **Vyhodnotit** přijatá opatření pro dosažení

vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích a v pracovních kolektivech.

1.3. Při jednání Rady hospodářské a sociální dohody a v jejích pracovních týmech a skupinách prosazovat zásadu rovného postavení mužů a žen, zejména v otázkách odměňování a pracovních podmínek.

1.4. Zabezpečit, aby jednotlivá ministerstva a správní úřady v rámci svých kompetencí navazovaly spolupráci s nevládními organizacemi zabývajícími se rovnými příležitostmi žen a mužů a pokračovaly ve vyhledávání a v rozšiřování této spolupráce. Součástí této spolupráce může být i vyžadování stanoviska k připravovaným právním předpisům nebo jiným zásadním rozhodnutím.

1.5. Využívat možností účasti v aktivitách a programech mezinárodních organizací, jejichž cílem či jedním z deklarovaných principů je rovnost mužů a žen.

1.6. Zahájit či pokračovat ve vzdělávacích aktivitách v oblasti lidských práv se zřetelem na rovnost příležitostí mužů a žen a na metody určené k dosažení genderové rovnosti. Zajistit, aby se uvedeného vzdělávání zúčastnili všichni koncepční pracovníci a pracovníci s rozhodovacími pravomocemi a **další odborní pracovníci**.

1.7. Při přípravě právních předpisů dbát na zařazení institutů k odstraňování případného znevýhodňování v zastoupení mužů a žen v účasti na rozhodujících společenských aktivitách.

1.8. Podřizovat koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a provádění hledisku rovnosti příležitostí mužů a žen.

1.9. Pokračovat ve veřejné diskusi o problematice rovných příležitostí mužů a žen s cílem seznámit českou veřejnost se státní politikou rovných příležitostí mužů a žen a jejími cíli.

1.10. Zpracovat resortní priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů **na rok 2005** v oblastech, které spadají do věcné působnosti jednotlivých resortů, a do **31. ledna 2005** je předložit ministru práce a sociálních věcí jako národnímu koordinátorovi agendy rovných příležitostí mužů a žen.

1.11. Vyhodnotit plnění opatření resortních priorit a postupů při prosazování rovnosti žen a mužů **za rok 2004** a předložit je ministru práce a sociálních věcí jako národnímu koordinátorovi agendy rovných příležitostí mužů a žen.

1.12. Doplnit resortní priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů o rozpracování a konkretizaci základních směrů vládní politiky rovných příležitostí podle aktualizovaných opatření z celostátních Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen.

1.13. Průběžně zpracovávat výsledky genderových analýz do koncepčních materiálů spadajících do věcné působnosti ministerstva.

1.14. Zpracovat e-learningový model vzdělávání úředníků veřejné správy v problematice rovných příležitostí pro muže a ženy.

1.15. V rámci dotační politiky podporovat projekty prosazující rovnost žen a mužů.

1.1.1.3.2. Právní zabezpečení předpokladů rovnosti mužů a žen a zvyšování úrovně právního vědomí

2.1. Průběžně revidovat platné právní předpisy s ohledem na jejich soulad s principem rovného postavení žen a mužů ve společnosti, resp. s odpovídajícími požadavky práva Evropského společenství. V návaznosti na výsledky této revize rušit, měnit nebo doplňovat ty platné právní předpisy, které jsou s tímto principem v rozporu. Při přípravě nových předpisů pak důsledně dbát na prosazování shora uvedeného principu.

1.1.1.4.3. Zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě

3.1. V zájmu zvýšení míry konkurenceschopnosti žen na trhu práce nadále podporovat vytváření nabídky vzdělávacích kvalifikačních a rekvalifikačních programů, usnadňujících nalezení vhodného pracovního uplatnění ženám, včetně pracovního uplatnění výkonem samostatné výdělečné činnosti. Zabezpečit možnosti státní podpory rekvalifikací občanům, zejména ženám, které z důvodu péče o děti nebyly po delší dobu ekonomicky aktivní.

3.2. Kontroly dodržování pracovněprávních předpisů zaměřovat na dodržování ustanovení o zákazu diskriminace z hlediska pohlaví, včetně dodržování principu stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty, a na dodržování ustanovení o zvýšené ochraně žen při práci. **Evidovat a statisticky zpracovávat kontroly na dodržování ustanovení o zákazu diskriminace z hlediska pohlaví.**

3.3. Podněcovat individuální schopnosti a zájmy jak dívek a žen, tak chlapců a mužů, o přípravu pro povolání v těch oborech, které jsou z hlediska pohlaví považována za netypická.

3.4. Prostřednictvím školních osnov, učebních a dalších materiálů pokračovat v úsilí o vymýcení stereotypního diskriminačního nahlížení na postavení muže a ženy v rodině, v zaměstnání a ve společnosti a dále prosazovat princip rovnosti mužů a žen v rámci aktivit spojených s Národním programem rozvoje vzdělávání v České republice - tzv. "Bílou knihou".

3.5. Podporovat přístup žen k zaměstnáním, kde se využívají informační a komunikační technologie, zejména zvýšením účasti žen na relevantním vzdělávání a výcviku.

3.6. Provést analýzu učebních osnov, učebnic a učebních pomůcek pro základní školy z hlediska toho, jakým způsobem se podílejí na vytváření a reprodukci genderově založených stereotypů a předsudků, včetně přípravy budoucích pedagogů a pedagogických pracovníků a dalšího vzdělávání pedagogů.

3.7. Pokračovat v realizaci vzdělávacích programů pro pedagogy a pedagogické pracovníky v oblasti rovných příležitostí mužů a žen s cílem poskytnout jim účinné postupy k provádění genderově senzitivní výuky.

3.8. Pokračovat v proškolení poradců pro volbu povolání při úřadech práce problematice rovných příležitostí mužů a žen a zajistit, aby ji uplatňovali při své poradenské činnosti.

3.9. **Pokračovat ve školení** výchovných poradců na školách v problematice rovných příležitostí mužů a žen a zajistit, aby ji mohli uplatňovat při své poradenské činnosti.

3.10. Podporovat vytváření nabídky vzdělávacích kvalifikačních a rekvalifikačních programů, usnadňujících nalezení vhodného pracovního uplatnění, včetně pracovního uplatnění výkonem samostatné výdělečné činnosti a podnikání, a to specificky pro ženy žijící na venkově.

1.1.1.5 4. Vyrovnávání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny

4.1. Prosazovat, aby byl nezbytný výkon osobní péče o děti a potřebné členy rodiny zohledňován při stanovení podmínek a výše nároků na sociální dávky, sociální pojištění, dávky v nezaměstnanosti apod.; současně dbát, aby toto zohlednění důsledně směřovalo vůči pečujícím občanům, bez ohledu na jejich pohlaví.

4.2. Budoucí právní úpravou pracovních vztahů umožnit vytváření variabilních pracovních režimů, které by zaměstnancům pečujícím o děti a rodinu usnadnily sladit výkon zaměstnání s výkonem rodinných povinností.

4.3. V rámci svých zákonných kompetencí podporovat konkrétními opatřeními zřizování a provoz zařízení pro péči o děti a potřebné členy rodiny, zejména doplňují-li či nahrazují péči poskytovanou zaměstnanými občany.

4.4. Podpořit konkrétními opatřeními rozvoj možností azylových pobytů pro občany pečující o děti v obtížných životních situacích.

4.5. Podpořit konkrétními opatřeními zřizování bytů obcemi pro osoby se zvláštními potřebami, a to včetně ohrožených osob, zejména osob s nezaopatřenými dětmi v tíživé sociální situaci, a oběti domácího násilí.

4.6. Pokračovat v metodickém řízení sociálních pracovníků orgánů sociálně právní ochrany dětí v souvislosti s problematikou rovných příležitostí obou rodičů v péči o děti s cílem vyrovnat nerovné postavení mužů ve vztahu k dětem.

1.1.1.6 5. Zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností

5.1 Přispívat k informovanosti žen o různých možnostech poskytování zdravotní péče v průběhu těhotenství, při porodu a v poporodním období, o jejich výhodách a nevýhodách a aktivně podporovat možnost těchto žen rozhodovat se o způsobu, místě a poskytovateli zdravotní péče.

5.2. V návaznosti na státní rozpočet rozvíjet Národní program zdraví a podpořit projekty podpory zdraví zaměřené na zlepšení reprodukčního zdraví žen a prevenci kardiovaskulárních a nádorových onemocnění.

1.1.1.7 6. Potlačování násilí páchaného na ženách

6.1. Uskutečnit veřejnou informační kampaň o nepřijatelnosti domácího násilí a dalších forem násilí páchaného na ženách a umožnit nevládním organizacím účast v pracovní skupině vytvořené k plnění tohoto úkolu.

6.2. Zaměřit sociální práci na pomoc obětem násilných trestných činů, na rodiny, kde je ohrožen zdravý vývoj a výchova dětí. V rámci této pomoci podpořit rozšiřování sítě azylových domů pro ženy - oběti násilí. Podpořit vznik azylových domů s utajenou adresou a podpořit nevládní organizace žen zabývající se těmito aktivitami.

6.3. Přijmout legislativní a jiná opatření směřující k potlačování domácího násilí a lepší ochraně jeho obětí, včetně promítnutí legislativních opatření do rekodifikace trestního zákona.

6.4. K realizaci opatření vedoucích k interdisciplinárnímu řešení problematiky domácího násilí a k vytvoření integrovaného systému pomoci jeho obětem průběžně monitorovat kroky zaměřené na boj proti domácímu násilí a pravidelně předkládat informace vládě. Pro monitorování ustavit meziřesortní pracovní skupinu složenou ze zástupců státní správy a nestátních neziskových organizací.

1.1.1.8 7. Sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů

7.1. V rámci své působnosti sledovat a vyhodnocovat účinnost opatření k uplatňování principu rovnosti mužů a žen a jejich výsledky na požádání předkládat Ministerstvu práce a sociálních věcí.

7.2. Vyhodnocovat účinnost opatření k uplatňování principu rovnosti a na požádání je předkládat vládě a nevládním organizacím, zabývajícím se postavením žen a rovností mužů a žen.

7.3. Pravidelně ročně vydávat publikaci s maximálním využitím všech dostupných statistických i analytických podkladů obsahujících údaje o účasti žen a mužů na rozhodujících společenských aktivitách a o míře, kterou se podílejí na výsledcích těchto aktivit.

7.4. V rámci své grantové politiky podporovat výzkum společenských jevů, které vedou k diskriminaci žen, případně k ohrožení jejich důstojnosti, zdraví nebo života.

