

Masarykova univerzita  
Ekonomicko-správní fakulta  
Studijní obor: Veřejná ekonomika



# Ohrožené skupiny na trhu práce Endangered Groups at the Labour Markets

Bakalářská práce

Lenka Kocfeldová  
Vedoucí práce: Ing. Vladimír Hyánek, Ph.D.

Brno, červen 2007

Masarykova univerzita v Brně  
Ekonomicko-správní fakulta

Katedra veřejné ekonomie

Akademický rok 2004/2005

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Pro: **KOCFELDOVÁ Lenka**

Obor: **Veřejná ekonomika a správa**

Studijní směr: **Veřejná ekonomika a správa**

Název tématu: **Ohrožené skupiny na trhu práce**  
Název v angličtině: **Endangered Groups at the Labour Markets**

### Zásady pro vypracování

**Problémová oblast:**

Problémovou oblastí je nezaměstnanost, konkrétně nezaměstnanost rizikových skupin občanů, v tomto případě žen a diskriminační faktory ovlivňující jejich postavení na pracovním trhu.

**Cíl práce:**

Analyzovat postavení, problémy a perspektivy vybrané ohrožené skupiny.

**Postup a použité metody:**

- Trh práce a jeho segmentace
- Ohrožené skupiny a dlouhodobá nezaměstnanost.
- Základní strategie boje proti nezaměstnanosti – regulace trhu práce
- Nástroje politiky zaměstnanosti zaměřené na ohrožené skupiny a jejich efektivnost.
- Diskriminace na pracovních trzích.
- Analyzovaná problematika v mezinárodním kontextu.

Rozsah grafických prací: **ponočíává se na úvaze autorky**

Rozsah práce bez příloh: **35 – 40 stran**

Seznam odborné literatury:

1. Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, SLOV, Brno 1998 2. vyd.
2. Širováčka, T., Řezníček, I.: Dlouhodobá nezaměstnanost a záchraná sociální síť, MU Brno 1995
3. Sapsford, D., Transtios, Z.: The Economics of the Labour Market, London, The MacMillan Press 1993
4. [www.mpsy.cz](http://www.mpsy.cz)
5. [www.vipsy.cz](http://www.vipsy.cz)

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Vladimír Hyánek, Ph.D.**

Datum zadání bakalářské práce: **3.12.2004**

Datum odevzdání bakalářské práce: **3.6.2005**



vedoucí katedry



děkan

V Brně dne 3.12.2004

Jméno a příjmení autora: Lenka Kocfeldová  
Název bakalářské práce: Ohrožené skupiny na trhu práce  
Název práce v angličtině: Endangered Groups at the Labour Markets  
Katedra: Veřejná ekonomie  
Vedoucí bakalářské práce: Ing. Vladimír Hyánek, Ph.D.  
Rok obhajoby: 2007

### **Anotace:**

Bakalářská práce „Ohrožené skupiny na trhu práce“ analyzuje postavení, problémy a perspektivy žen na trhu práce. První část je zaměřená na trh práce, jeho segmentaci a další teorie vysvětlující odlišné postavení žen na trhu práce a věnuje se problematice diskriminace z pracovního právního hlediska. Druhá část charakterizuje nezaměstnanost, dlouhodobou nezaměstnanost a ohrožené skupiny na trhu práce. Třetí část se zabývá opatřeními státní politiky zaměstnanosti. Závěrečná část se věnuje porovnání situace žen v mezinárodním kontextu z pohledem na situaci finských žen na trhu práce.

### **Annotation**

The bachelor work “Threatened groups on the labor market” analyzes the positions, problems and perspectives of women on the labor market. First part is focused on the labor market, its segmentation, theories explaining the different position of women on the labor market and the discrimination from the viewpoint of labor law. Second part is describing the unemployment, long term unemployment and threatened groups on the labor market. Third part is focusing on the governmental active unemployment policy. The concluding part is comparing the situation of women in international context and in particular of Finnish women on the labor market.

### **Klíčová slova**

Trh práce, segmentace trhu práce, ženy, diskriminace, rovné příležitosti, rizikové skupiny nezaměstnaných, nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti.

### **Keywords**

Labour market, segmentation of labor market, women, discrimination, equal opportunities, problematic groups on the labour market, unemployment, long-term unemployment, active employment policy.



**Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně pod vedením Ing. Vladimíra Hyánka, Ph.D. a uvedla v seznamu literatury všechny použité literární a odborné zdroje.

V Brně dne 29. června 2007

---

vlastnoruční podpis autora

### **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Vladimíru Hyánkovi, Ph.D. za cenné připomínky a odborné rady, kterými přispěl k vypracování této diplomové práce.

# Obsah

<a href="#">Úvod</a>	9
<a href="#">1 Trh práce</a>	10
<a href="#">1.1 Poptávka po práci</a>	11
<a href="#">1.2 Nabídka na trhu práce</a>	11
<a href="#">1.3 Interakce nabídky a poptávky na pracovním trhu</a>	11
<a href="#">1.4 Segmentace trhu práce</a>	12
<a href="#">1.4.1 Primární trh práce</a>	12
<a href="#">1.4.2 Sekundární trh práce</a>	13
<a href="#">1.4.3 Teorie fronty</a>	13
<a href="#">1.4.4 Gender segmentace pracovního trhu</a>	14
<a href="#">1.4.5 Feministické teorie</a>	14
<a href="#">1.5 Rovnost mužů a žen a zákaz diskriminace na pracovních trzích</a>	15
<a href="#">1.5.1 Zákon o zaměstnanosti</a>	15
<a href="#">1.5.2 Formy diskriminace</a>	15
<a href="#">1.5.3 Diskriminace žen při uplatňování práva na zaměstnání</a>	16
<a href="#">1.5.4 Možnosti obrany žen proti diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnání</a>	18
<a href="#">1.5.5 Zákoník práce</a>	18
<a href="#">1.5.6 Platová nerovnost a ponižování lidské důstojnosti</a>	19
<a href="#">1.5.7 Ponižování lidské důstojnosti</a>	21
<a href="#">1.5.8 Možnosti obrany před diskriminací v pracovně právních vztazích</a>	22
<a href="#">1.6 Úloha státu v oblasti rovných příležitostí</a>	23
<a href="#">2 Nezaměstnanost</a>	25
<a href="#">2.1 Definice nezaměstnanosti</a>	25
<a href="#">2.2 Ohrožené skupiny na trhu práce</a>	27
<a href="#">2.3 Dlouhodobá nezaměstnanost</a>	33
<a href="#">2.3.1 Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti</a>	33
<a href="#">2.3.2 Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti</a>	34
<a href="#">2.3.3 Ženy a dlouhodobá nezaměstnanost</a>	35
<a href="#">2.3.4 Následky dlouhodobé nezaměstnanosti</a>	36
<a href="#">3 Státní politika zaměstnanosti</a>	37
<a href="#">3.1 Pasivní politika zaměstnanosti</a>	38
<a href="#">3.2 Aktivní politika zaměstnanosti</a>	39
<a href="#">3.2.1 Cíle aktivní politiky zaměstnanosti</a>	39
<a href="#">3.2.2 Typy programů aktivní politiky zaměstnanosti</a>	40
<a href="#">3.2.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti</a>	41
<a href="#">3.2.4 Evropský sociální fond</a>	42
<a href="#">3.2.5 Účinky programů APZ</a>	43
<a href="#">4 Porovnání situace žen v Evropské unii</a>	45
<a href="#">4.1 Porovnání nezaměstnanosti</a>	45
<a href="#">4.2 Finsko</a>	45
<a href="#">4.2.1 Nezaměstnanost</a>	45
<a href="#">4.2.2 Postavení žen na trhu práce</a>	47
<a href="#">4.2.3 Diskriminace žen na pracovních trzích</a>	48
<a href="#">4.2.4 Nerovnost ve mzdách</a>	48
<a href="#">Závěr</a>	49
<a href="#">Seznam použité literatury</a>	52
<a href="#">Seznam tabulek</a>	56

<a href="#">Seznam použitých zkratk</a> .....	57
<a href="#">Seznam příloh</a> .....	58

## Úvod

Po roce 1989 došlo v České republice k velkým změnám ve všech oblastech společnosti. Nejvýraznějšími proměny prošel trh práce. Přejdem z centrálně plánované ekonomiky na ekonomiku tržní docházelo v rámci restrukturalizace hospodářství k snižování počtu pracovních míst. Nezaměstnanost, tedy průvodní projev tržní ekonomiky se stala realitou české společnosti.

Nezaměstnanost nepostihuje všechny občany rovnoměrně, existují kategorie osob, které jsou nezaměstnaností více ohroženy nebo již nezaměstnaností postiženy. Do těchto kategorií spadají také ženy, zejména ženy pečující o děti či jiného člena v domácnosti, ale také další věkové kategorie žen. Možnosti uplatnění žen na trhu práce, které pečují o děti jsou velmi omezeny jak časovou, tak i prostorovou flexibilitou, a z hlediska zaměstnatelnosti se rodina stává pro ženu určitým handicapem. V případě starších žen se projevuje problém zastaralé kvalifikace a kumulace dalších handicapů.

Palčivost tohoto problému dokládá i fakt, že se ženy dlouhodobě více podílejí na míře dlouhodobé nezaměstnanosti, která představovala v roce 2006 57%.

Cílem mé bakalářské práce je analyzovat postavení, problémy a perspektivy ohrožených skupin žen.

V první části se zaměřím na teoretické principy fungování trhu práce a pro pochopení mechanismů odlišného postavení ženské pracovní síly se zaměřím na teorie segmentace trhu práce a teorii fronty. Pro specifitější pohled na postavení ženské pracovní síly použiji teorii gender segregace a feministické teorie. V další části této kapitoly se budu věnovat diskriminací žen v pracovně právních vztazích a politikou rovných příležitostí žen a mužů.

Ve druhé části bakalářské práce se budu zabývat nezaměstnaností v obecné rovině, definuji problémy ohrožených skupin žen na trhu práce, dále se budu věnovat problematice dlouhodobé nezaměstnanosti.

Třetí část bude definovat státní politiku zaměstnanosti a nástroje zaměřené na ohrožené skupiny žen a jejich efektivnost.

V poslední kapitole se zaměřím na nezaměstnanost v mezinárodním měřítku a představím Finsko jako sociálně ekonomický stát, který klade důraz na vysokou zaměstnanost jako prevenci sociálních problémů, a jako stát, který prosazuje sociální politiku přátelskou vůči ženám.

Téma bakalářské práce jsem si vybrala, protože mně tato problematika velmi zajímá, nejen jako ženu, ale také jako matku, které jednou skončí rodičovská dovolená, a bude se chtít opětovně zařadit na trh práce.

Při zpracování bakalářské práce vycházím z odborné literatury vztahující se k této problematice, dále využívám poznatky z již provedených studií Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, a v neposlední řadě využívám internetových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí.

# 1 Trh práce

„Pracovní trh je spojen s tržní ekonomikou, v které je stejně jako služby a výrobky prodávána a kupována i práce. Trh práce představuje v průmyslové tržní ekonomice její hlavní distributivní mechanismus.“<sup>1</sup> „Pracovní trh je i sociální institucí, protože trh práce není stejným trhem jako jiné trhy a pracovní síla není stejným zbožím jako jiná zboží.“<sup>2</sup> „Tedy nejen mzdové mechanismy, ale celá řada sociálních norem a sociálních institucí tvoří podtext pohybu na trhu práce.“<sup>3</sup>

„Podle Offeho (1985), je pracovní trh institucí řešící problém dvojí alokace, neboť:

- systému produkce musí být nabídnuta pracovní síla v požadované struktuře, což znamená, že jedinci musí být rozděleni podle konkrétních výrobních činností a procesů,
- pracovní síla musí být zaopatřena peněžními „příjem“ a sociálními „status“ prostředky existence. Navíc musí být životními prostředky zaopatřeny i osoby žijící „legitimně“ mimo zaměstnání.“<sup>4</sup>

Tyto oba problémy řeší pracovní trh souběžně.

„Kerr (1950) analyticky rozlišil celkem pět druhů pracovních trhů:

- Dokonalý trh práce, na kterém je cena práce neboli mzda určena jen mezi poměrem mezi poptávkou po práci a její nabídkou.
- Neoklasický méně dokonalý trh práce, na kterém působí a tržní mechanismus korigují kulturně dané standardy a distribuční mechanismy.
- Přirozený trh práce, kde je nutné počítat s individuálním nedostatkem znalostí, kvalifikace a dovedností, ekonomickými a neekonomickými náklady a setrvačností jevů nikoliv jako pochopitelnými nedokonalostmi jinak dokonalého trhu práce, ale jako s jeho přirozenou bází.
- Institucionální trh práce, do jehož mechanismu intervenují sociální instituce, jejichž prostřednictvím ho mohou ovlivňovat zaměstnavatelé či zaměstnanci
- Řízený trh práce, na kterém je zajišťováno intervencí státu totéž, co na neoklasickém trhu přirozenými mechanismy.“<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 54.

<sup>2</sup> Sirovátka, T.: *Politika pracovního trhu*. 1.vyd. Brno: Vydavatelství MU Brno, 1995. s. 21.

<sup>3</sup> Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 55.

<sup>4</sup> Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 54.

<sup>5</sup> Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 55.

## 1.1 Poptávka po práci

„Poptávka po práci je charakterizována svým rozsahem a strukturou rozloženou podle sektorů, profesních kategorií a kvalifikačních požadavků. Je závislá zejména na poměru mezi mzdovými náklady na produkt a výnosy z prodeje produktu.

Poptávka po práci závisí na několika podmínkách:

- a) na senzitivitě poptávky po vyráběném zboží na změny v ceně
- a) na snadnosti substituce kapitálu prací
- b) na podílu nákladů na pracovní sílu na celkových nákladech – pokud pracovní náklady představují jen malý podíl celkových nákladů, účinek vysokých mezd na poptávku po práci bude malý.
- c) na elasticitě nabídky substitučních výrobních faktorů<sup>6</sup>

## 1.2 Nabídka na trhu práce

Nabídku práce ovlivňují zejména rozsah populace a její podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva, průměrný počet odpracovaných hodin za rok jedním pracovníkem a kvalita pracovního nasazení zručností, které pracovníci skutečně vynakládají.<sup>7</sup>

„Nabídka práce je determinována faktory, které nezávisí na strategiích nositelů pracovní síly. Jsou to demografické procesy a institucionální pravidla lidské reprodukce, která podminují velikost nabídky práce. Nabídka je rovněž regulována socioekonomickými procesy, které zmenšují prostor pro získávání životních prostředků a udržení se při životě mimo pracovní trh. Tlak pracovní síly na trh práce je tak relativně pevně určen a nemá takovou pružnost jako jiné zboží. Je to dáno již tím, že pracovní síla vstupuje na trh práce z jiných příčin než ostatní zboží.<sup>8</sup>

## 1.3 Interakce nabídky a poptávky na pracovním trhu

Na trhu práce stojí nabídka práce a poptávka po práci proti sobě ve vzájemné soutěži, v níž se vytváří cena práce. Situace je však oproti klasickému modelu komplikována v dvojitým smyslu. Trh práce není jen arénou, v níž lidé soupeří o zaměstnání v nějakém procesu produkce (Soresen – Kalleberg). Z opačného hlediska ho lze chápat jako místo, kde naopak jednotlivá pracovní místa v nějakém pracovním procesu soupeří o pracovníky. Tak jako dělníci usilují o to, aby našli zaměstnání, usilují zaměstnavatelé o to, aby našli dělníky.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> Sirovátka, T.: *Politika pracovního trhu*. 1.vyd. Brno: Vydavatelství MU Brno, 1995. s. 6.

<sup>7</sup> Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 54.

<sup>8</sup> Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 63.

<sup>9</sup> Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 55.

„Jones (1996) vymezuje pět fází, v nichž probíhá na trhu práce proces vyrovnávání nabídky a poptávky:

1. Akreditace, neboli získání možnosti participace na trhu práce (požadované charakteristiky, jako jsou kvalifikace, zkušenost, jazykové znalosti, pohlaví). Lze ji získat zvyšováním kvalifikace, rekvalifikací, ale i dosažením dospělosti a další mechanismy.
2. Signalizování potřeby (volných pracovních míst a jejich charakteristik- požadavků), hledání a nábor pracovní síly formou inzerce a nábora, kontaktu s úřady práce a rekvalifikačními centry, ale i prostřednictvím sociálních sítí.
3. Prověřování, identifikace, zařazení pracovníků jakožto proces vzájemného ověřování, zda pracovníci (z pohledu pracovníků pracovní místa) skutečně mají požadované charakteristiky.
4. Dojednávání podmínek a určení ceny, které je ve většině případů limitováno zvyklostmi a kolektivním vyjednáváním (silou zaměstnavatelů na jedné straně a odborů na druhé straně)
5. Následné či druhotné vyjednávání o podmínkách s těmi, kdo již byli zaměstnáni.<sup>10</sup>

## 1.4 Segmentace trhu práce

„Pracovní trh není většinou chápán jako homogenní uzavřený systém regulovaný nabídkou a poptávkou po pracovní síle, ale je interpretován jako „segmentovaný trh“. Pojem segmentace označuje sociální procesy, jež vedou k vzájemnému oddělení určitých skupin prací či sektorů pracovního trhu, současně i k rozlišení rozdílných sociálně determinovaných příležitostí různých jednotlivců a skupin a v důsledku k selekci mezi nimi v přístupu k těmto pracím či sektorům pracovního trhu.

Zdrojem segmentace je heterogenita a diferenciací jak nabízených pracovních míst, tak i nabízených pracovních sil.

- Pracovní místa se různí podle požadavků na kvalifikaci, úrovní podmínek intelektuální či fyzické náročnosti, úrovní pracovních podmínek, úrovní mezd, možnostmi a kritérii přístupu k těmto pracím možnostmi jejich udržení a jejich významem pro pracovní kariéru.
- Pracovníci se liší svou produktivitou a úrovní svého lidského kapitálu jako je kvalifikace, vzdělání.<sup>11</sup>

### 1.4.1 Primární trh práce

Nejznámější segmentační teorií je teorie duálního trhu (Doeringer- Piore 1971), a tato teorie popisuje, že neexistuje jeden pracovní trh, ale minimálně dva trhy, označovaných jako primární a sekundární trh práce.

Na primárním trhu práce se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí, relativně dobré možnosti profesního růstu a většinou lepší pracovní podmínky. Pracovní místa na tomto trhu poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání propouštěním. Pro pracovníky je zde i snazší zvýšit si kvalifikaci a tím déle posílit

<sup>10</sup> Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 57.

<sup>11</sup> Sirovátka, T.: *Politika pracovního trhu*. 1.vyd., Brno: Masarykova univerzita v Brně, 1995. s. 24.



stabilitu svého zaměstnání, popřípadě zvýšit si tak šanci udržení na tomto privilegovaném trhu práce i po případném propouštění. Práce je zde relativně dobře placená a je zde zajištěn i jistý růst mezd a je zde i relativně nízká fluktuace. To co situuje pracovníky na tento trh práce je jejich lidský kapitál a to jak jeho rozsah, tak i jeho specifická povaha a v neposlední míře i jejich spolehlivost.<sup>12</sup>

#### 1.4.2 Sekundární trh práce

Sekundární trh práce je charakterizován pracovními místy s nižší prestiží, malými požadavky na kvalifikaci, nízkými výděly, horší podmínky práce a značná nejistota zaměstnání. Pracovníci na sekundárním trhu práce se častěji stávají nezaměstnaným. Existuje zde velká fluktuace pracovníků. Koncentrovat se na sekundárním trhu mají tendenci zejména ženy, mladiství nebo naopak starší lidé, osoby tělesně handicapované, nekvalifikovaní a málo vzdělaní a příslušníci etnických minorit.<sup>13</sup>

#### 1.4.3 Teorie fronty

„To, že se trh práce se rozdělil na relativně samostatné části s vlastními požadavky na kvalifikaci, znamená určité bariéry pohybu pracovníků a přejít ze sekundárního trhu na primární není prakticky možné.“<sup>14</sup> Podle teorie fronty (Granovetter a Tilly) odhadují zaměstnavatelé lidský kapitál jako jsou vědomosti, zkušenosti, kvalifikace, spolehlivost, výkonnost žadatelů o práci a seřazují si je podle odhadovaného potenciálního přínosu. Ti, kdo jsou v tomto ohledu hodnoceni nízko nebo negativně (ať již reálně nebo na základě stereotypů a předsudků), se dostávají na konec fronty a mají jen malou šanci na získání pracovního místa, o které se ucházejí. I tam, kde nejsou velké nároky na lidský kapitál, řadí se na konec této fronty ti, u nichž se předpokládají nespolehlivost, nepřizpůsobivost, neloyalita vůči zaměstnavateli či existence jakýchkoliv překážek, jež mohou zaměstnavateli bránit plně disponovat najímanou pracovní silou, v tomto případě se může jednat o zhoršený zdravotní stav, nebo *malé děti o které žadatelka pečuje*.<sup>15</sup>

Podle této teorie, naráží ženy na bariéry, neboť pokud firmy, hodnotí ženy na základě stereotypů a předsudků, tak v případě mladých žen se může očekávat, že časem přeruší pracovní kariéru a odejdou na mateřskou dovolenou, u žen které pečují o děti se předpokládá, že budou mít časté pracovní absence atd. „Ve většině případů ženy stále nejsou pro firmy spolehlivým, důvěryhodným a perspektivním partnerem.“<sup>16</sup> Na základě těchto stereotypů, jsou ženy odsouzeny pohybovat se na sekundárním trhu práce, a pokud i zde neuspějí, mají tendenci se přesouvat na neformální trh práce.

---

<sup>12</sup>Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd., Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 59.

<sup>13</sup>Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd., Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 59.

<sup>14</sup>Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 60.

<sup>15</sup>Mareš, P., Vyhliďal, J., Sirovátka, T.: *Nezaměstnaní na trhu práce*. Praha: VÚPSV, 2002 [online]. [cit. 17. května 2007]. Dostupné z <<http://www.vupsv.cz/>>.

<sup>16</sup>Brožová, D.: *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1.vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. Nakladatelství Oeconomica, 2006. s. 102.

#### 1.4.4 Gender segmentace pracovního trhu

*Horizontální segmentace* se projevuje v rozdílné koncentraci žen a mužů v různých ekonomických sektorech, povoláních a také v odvětvích národního hospodářství. Podle Hakim (2000) hraje důležitou roli při zařazování mužů a žen do různých oborů na trhu práce také způsob skloubení výdělečné práce s prací v domácnosti, tedy také strategie partnerů jak se o tyto domény podělit.

*Vertikální segmentace* na pracovním trhu znamená nižší tarifní zařazení žen podle tříd v rámci stejné profese a malým podílem žen ve vedoucích pozicích. Takto segmentované dílčí trhy se liší podle pracovních podmínek, šancí na kariéerní vzestup v hierarchických strukturách, ale také podle odměn.<sup>17</sup>

#### 1.4.5 Feministické teorie

Podle feministických teorií je příčinou znevýhodnění postavení žen na trhu práce důsledkem patriarchy a jejich nižší role v rodině a ve společnosti, tj. ve všech komunitách žena zodpovídá za domácnost a péči o děti a muž plní roli živitele. Dělení těchto rolí a odpovědností předurčuje, jaké znalosti a dovednosti si mají obě pohlaví osvojit, aby jednala v souladu se sociálními normami a plnila očekávání patriarchální společnosti. Ačkoli v mnohých rodinách toto rozdělení neplatí, ve společnosti tyto postoje chování lidí stále ovlivňují.

Feministické teorie dokazují, že horizontální segregace mužů a žen do povolání souvisí jejich odlišnými charakteristikami a schopnostmi vykonávat určité druhy prací. Za *pozitivní ženské stereotypy* pokládají přirozenou podstatu ženy o někoho pečovat, znalosti a dovednosti o činnostech, které jsou prováděny v domácnosti, větší manuální zručnost, větší čestnost a přitažlivý fyzický vzhled. Ženy proto mají sklon pracovat jako zdravotní sestry, porodní asistentky, pečovatelky, učitelky, účetní, kuchařky, číšnice, prodavačky apod. Za *negativní ženské stereotypy* označují nechuť dohlížet a kontrolovat jiné lidi, menší fyzickou sílu, menší schopnosti zvládnout přírodní vědy a matematiku, menší ochota být vystavena fyzickému nebezpečí a použít fyzickou sílu. V souhrnu tyto negativní stereotypy působí na nepřijatelnost ženy v řadě zaměstnání, která dominantně vykonávají muži.

Profil ženské pracovní síly dokresluje i další typové znaky, které jsou řadou zaměstnavatelů cíleně využívány při personálním řízení. Ženy jsou více než muži ochotné přijímat rozkazy, jsou poddanější a méně inklinují ke stížnostem na práci nebo pracovní podmínky, méně se odborově organizují, ochotnější přijmout nižší mzdy, mají nižší potřebu příjmů a více se zajímají o práci spojené s péčí o děti a domácnost. Tyto charakteristiky ovlivňují jednání žen na tolik, že je předem kvalifikují, resp. diskvalifikují pro určitá zaměstnání. Ocítají se proto v segmentu trhu práce, který nabízí:

- horší kvalitu pracovních podmínek;
- vyšší požadavky na flexibilitu;
- nižší formální a neformální autoritu;

---

<sup>17</sup> Bartáková, H.: *Znevýhodnění žen s dětmi na trhu práce*. [online]. c [cit. 7. června 2007]. Dostupné z <<http://www.mopo-cz.eu/stranky/znevychodneni-zen-s-detmi-na-trhu-prace>>.

- nízké sociální postavení nižší mzdy.<sup>18</sup>

## 1.5 Rovnost mužů a žen a zákaz diskriminace na pracovních trzích

Princip rovného zacházení<sup>19</sup> a zákaz diskriminace je zakotven v celé řadě právních norem a mezinárodních závazků České republiky. Velmi důležitou oblastí aplikace tohoto principu je také oblast trhu práce. Na trhu práce není přípustná diskriminace jakéhokoli druhu. Při uplatňování práva na zaměstnání, je zákaz diskriminace a princip rovného zacházení upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a pracovně právní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

### 1.5.1 Zákon o zaměstnanosti

Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti výslovně zakazuje přímou a 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 povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů při uplatňování práva na zaměstnání.

Výjimku tvoří pouze případy, pokud tak stanoví zákon. Například pokud se jedná o patření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, opatření ze zdravotních důvodů – zákaz práce ženám v podzemí, práce zakázaná těhotným ženám apod., nebo pokud jsou dány věcné důvody spočívajících v předpokladech, požadavcích a povaze konkrétního zaměstnání, které jsou pro výkon konkrétního zaměstnání nezbytné.<sup>20</sup> Za diskriminaci se dále považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

### 1.5.2 Formy diskriminace

**Přímou diskriminací** se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.<sup>21</sup>

**Nepřímou diskriminací** se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů; nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání.

<sup>18</sup> Dvořáková, Z.: Podmínky pro rovné zacházení a zlepšování kvality pracovního života. [online]. [cit 2. května 2007]. Dostupné z <[kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/podminky\\_pro\\_rovne\\_zachazeni.doc](http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/podminky_pro_rovne_zachazeni.doc)>.

<sup>19</sup> *Rovné zacházení s muži a ženami*, je situace, kdy neexistuje žádná diskriminace. Princip rovného zacházení spočívá v zákazu diskriminace osob ať už přímé či nepřímé, podmíněně jejich příslušností k určitému pohlaví a následně pak zvláště osobním či rodinnými poměry občana.

<sup>20</sup> Štamberková, J. *Možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce*, In. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice* 1.vyd. Praha: Český helsinský výbor, 2002. s. 52.

<sup>21</sup> §4 ods.5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

**Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje**, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnická nebo fyzická osoba povinná učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.<sup>22</sup>

#### **Diskriminace na základě pohlaví**

„zahrnuje jakýkoliv rozdíl, vyloučení či omezení na základě příslušnosti k pohlaví, čímž je omezena možnost žen/mužů uplatnit svá práva na základě rovných podmínek. Diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

#### **Diskriminace na základě pohlaví přímá**

jednání, kdy se s danou osobou zachází hůře na základě jeho nebo její příslušnosti k určitému pohlaví. (například: při přijímacím pohovoru je ženské uchazečce rovnou řečeno, že se na danou pozici nehodí, protože jako žena určitě nemá dostatečné manažerské dovednosti)

#### **Diskriminace na základě pohlaví nepřímá**

situace, kdy nejrůznější opatření (zákon, politika či praxe), která se jeví jako generově neutrální, má negativní dopad pouze na jedno pohlaví. Například: zaměstnanci firmy, kteří pracují na zkrácené úvazky nemají nárok na poměrnou část penzijního připojištění. Protože ovšem na zkrácené úvazky pracují prakticky výhradně ženy, jsou ženy v této oblasti zaměstnavatelem diskriminovány.“<sup>23</sup>

### **1.5.3 Diskriminace žen při uplatňování práva na zaměstnání**

Diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání se může projevit ve dvou základních rovinách:

- **v inzerátech, které nabízí zaměstnání,**
- **při pohovoru uchazečky o zaměstnání.**

#### **Diskriminace formou inzerce nabízející zaměstnání:**

- Inzerát, který nabízí zaměstnání kde pracovní pozice je uvedena jen v jednom rodě. např. „Hledáme ředitele ... Vedoucího propagace... Bankéře...“

Tyto formulace jsou v rozporu se zásadou rovnosti, jelikož nenabízí pracovní pozice oběma pohlavím. Výjimku tvoří pouze inzeráty, ve kterých lze odůvodnit, že pro výběr pracovníka je dán důvod, spočívající v předpokladech a požadavcích a povaze zaměstnání, které by měl pracovník vykonávat a který je pro výkon tohoto zaměstnání tudíž nezbytný.

---

<sup>22</sup> §4 ods. 6 zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>23</sup> Marksová-Tominová M.: Co je to diskriminace a proč vzniká. In. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR*. Praha: Český helsinský výbor, 2002. s. 7.

Diskriminačním inzerátem *nejdou* texty tohoto znění:

- „Pro divadelní roli Romea hledáme: mladého muže do 30 let“
- „Pro předvádění dámské módní konfekce hledáme: mladou ženu do 30 let“
- „Pro pracovní pozici kojná hledáme: kojící ženu“.

Dalším příkladem jsou inzeráty, které nediskriminují přímo, ale z jejich podtextu je možné vyčíst, že zaměstnavatel při výběru zaměstnanců s největší pravděpodobností diskriminovat bude, a to na základě věku.

- „Nabízíme práci v mladém dynamickém týmu“
- „Požadujeme ochotu pracovat bez ohledu na čas“
- „Požadujeme absolutní časovou flexibilitu“
- „Požadujeme uchazeče s praxí max. 3 roky praxe“<sup>24</sup>

### **Diskriminace při pohovoru uchazečky o zaměstnání u zaměstnavatele**

Diskriminace a porušení rovnosti pohlaví se u přijímacího pohovoru projevuje v těchto rovinách, ačkoli uchazečka o zaměstnání splňuje podmínku požadované kvalifikace i případné praxe:

- V průběhu pohovoru klade zaměstnavatel kandidátce více otázek na její rodinný život než profesní kvalifikaci, a/nebo se ptá na její věk, stav a plány do budoucna.
- Zaměstnavatel požaduje po zaměstnankyni, aby předložila potvrzení, že není těhotná, nebo aby podepsala prohlášení, že po určitou dobu neotěhotní.
- Zaměstnavatel zmíní možnost kandidátčina otěhotnění v budoucnosti jako důvod k zamítnutí jejího přijetí do zaměstnání.
- Zaměstnavatel v konečném důsledku odmítne najmout ženu z důvodu jejího pohlaví.<sup>25</sup>

Z právního hlediska pokud zaměstnavatel klade otázky týkající se rodinného stavu, počtu dětí a jejich věku, zajištění hlídání apod. jsou zcela irelevantní tzv. k věci se nevztahující, jelikož nejsou kritériem pracovní způsobilosti. Výjimkou jsou pouze situace, pokud by uchazečka o zaměstnání např. osobním stavem či péčí o dítě odůvodňovala využití některých zákonných nároků např. kratší pracovní dobu.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Huňková, M., Rytířová, K., Navrátilová J.: *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno: Nesehnutí Brno, 2003. s. 7.

<sup>25</sup> Gender studies, Gender balíček 3/2005 příloha Práva žen podle zákoníku práva ČR [online]. [cit. 8. června 2007]. Dostupné z <[http://www.feminismus.cz/download/GB\\_zakonikprace\\_0305.pdf](http://www.feminismus.cz/download/GB_zakonikprace_0305.pdf)>.

<sup>26</sup> Štamberková, J. Možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce. In. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. 1.vyd. Praha: Český helsinský výbor, 2002. s. 55.

#### 1.5.4 Možnosti obrany žen proti diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnání

Nabídka práce, která má diskriminační charakter, je v rozporu s § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Pokud se žena setká s inzerátem nabízejícím zaměstnání, jehož obsah považuje za diskriminační, má možnost upozornit na takový inzerát úřad práce. Z praktických důvodů je nutné adresovat upozornění tomu úřadu práce, v jehož územním obvodu má inzerující zaměstnavatel sídlo. Podání lze podat i ústně a zároveň požádat o sepsání protokolu o jednání. Žena má zákonné právo být úřadem práce informována o výsledku šetření. Upozornění týkající se diskriminačních inzerátů je vhodné v kopii zaslat rovněž Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR, neboť tento orgán mj. sleduje dodržování zákonnosti v oblasti trhu práce, průběžně situaci na trhu práce vyhodnocuje a rovněž úřady práce metodicky řídí.<sup>27</sup>

Úřady práce mohou zaměstnavatele, který diskriminoval občana v přístupu k zaměstnání sankcionovat za zaviněné porušení tohoto práva až do výše 1 000 000,-Kč<sup>28</sup>

#### 1.5.5 Zákoník práce

Pracovně právní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli upravuje zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. „Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich *pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžních plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.*“<sup>29</sup> V tomto zákoně je v §16 odst. 2, je dále uvedeno, že v pracovně právních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Zákon definuje pojmy *přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci* a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje zvláštní právní předpis. Problémem ale je, že doposud nebyl schválen tzv. *antidiskriminační zákon*. Tím se celá oblast rovných příležitostí a ochrany před diskriminací poněkud komplikuje, a je zřejmé, že efektivní ochrana obětí tak bude a to nejen z hlediska soudních sporů značně ohrožena.<sup>30</sup>

Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení v případech pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.<sup>31</sup> Jedná se o případy, kdy ženy *nesmějí být zaměstnávány* pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, s výjimkou žen, které vykonávají řídicí funkce a nekonají přitom manuální práci, zdravotnické a sociální služby, provozní praxi při studiu, práce nikoli manuální, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorcí, kontrolní nebo studijní činností. Dále ženy nesmějí být také zaměstnávány pracemi, které

<sup>27</sup> Štamberková, J. *Možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce*. In. Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice, Český helsinský výbor Praha 2002 s. 54.

<sup>28</sup> § 140 odst. 3 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti.

<sup>29</sup> §16 ods.1 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.

<sup>30</sup> Spoustová, I.: *Diskriminace a rovné příležitosti na trhu práce* [online] c2006. [cit. 12. června 2007]. Dostupné z <<http://www.rovneprilezitosti.cz/poradenstvi.php?article=217>>.

<sup>31</sup> §16 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.

ohrožují jejich mateřství.<sup>32</sup> Těhotná žena nesmí být zaměstnávána takovými pracemi, které podle lékařského posudku ohrožují její těhotenství ze zdravotních příčin tkvících v její osobě. To platí obdobně o ženě, která kojí, a matce do konce devátého měsíce po porodu. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele, tzv. „*Pozitivní akce*“ směřující k tomu, aby při přijímání fyzických osob do pracovního vztahu, při odborné přípravě zaměstnanců a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality fyzické osoby (zaměstnanec), vůči které zaměstnavatel uplatňuje dočasné opatření.<sup>33</sup>

### 1.5.6 Platová nerovnost a ponižování lidské důstojnosti

Ačkoli je zákaz diskriminace a princip rovného zacházení právně ošetřen, ženy bývají velmi často diskriminovány v těchto rovinách:

- platová nerovnost
- ponižování lidské důstojnosti jako je obtěžování, sexuální obtěžování.

#### Platová nerovnost

Ženám i mužům náleží u téhož zaměstnavatele za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.<sup>34</sup>

„Podezření na diskriminaci žen lze nabýt na základě empirických čísel, týkajících se např. výdělků mužů a žen. Podle výběrových statických šetření ČSÚ mají u nás ženy průměrné měsíční mzdy stabilně významně nižší než muži. Ženy dosahují zhruba na tři čtvrtiny průměrné mzdy mužů.“<sup>35</sup>

Tab. 1 : Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Průměrná mzda žen jako procento průměru mužů	77,2	75,7	72,0	73,2	73,3	74,4	74,6

Zdroj: *Monitorovací zpráva EONET ČR*

<sup>32</sup> Ministerstvo zdravotnictví stanovuje vyhláškou č. 288/2003 Sb. práce a pracoviště, které jsou zakázány ženám, které kojí, těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu.

<sup>33</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, *Práce a právo*. [online]. c2005 [cit. 12. června 2007]. Dostupné z <<http://www.mpsv.cz/cs/6#ppred>>.

<sup>34</sup> § 110 odst. 1) a odst. 2) zákona č.262/2006 Sb., Zákoník práce.

<sup>35</sup> Brožová, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: 1.vyd. Oeconomika. Nakladatelství VŠE, 2006. s. 89

Rozdíly v odměňování jdou napříč všemi vzdělanostními a věkovými skupinami a úrovněmi pracovního zařazení. Výše příjmů se proměňuje v závislosti na věku: rozdíl mezi muži a ženami se zvyšuje po dosažení 30 roku věku a snižuje po čtyřicítce. Ke zvýšení rozdílu dochází pak opět v kategorii nad 60 let, neboť ženy jsou již na rozdíl od mužů v důchodu a pokud vydělávají, pak jen doplňkově ke starobní penzi.

Z hlediska vzdělání a povolání platí, že čím vyšší vzdělání a pozice v zaměstnání, tím větší výdělkový rozdíl. Příjmy žen s vysokoškolským vzděláním dosahují pouze 65,1 procenta průměrných výdělků jejich mužských kolegů a v nejvýše odměňované kategorii zaměstnání (zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci) vydělávaly ženy v roce 2002 jen 58,7 procent průměrné mzdy mužů.

Tab. 2 : Průměrné hrubé měsíční mzdy v závislosti na vzdělání v roce 2002

Stupeň dosaženého vzdělání	Celkem	Ženy	Muži	Ženy/Muži v %
Základní a nedokončené	12 070	<b>10 761</b>	14 068	76,5
Střední bez maturity	14 409	<b>11 244</b>	15 769	71,3
Střední s maturitou	18 514	<b>16 308</b>	21 268	76,7
Vyšší odborné a bakalářské	20 431	<b>17 955</b>	24 858	72,2
Vysokoškolské	31 835	<b>23 834</b>	36 588	65,1

Zdroj: Monitorovací zpráva EONET ČR

Tab. 3 : Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v roce 2002 – klasifikace zaměstnání

Zaměstnání podle hlavních skupin ISCO-88	Průměrná hrubá měsíční mzda (CZK)			
	celkem	Ženy	Muži	Ženy a Muži v %
celkem	18 133	15 217	20 404	74,6
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	37 191	25 122	42 763	58,7
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	24 048	20 658	27 871	74,1
Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci	19 343	16 931	22 735	74,5
Nižší administrativní pracovníci	14 724	13 945	17 681	78,9
Provozní pracovníci ve službách a obchodech	12 253	10 830	14 545	74,5
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a rybolovu	11 596	10 928	12 314	88,7
Řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé	15 281	11 483	16 135	71,2
Obsluha strojů a zařízení	15 088	12 145	16 287	74,6
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	10 601	9 367	12 169	77,0

Zdroj: Monitorovací zpráva EONET ČR s. 27.



Možné důvody rozdílu v odměňování v České analyzoval Doc. Ing. Štěpán Jurajda, Ph.D., působící na CERGE-EI.<sup>36</sup> Zdůrazňuje, že je těžké určit procentuální podíl diskriminace na rozdílu v příjmech. Důvodem je nedostatek informací o charakteristikách zaměstnanců/kyň jako je délka praxe, či počet dětí.

Podle Jurajdy lze rozdíl v odměňování rozdělit na tři části:

- část přičitatelná rozdílným produktivním charakteristikám žen a mužů,
- část vyplývající ze segregace trhu práce, kterou lze přičíst možnému porušení principu rovného zacházení zaměstnavateli/kami, a
- nevysvětlená část, která představuje horní hranici částky upírané ženám v důsledku diskriminace v odměňování.

Jurajdova analýza, vycházející z průzkumu provedeného na více než 800 tisících zaměstnanců/kyň ve 2000 firmách. Podle jeho výzkumu velká část, zhruba dvě třetiny, celkového mzdového rozdílu mezi platy mužů a žen připadá na mzdovou diskriminaci.<sup>37</sup>

„Základním předpokladem pro provádění zásady rovného odměňování by měly být *jednoznačná, závazná, přehledná a zaměstnancům běžně dostupná pravidla odměňování v podniku, úřadu či instituci*. Pro aplikaci principu stejné odměny za práci stejné hodnoty je nezbytné, aby zaměstnavatel zajistil možnost porovnání a vyhodnocení srovnatelnosti různých druhů pracovních činností prováděných v podniku zejména z hlediska složitosti dílčích pracovních úkonů, fyzické nebo psychické namáhavosti a odpovědnosti. Zaměstnání vykazující na základě tohoto vyhodnocení srovnatelné hodnoty musí být odměňována stejně, resp. stejnou úkolovou nebo hodinovou sazbou, aniž by bylo přihlíženo k tomu, kdo je koná. Při odměňování zaměstnanců veřejné správy bývají uvedené požadavky zajištěny zpracováním a vydáním příslušných pravidel formou právního předpisu.“<sup>38</sup>

### 1.5.7 Ponižování lidské důstojnosti

V pracovně právních vztazích dále zákoník práce zakazuje i takové praktiky, které ve svých důsledcích směřují k ponižování lidské důstojnosti. Takovým jednáním nemusí být pouze porušení zásady rovného zacházení s muži a ženami nebo nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti. Je postihováno i další nežádoucí chování vůči zaměstnanci, které je rovněž nepřijatelné. Projevem takového jednání je šikanózní jednání vůči zaměstnanci, intriky, které vůči jeho osobě směřují, vytěsnění zaměstnance z kolektivu, vyvolávání obav, zesměšňování, zlehčování výsledků práce apod. (pro tento způsob jednání se zaměstnancem se používá termín *mobbing*). Takového jednání se mohou dopouštět pracovníci nadřízení, podřízení i pracovníci se stejným postavením na pracovišti. Cíl obvykle směřuje k naprostému ponížení zaměstnance, což je spojeno se ztrátou jeho sebedůvěry. Důsledkem (a zamýšleným účelem celého jednání) je obvykle ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance.

<sup>36</sup> Centrum pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK.

<sup>37</sup> Nadace Open Society Fund Praha. *Monitorovací zpráva EONET ČR*. [online]. [cit. 12. června 2007]. Dostupné z <[osf.cz/attachments/eonet-monitorovaci-zprava.pdf](http://osf.cz/attachments/eonet-monitorovaci-zprava.pdf)>.

<sup>38</sup> MPSV ČR.: *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání* [online]. c. 2005 [cit. 12. června 2007]. Dostupné z <<http://www.mpsv.cz/cs/955>>.

Za ponižování lidské důstojnosti se podle zákoníku práce považuje i nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti (sexuální obtěžování), které :

- je nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé
- nebo může být vnímáno jako podmínka ovlivňující průběh pracovně právního vztahu.

Za „nevítané, nevhodné nebo urážlivé“ chování lze v praxi považovat např. nevhodné poznámky, doteky, výzdobu pracoviště, vtipy, kterými se žena cítí sexuálně obtěžována či urážena. „Ovlivňováním průběhu pracovně právního vztahu“ lze rozumět např. vlastní trvání pracovně právního vztahu, přidělování „lepší“ práce, možnost pracovního postupu, vyšší či mimořádné odměny za práci, účast na odborných školeních pro zaměstnance, účast na společenských akcích pořádaných zaměstnavatelem pro zaměstnance podobně.<sup>39</sup>

### 1.5.8 Možnosti obrany před diskriminací v pracovně právních vztazích

Pokud dojde v pracovně právních vztazích k porušení práv i povinností, které vyplývají z práva na rovné zacházení a ze zákazu diskriminace, které vyplývají z práva na rovné zacházení a ze zákazu diskriminace, pak má zaměstnanec právo domáhat se, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění např. omluva. Pokud by se zjednání této nápravy nejevilo dostatečným, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo. Zaměstnanec má nárok se domáhat ochrany nejprve u svého *zaměstnavatele*, dále může podat stížnost na *příslušný úřad práce* nebo *inspektorát práce* nebo podat *žalobu k soudu*. Nejzávažnější porušení právních norem mohou současně naplnit i skutkovou podstatu trestných činů (např. vyhrožování, útisk atd.) a jednání zaměstnavatele může být proto předmětem trestního řízení. Podle občanského soudního řádu v případě soudních jednání je postavení zaměstnance zvýhodněno na základě obráceného důkazního břemene, neboť „skutečnosti tvrzené o tom, že byl účastník přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.“<sup>40</sup> Zaměstnavatel pak musí prokazovat, že se diskriminačního jednání nedopustil.<sup>41</sup>

K dalším institucím, jejichž pomoc může diskriminovaný/á vyhledat patří: Veřejný ochránce práv, Ústavní soud a po vyčerpání všech vnitrostátních možností soudní obrany proti diskriminaci se může postižený/á obrátit i na mezinárodní instituce jako je Evropský soud pro lidská práva ve Štrasburku, v případě žen Výbor OSN pro odstranění všech forem diskriminace žen.<sup>42</sup>

<sup>39</sup> Štamberková, J. *Možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce*. In. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Praha: Český helsinský výbor, 2002. s. 58.

<sup>40</sup> Ustanovení §133a občanského soudního řádu

<sup>41</sup> Spoustová, I. *Diskriminace a rovné příležitosti na trhu práce* [online] c2006. [cit. 12. června 2007]. Dostupné z <<http://www.rovneprilezitosti.cz/poradenstvi.php?article=217>>.

<sup>42</sup> Štamberková, J. *Možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce*. In. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Praha: Český helsinský výbor, 2002. s. 62.

## 1.6 Úloha státu v oblasti rovných příležitostí

Vláda ČR se systematicky začala zabývat problematikou rovných příležitostí od roku 1998, a to především v souvislosti s budoucím členstvím ČR v Evropské unii, ale také v souvislosti dalšími mezinárodními závazky vyplývající z Všeobecné deklarace lidských práv OSN, Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW), nebo ze závěrů Pekingské konference, resp. její akční platformy.

K nejdůležitějším dokumentům k zajištění rovnosti žen a mužů patří bezesporu Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen.

Tento dokument je rozdělen do následujících kapitol:

1. Prosazování principů rovnosti žen a mužů jako součást politiky vlády.
2. Právní zabezpečení předpokladů rovnosti žen a mužů a zvyšování úrovně právního vědomí.
3. Zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě.
4. Vyrovnání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny.
5. Zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností.
6. Potlačování násilí páchaného na ženách.
7. Sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů.

Institucionální zajištění politiky rovnosti mužů a žen v České republice:<sup>43</sup>

- Rada vlády pro rovnost žen a mužů;
- Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen;
- Stálá parlamentní komise pro rodinu a rovné příležitosti;
- CEDAW při úřadu zmocněnce pro lidská práva (Úřad vlády);
- Koordinátoři/ky pro rovné příležitosti na každém jednotlivém ministerstvu
- Úřady práce,
- Rada hospodářské a sociální dohody,
- Český statistický úřad,
- Odbory,
- Aktivity nestátních neziskových organizací.<sup>44</sup>

„Z osvědčených a mezinárodně uznávaných metod k dosažení praktického působení principu rovných příležitostí pro muže a ženy jsou využívány zejména:

- **pozitivní opatření** - dočasné cílené zvýhodnění příslušníků diskriminovaného (méně zastoupeného) pohlaví v účasti na rozhodujících společenských aktivitách nebo výhodách),

<sup>43</sup> Ferarová, E.: Základní východiska a koncepce politiky rovných příležitostí. [online]. [cit. 15. června 2007]. Dostupné z < [www.rppp.cz/index.php?s=file\\_download&id=81](http://www.rppp.cz/index.php?s=file_download&id=81)>.

<sup>44</sup> Ferarová, E.: Základní východiska a koncepce politiky rovných příležitostí. [online]. [cit. 15. června 2007]. Dostupné z < [www.rppp.cz/index.php?s=file\\_download&id=81](http://www.rppp.cz/index.php?s=file_download&id=81)>.

- **genderový mainstreaming** - postup, ve kterém jsou všechny koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a provádění podřízeny hledisku rovnosti příležitostí mužů a žen.

Vláda ČR obě metody uznala jako legitimní nástroj pro výkon této politiky rovných příležitostí.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Nováková, J.: Možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce. In. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Praha: Český helsinský výbor, 2002. s. 29.

## 2 Nezaměstnanost

„V tržních ekonomikách je nezaměstnanost běžným společenským jevem a určitá výše nezaměstnanosti<sup>46</sup> je dokonce atributem fungujícího trhu práce. Je-li však vysoká a přetrvávali dlouhou dobu stává se složitým problémem s multidimenzionálními důsledky. Vedle nepříjemných ekonomických ztrát jde i o problémy sociální, psychologické či politické.“<sup>47</sup>

„Přirozená míra nezaměstnanosti je různá v různých zemích a její výše se v čase mění. Závisí především na subjektivních preferencích motivacích lidí hledat si práci, na míře jejich vstřícnosti a snahy přizpůsobit se měnícím se podmínkám trhu práce. Motivaci lidí podmiňuje institucionální organizace trhu práce a s tím související nepružnosti. Jde o způsob a rychlost šíření informací, mzdové strnulosti způsobené vládními intervencemi nebo odbory, výše podpor v nezaměstnanosti a dalších sociálních dávek, jejich dosažitelnost a délka vyplácení. Zprostředkovaně svou roli hraje i dopravní infrastruktura, fungování trhu nájemního bydlení, demografická struktura obyvatelstva, v neposlední řadě i sociální zvyklosti a tradice.“<sup>48</sup>

### 2.1 Definice nezaměstnanosti

„V ekonomické teorii, je nezaměstnanost označována za projev poruch na trhu práce a její rozsah se měří ukazatelem míry nezaměstnanosti

$$n = N/L * 100 (\%)$$

kde :

n- je míra nezaměstnanosti,

N- celkový počet nezaměstnaných,

L- celkový počet praceschopných, kteří se ucházejí o pracovní místo, tzn. ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

Při analýze trhů práce se rozlišují tři rozdílné typy nezaměstnanosti, a to:

- *frikční nezaměstnanost*, která vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi. Svoji roli zde hraje i nedostatečná informovanost osob hledajících práci o nabídce vhodných pracovních příležitostí.
- *strukturální nezaměstnanost*, tzn., že profesní segmentace nabídky na trhu práce není v souladu se strukturou poptávky po práci. Jedná se o příčiny, jejichž vliv se prohlubuje s technickým pokrokem a různou dynamikou vývoje jednotlivých odvětví.

---

<sup>46</sup> *Přirozená míra nezaměstnanosti* – výše nezaměstnanosti, která na trhu přetrvává i když je trh v rovnováze. Obvykle zahrnuje frikční a krátkodobou strukturální nezaměstnanost.

<sup>47</sup> Brožová, D.: *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1.vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. Nakladatelství Oeconomica, 2006. s. 105.

<sup>48</sup> Brožová, D.: *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1.vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. Nakladatelství Oeconomica, 2006. s. 107.

- *cyklická nezaměstnanost*, která souvisí s cyklickým kolísáním výkonu ekonomiky. V období hospodářských poklesů tato složka narůstá, naopak při růstu výkonnosti ekonomiky je potlačována.

Vedle uvedených typů a vlivů je možno vymezit i některé další, např. *sezónní práce* působí na vývoj nezaměstnanosti a růst nabídky práce v určitých časových obdobích.

Od vydání vydání Keynesovy „Obecné teorie zaměstnanosti, úroku a peněz“ (1936), se rozlišuje tzv. *dobrovolná* a *nedobrovolná* nezaměstnanost.

- *dobrovolná nezaměstnanost* znamená, že je upřednostněna nějaká jiná aktivita a tedy volný čas, před konáním práce. Dobrovolně nezaměstnaní mohou mít nabídky pracovních příležitostí, ale aktivně hledají jiné, zpravidla lépe placené místo, za daných mzdových podmínek nejsou ochotni pracovat a upřednostňují volný čas.<sup>49</sup>
- *nedobrovolná nezaměstnanost* znamená, když nezaměstnaní hledají práci a jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu převládá, dokonce i někteří jsou ochotni pracovat i za mzdu nižší, nemohou však nalézt pracovní místo.<sup>50</sup>

Za nezaměstnané jsou považováni podle metodiky Mezinárodní organizace práce ILO všechny osoby 15-ti leté a starší, které ve sledovaném období (referenčním týdnu) souběžně splňovaly tři nutné podmínky:

- nebyly zaměstnané
- hledaly aktivně práci
- byly připraveni k nástupu do práce, tj. nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo zaměstnání ve vlastním podniku. Pokud osoby nesplňují alespoň jednu ze tří uvedených podmínek, jsou kvalifikováni jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní. Výjimkou jsou skupiny osob, které práci nehledají, protože ji již našly a jsou schopni nástupu do 14 dnů.<sup>51</sup>

Určující význam má i délka období, ve které je jedinec nezaměstnaný, tedy průměrná délka jednoho případu nezaměstnanosti s důrazem na tzv. *dlouhodobou nezaměstnanost*, která může být různě definována jako nezaměstnanost trvající déle než 1 rok či déle než 2 roky apod.<sup>52</sup>

„V ekonomické teorii se za dlouhodobě nezaměstnané se považují ti občané, kteří nepracují déle než jeden rok“<sup>53</sup>

Za osoby dlouhodobě nezaměstnané, kteří jsou registrovaní na úřadech práce jsou považováni:

- uchazeči o zaměstnání do 25 let s délkou evidence nad 6 měsíců,
- uchazeči o zaměstnání nad 25 let s délkou evidence nad 12 měsíců.

<sup>49</sup> Fuchs, K., Tuleja, P.: *Mikroekonomie I*. 1.vyd., Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2002. s. 192.

<sup>50</sup> Brožová, D.: *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1.vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. Nakladatelství Oeconomica, 2006. s. 110.

<sup>51</sup> Český statistický úřad

<sup>52</sup> Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 3.vyd., Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 25.

<sup>53</sup> Brožová, D.: *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1.vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. Nakladatelství Oeconomica, 2006. s. 111.

## 2.2 Ohrožené skupiny na trhu práce

Ženy v České republice čelí vyšší nezaměstnaností a jejich postavení na trhu práce je méně jisté než u mužů. Již od roku 1998 je míra nezaměstnanosti žen vyšší asi o tři procentní body než nezaměstnanost mužů a na této úrovni se diference udržuje až do současnosti.<sup>54</sup>

Tab. 4 : Míra nezaměstnanosti 1998-2006

Rok	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Celkem</b>	6,5	8,7	8,8	8,1	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1
<b>Ženy</b>	8,2	10,5	10,6	9,9	9,0	9,9	9,9	9,8	8,8
<b>Muži</b>	5,0	7,3	7,3	6,8	5,9	6,1	7,0	6,5	5,8

Zdroj: Brožová, D.: *Kapitoly z ekonomie trhů práce*.

Roky 2005, 2006, doplněné autorkou

Také z pohledu úřadů práce patří ženy, vedle dalších níže specifikovaných skupin mezi obtížně zaměstnatelné a mezi osoby více ohrožené nezaměstnaností, zejména určité kategorie žen. „Ženy tvoří rizikovou kategorii, která je v jednotlivých vlnách propuštění první na řadě, a jen obtížně se na trh práce vrací. A to i tehdy, je-li přerušena jejich pracovní kariéra, nikoliv ztrátou práce, ale mateřstvím.“<sup>55</sup>

### Rizikové skupiny nezaměstnaných

Za rizikové skupiny nezaměstnaných lze podle expertů úřadů práce označit všeobecně, bez ohledu na regionální rozdílnosti a momentální situaci na trhu práce následující skupiny osob:<sup>56</sup>

„Obtížně zaměstnatelní

- občané se zdravotním postižením
- absolventi škol a mladiství uchazeči o zaměstnání,
- osoby společensky nepřizpůsobené, často měnící zaměstnání, se špatnou morálkou,
- nekvalifikované osoby
- osoby pečující o děti ve věku 15 let,
- vyšší věkové kategorie
- osoby bydlící v okrajových částech okresu s omezenou dopravní obslužností

Pořadí obtížné umístitelnosti je odvislé od regionu, resp. od celkové ekonomické situace dané oblasti, míře nezaměstnanosti, záleží i na absolutním počtu uchazečů v těchto skupinách. V této souvislosti je třeba zdůraznit, že u všech skupin hraje velkou roli návyk na nezaměstnanost.

<sup>54</sup> Brožová, D.: *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1.vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. Nakladatelství Oeconomica, 2006. s. 90.

<sup>55</sup> Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 3.vyd., Praha: Sociologické nakladatelství. 2002. s. 126.

<sup>56</sup> Kotíková, J.: *Regionální analýza a koncepce zaměstnanosti, trhu práce a sociální péče*. Praha: VÚPSV, 2001. [online]. [cit. 2. června 2007]. Dostupné z <www.vupsv.cz>.

Podle dosavadních zkušeností úřadů práce se nejčastějšími kumulacemi handicapu ukazují být:

- vyšší věk – nevyhovující zdravotní stav
- vyšší věk – nedostatečná kvalifikace
- nízká kvalifikace - vyšší věk- zdravotní omezení“

„ Kumulace individuálních a sociálních kumulací handicapů v případě žen:

- nekvalifikovaná žena se zdravotním postižením, někdy problémy s pracovní kázní, někdy malé děti;
- venkovská žena, častěji žena s malými dětmi nebo starší žena ve venkovské domácnosti, často odlehlejší oblast;
- samoživitelka, někdy též zdravotně problémové dítě nebo vlastní zdravotní problémy
- žena s malými dětmi, někdy navíc nekvalifikovanost nebo zdravotní postižení, nebo rómské etnikum;
- zdravotně postižená často osaměle žijící žena, někdy i vyšší věk, někdy nemocný člen domácnosti.“<sup>57</sup>

### **Absolventi škol**

Mladí lidé, mezi které patří i absolventky, v období adolescence nemají vyhraněný názor na žebříček životních hodnot, jsou snadněji ovlivnitelné a pokud včas nezískají pracovní uplatnění, mohou se rychle adaptovat na život bez pracovních návyků a navyknout si na systém sociálních podpor. Pokud se tyto absolventky neuplatní na trhu práce, tak s prodlužující délkou nezaměstnanosti dochází automaticky ke snížení jejich uplatnitelnosti v důsledku ztráty odborných a teoretických znalostí, které získaly studiem. Mezi hlavní omezující faktory na trhu práce těchto absolventek, je nedostatečná praxe a nechuť zaměstnavatelů zaměstnávat tyto ženy (dívký), z důvodu potencionálního mateřství.<sup>58</sup>

### **Mladiství uchazeči o zaměstnání**

Do této skupiny také spadají nejmladší uchazečky o zaměstnání, které jsou bez dostatečné kvalifikace, v některých případech mají jen základní vzdělání, a bývají bez pracovních návyků, zkušeností a často jsou poznamenány sociálním postavením rodičů, s neochotou hledat jakékoli zaměstnání a dáváním přednosti sociálním dávkám před pracovním příjmem. Mladistvé dívky ve většině případů nejsou schopné řešit svou situaci a spoléhají zejména na vnější pomoc. Problémem u této skupiny uchazeček je že často kladou nereálné požadavky na druh práce, úpravu pracovní doby, pracovního režimu a na mzdu. Tyto nezaměstnané osoby navíc nemohou mít hmotnou odpovědnost či vykonávat některé práce před dosažením 18 roku věku. Jejich možnosti na znovunavrácení se do školy jsou velmi omezené - nejde ani tak o neochotu jako spíše o omezené možnosti školského systému. U mladistvých je často sledována i nechuť pracovat v oboru, na který se studiem připravovali. Zaměstnavatelé nejeví

<sup>57</sup> Sirovátka, T.: *Marginalizace na pracovním trhu*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 1997. s. 83.

<sup>58</sup> Kotíková, J., Vlach, J., Průša, L.: *Regionální analýza a koncepce zaměstnanosti, trhu práce a sociální péče*. Praha: VÚPSV, 2001. [online]. [cit. 2. června 2007]. Dostupné z <<http://www.vupsv.cz/>>.



o tuto skupinu obecně zájem, a v případě žen se předpokládá v nepříliš dlouhém horizontu odchod na mateřskou dovolenou. Dávají proto přednost zapracovanému, zkušenému a samostatnému zaměstnanci s širokým rozsahem zkušeností.<sup>59</sup>

### **Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání**

Do této skupiny také spadají ženy, které mají velmi nízký lidský kapitál, jako je nízká kvalifikace spojená s nedostatečnými zkušenostmi. Jak ukazuje praxe, podíl i počet této skupiny uchazečů o zaměstnání klesá spolu se zvyšujícím se věkem.<sup>60</sup>

### **Osoby se zdravotním postižením**

V tomto případě se jedná zejména o velmi rizikovou skupinu, která velmi špatně nachází uplatnění na trhu práce. Délka evidence této skupiny je více než dvojnásobně vyšší než doba nezaměstnanosti ostatních uchazečů o zaměstnání. Některé zdravotně postižené uchazečky lze dokonce považovat za téměř nezaměstnatelné - jejich pracovní omezení daná zdravotními důvody jsou takového charakteru, že umožňují výkon práce jen za specifických podmínek, např. v chráněných dílnách. Podstatná část nezaměstnaných žen se ZPS je schopna pracovat pouze v profesích, jakými je vrátná či uklízečka nebo mohou vykonávat lehké montážní práce na zkrácený úvazek. I jejich možnost dojíždění je omezena mírou onemocnění.<sup>61</sup>

### **Osoby pečující o děti do 15 let**

Převážnou část těchto osob na trhu práce tvoří ženy, které se snaží harmonizovat pracovní život s péčí o rodinu. Požadují proto pracovní místa se zvláštní úpravou pracovní doby a pracovního režimu. Takovýchto pracovních míst je však obecně na trhu práce ČR nedostatek. Zaměstnavatelé tyto osoby odmítají zaměstnávat zejména vzhledem k časté absenci z důvodů péče o dítě v nemoci, nemožnost pracovat přes čas a také obtížnou přijatelnost časově náročného dojíždění do zaměstnání. Osoby pečující o rodinu také jen ojediněle mohou přijmout práci ve směném provozu. Z výše uvedených důvodů je patrné, že bez podpory a to jakékoliv zaměstnání osob této skupiny hrozí těmto osobám, převážně ženám nezaměstnanost a dlouhodobá evidence na úřadě práce, a to i často i přes dosaženou vysokou kvalifikaci. Ve snaze získat zaměstnání za každou cenu, přijímají, převážně ženy zaměstnání vyhovující z hlediska možnosti úpravy pracovní doby či zkráceného pracovního úvazku bez ohledu na dosažené vzdělání či kvalifikaci. Takovéto zaměstnání jim sice vyhovuje jako pečujícím osobám, nikoliv však jako osobám s určitými předpoklady pro výkon náročné práce, proto zaměstnání po určité době opouštějí a vracejí se spět do evidence. U žen po návratu z mateřské a další dovolené je problém o to tíživější, že jejich sebedůvěra je obvykle menší a několikaletá absence na trhu práce je více handicapuje.<sup>62</sup>

<sup>59</sup> Kotíková, J., Vlach, J., Průša, L.: *Regionální analýza a koncepce zaměstnanosti, trhu práce a sociální péče*. Praha: VÚPSV, 2001. [online]. [cit. 2. června 2007]. Dostupné z <<http://www.vupsv.cz/>>.

<sup>60</sup> Kotíková, J., Vlach, J., Průša, L.: *Regionální analýza a koncepce zaměstnanosti, trhu práce a sociální péče*. Praha: VÚPSV, 2001. [online]. [cit. 2. června 2007]. Dostupné z <<http://www.vupsv.cz/>>.

<sup>61</sup> Kotíková, J., Vlach, J., Průša, L.: *Regionální analýza a koncepce zaměstnanosti, trhu práce a sociální péče*. Praha: VÚPSV, 2001. [online]. [cit. 2. června 2007]. Dostupné z <<http://www.vupsv.cz/>>.

<sup>62</sup> Kotíková, J., Vlach, J., Průša, L.: *Regionální analýza a koncepce zaměstnanosti, trhu práce a sociální péče*. Praha: VÚPSV, 2001. [online]. [cit. 2. června 2007]. Dostupné z <<http://www.vupsv.cz/>>.

## **Ženy ve středním věku**

„Jedná se o skupinu s vysokou pracovní motivací, potřebou pracovní seberealizace, která je chápána jako základní životní a finanční potřeba. Mezi základní omezující faktory patří kromě věku zejména nedostatečná kvalifikace, zdravotní a psychické problémy, nižší adaptabilita, snížené sebevědomí. Tato skupina vykazuje stále vyšší počet v evidenci úřadů práce. Současná struktura kvalifikace žen ve středním věku je pro požadavky trhu práce méně vyhovující.“<sup>63</sup>

## **Ženy předdůchodového věku**

Skupina žen v předdůchodovém věku v evidencích úřadu práce je stále početnější. Vykazuje silnou pracovní motivaci, má vžitý pracovní rytmus, pocit pracovní odpovědnosti. Ztráta zaměstnání v tomto věku má silný psychický dopad, který provází pocit nepotřebnosti, ztráty životních perspektiv, apatie. Ztráta zaměstnání znamená rovněž snížení životní úrovně a finanční problémy. Zaměstnání v tomto věku je zdrojem sociálních kontaktů, a proto jeho ztráta vede někdy k přerušení sociálních vztahů, přechodné sociální izolaci. Mnozí z nich se často realizují v domácích a rodinných aktivitách, pomoci rodině a dětem, pracují v různých zájmových, charitativních organizacích. Někteří ukončí evidenci na úřadu práce při vzniku nároku na předčasný či starobní důchod. Mezi hlavní rizikové faktory patří zdravotní problémy, snížená adaptabilita na nové podmínky a profesi, nižší kvalifikace. Kritická situace je zejména u žen samoživitelek, které se pohybují na hranici životního minima a tím se cítí existenčně, finančně i osobně velmi ohrožené.<sup>64</sup>

## **Faktor věku žen**

Lze tedy konstatovat, že u žen věk se stává faktorem zesilující jejich nesnadné postavení na trhu práce s rostoucím věkem žen, klesají jejich možnosti na trhu práce. Pokud se podíváme na různé věkové kategorie žen, tak mnozí zaměstnavatelé nejeví zájem o ženy, protože v případě věku žen:

- do 20-ti let - nedostatek praxe,
- do 25 let - riziko těhotenství,
- do 35-ti let - malé děti, ztráta dovedností,
- nad 40 let - neperspektivnost, nízká flexibilita,
- nad 45 let - možné zdravotní problémy.<sup>65</sup>

---

<sup>63</sup> Majdyšová, M.: *Diskriminace z pohledu úřadu práce*. In: *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce*. 1.vyd. Praha: Český helsinský výbor, 2002. s. 69.

<sup>64</sup> Majdyšová, M.: *Diskriminace z pohledu úřadu práce*. In: *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce*. 1.vyd. Praha: Český helsinský výbor, 2002. s. 70.

<sup>65</sup> Kuchařová, V., Zamykalová L.: *Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce*. Praha: VÚPSV, 2002. [online]. c2000 [cit. 2. června 2007]. Dostupné z <<http://www.vupsv.cz/>>.

Tab. 5 : Míra nezaměstnanosti podle věku v %

Míra nezaměstnanosti podle věku v %	k 31.12.2005			k 31.12.2006		
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
do 25 let	19,4	20,2	18,8	15,9	17,2	15,0
25-29	8,5	10,5	7,1	7,3	9,0	6,2
30-34	8,0	11,6	5,5	6,9	10,3	4,6
35-39	7,7	10,1	5,8	6,7	9,1	4,8
40-44	7,6	9,2	6,1	6,6	8,2	5,2
45-49	8,1	9,2	7,1	7,1	8,3	6,1
50-54	9,4	10,7	8,1	8,5	9,8	7,1
55-59	8,9	8,5	9,1	8,8	9,1	8,6
nad 60	3,3	1,2	4,2	3,4	1,1	4,4

Zdroj: *Portál MPSV ČR*, vypracováno podle – Specifické míry nezaměstnanosti<sup>66</sup>

### Faktor vzdělání žen

Dalším faktorem, který limituje ženy je jejich nejvyšší dosažené vzdělání. V obecné rovině se dá říci, že čím vyšší má žena dosažené vzdělání, tím má větší šance uspět na trhu práce. Mezi nezaměstnanými ženami jednoznačně převažují ženy s nízkou kvalifikací. Podíl této vzdělanostní skupiny na registrovaných nezaměstnaných činil v roce 2006 více než 29,4 % dalších 11,3% tvořily ženy s nižším středním vzděláním bez maturity. Je zřejmé, že jejich nedostatečná kvalifikace je častou příčinou neúspěchu na pracovním trhu.

Tab. 6: Míra nezaměstnanosti podle nejvyššího dosaženého vzdělání v %

Míra nezaměstnanosti podle nejvyššího dosaženého vzdělání v %	k 31.12.2005			k 31.12.2006		
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
zakladní a bez vzdělání	34,9	<b>32,1</b>	38,8	31,0	<b>29,4</b>	33,1
střední bez maturity	9,5	<b>12,8</b>	7,8	8,3	<b>11,3</b>	6,7
střední s maturitou	5,4	<b>6,3</b>	4,5	4,7	<b>5,6</b>	3,7
vysokoškolské	2,2	<b>2,4</b>	2,1	2,0	<b>2,2</b>	1,8

Zdroj: *Portál MPSV ČR*, vypracováno podle – specifické míry nezaměstnanosti.<sup>67</sup>

<sup>66</sup> Portál Ministerstva práce a sociálních věcí.: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2006*. [online]. [cit. 20. května 2007]. Dostupné z <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2006/prilohy\\_0612\\_6.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2006/prilohy_0612_6.pdf)>.

<sup>67</sup> Portál Ministerstva práce a sociálních věcí.: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2006*. [online]. [cit. 20. května 2007]. Dostupné z <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2006/prilohy\\_0612\\_6.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2006/prilohy_0612_6.pdf)>.

## Faktor regionální

Z regionálního hlediska se nezaměstnanost dotýká všech uchazečů z lokalit s obecně vysokou mírou nezaměstnanosti, jako kraj Ústecký, Moravskoslezský, Olomoucký. V případě žen se tedy jedná, že čím je situace toho kterého regionu v oblasti zaměstnanosti složitější, tím je vyšší míra nezaměstnanosti žen. Horší situace je i ve venkovských regionech Vysočina, Pardubický, Jihočeský kraj, je míra nezaměstnanosti žen oproti mužům až dvojnásobná. V těchto regionech je vyšší tendence mladých žen řešit situaci migrací z těchto regionů. Pro starší ženy či ženy s dětmi jsou ovšem tyto strategie problémové a dostávají se do pastí různých nároků tří systémů jako je pracovní, sociální, zdravotnický.<sup>68</sup>

Tab. 7: **Obecná míra nezaměstnanosti (ILO) podle krajů:**

Kraj/Region	2004		2005	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy
Hl. město Praha	3,4	4,4	3,1	4,0
Středočeský	3,9	7,4	3,9	6,9
Jihočeský	5,0	6,6	4,2	6,1
Plzeňský	4,8	7,1	3,5	7,2
Karlovarský	8,9	10,0	9,7	12,4
Ústecký	13,9	15,1	13,3	16,1
Liberecký	5,3	7,7	4,6	8,8
Královéhradecký	4,9	8,6	3,3	6,7
Pardubický	5,7	8,6	4,2	7,5
Vysočina	5,3	8,8	5,8	8,0
Jihomoravský	7,2	9,7	6,7	9,9
Olomoucký	9,6	15,1	6,9	13,9
Zlínský	6,7	8,3	8,3	11,0
Moravskoslezský	11,9	17,8	11,2	17,2

Zdroj: [www.czso.cz](http://www.czso.cz)

<sup>68</sup> MPSV ČR: Program Iniciativy Společenství EQUAL. Praha: 2004. [online]. c 2003 [cit. 28. května 2007]. Dostupné z < [http://www.equalcr.cz/files/clanky/37/CZ\\_CIP\\_EQUAL\\_cj.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/37/CZ_CIP_EQUAL_cj.pdf)>. s. 60.

## 2.3 Dlouhodobá nezaměstnanost

### 2.3.1 Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti

V současné době i přes velmi pozitivní vývoj klesající míry nezaměstnanosti a růstu zaměstnanosti, je nezaměstnanost v České republice stále vysoká, a jedním z velmi závažných problémů trhu práce je stále zvyšující se podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti.

Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice až do roku 1997 nepřekročila 50-ti tisícovou hranici a představovala méně než 1/5 nezaměstnaných, což představovalo zhruba 1% míru dlouhodobé nezaměstnanosti. Vysoká míra celkové nezaměstnanosti zpravidla znamená i mnoho dlouhodobě nezaměstnaných. S masivním nárůstem celkové nezaměstnanosti výrazně vzrostl i počet dlouhodobě nezaměstnaných. Z původně nedobrovolně nezaměstnaných se mění v nezaměstnané dobrovolně a zvyšují tak přirozenou míru nezaměstnanosti. V roce 2000 byl počet dlouhodobě nezaměstnaných 175 tisíc, což bylo 38% z celkového počtu nezaměstnaných. V roce 2003 se dlouhodobá nezaměstnanost dostala před 200 tisíc a přešplhala hranici 40% z celkového počtu nezaměstnaných.<sup>69</sup>

Tab. 8: Vývoj Nezaměstnanosti

Rok	celkový počet	míra nezaměstnanosti	v % z počtu nezaměstnaných		
			absolutně	v % z počtu nezaměstnaných	míra dlouhodobé nezaměstnanosti
1997	268 902	5,23	52 588	19,56	1,02
1998	386 918	7,48	86 772	22,43	1,68
1999	487 623	9,43	144 726	29,68	2,80
2000	457 369	8,80	175 563	38,39	3,38
2001	461 923	8,90	171 203	37,06	3,30
2002	514 435	9,80	191 327	37,20	3,60
2003	542 420	10,30	218 336	40,25	4,16
2004	541 675	10,30	219 730	40,57	4,18
2005	510 416	8,90	212 803	41,70	3,72

Zdroj: Brožová, D.: *Kapitoly z ekonomie trhů práce*.

Také v posledních letech dochází v nezaměstnanosti k jistému posunu, charakterizovanému prodlužováním průměrné délky trvání jejich jednotlivých případů a velkým výskytem období opakované nezaměstnanosti v průběhu pracovní kariéry jedince. Obecně se dá říci, že čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím menší mají naději práci opět najít.<sup>70</sup>

<sup>69</sup> Brožová, D.: *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1.vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Nakladatelství Oeconomica, 2006. s. 121.

<sup>70</sup> Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 3.vyd., Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 46.

### 2.3.2 Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti

„Počáteční příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti jsou silné mzdové strnulosti, často zaviněné tlakem odborů, jakož i zákonná minimální mzda, která vytlačuje nízko kvalifikované pracovníky z trhu práce.“<sup>71</sup> Dále v odborné literatuře existují další dvě vysvětlení zvyšování podílu dlouhodobě nezaměstnaných i prodlužování délky případů nezaměstnanosti a tím průměrné délky nezaměstnanosti. Podle prvního vysvětlení roste s počtem nezaměstnaných obtížnost jejich návratu do placeného zaměstnání, jelikož dochází ke konkurenci mezi nezaměstnanými v soutěži o existující pracovní místa. Podle druhého vysvětlení je dlouhodobá nezaměstnanost dána postupným nahromaděním nezaměstnaných v předchozích obdobích a jejich setrváváním v nezaměstnanosti díky jejich nízkému lidskému kapitálu a růstu poptávky spíše po kvalifikované síle, kdy se jedná o strukturální nezaměstnanost, zčásti díky silnému sociálnímu státu a výši jeho podpor konkurující výši dosažitelné mzdy což vytváří *past nezaměstnanosti*.<sup>72</sup>

V tomto případě pak dlouhodobá nezaměstnanost:

- Ničí pracovní etiku a motivaci hledat dále své místo na trhu práce, což má nakonec za následek definitivní vyloučení z trhu práce.
- Devastuje lidský kapitál, neboť tyto osoby nemohou udržovat, natož inovovat své pracovní dovednosti, svou kvalifikaci, ani pracovní návyky.
- Stigmatizuje tyto osoby a budí vůči nim nedůvěru zaměstnavatelů, kteří mohou instinktivně chápat fakt, že když jsou tak dlouho bez práce, tak je to důsledek jejich osobního defektu (nepoužitelná kvalifikace, nedostatečné pracovní návyky, nespolehlivost, lenost nebo další problémové charakteristiky).
- Mění u těchto jedinců identitu a může být i příčinou sociální exluze.<sup>73</sup>

„Délku trvání nezaměstnanosti tedy prodlužují:

- krátkodobá nepružnost trhu práce- na straně nezaměstnaných nedostatek informací o možnostech uplatněním trhu práce,
- rozdíl mezi strukturou poptávky a nabídky práce – na straně nezaměstnaných absence dovedností a vědomostí, které jsou pro nabízená místa požadovány,
- dlouhodobá nepružnost trhu práce – na straně nezaměstnaných neochota k profesní či prostorové mobilitě a překážky, které se této mobilitě staví do cesty.“<sup>74</sup>

---

<sup>71</sup>Brožová, D. *Kapitoly z ekonomie trhu práce*. 1.vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Nakladatelství Oeconomica, 2006. s. 112.

<sup>72</sup> Mareš, P., Vyhlídal, T.: *Nezaměstnaní na trhu práce*. Výzkumné centrum Brno: VÚPSV, 2002. [online]. [cit. 2. června 2007]. Dostupné z <www.vupsv.cz>.

<sup>73</sup> Mareš, P., Sirovátka, T.: *Dochází na českém trhu k Maginalizaci?* In.: Sirovátka, T., Mareš, P. ed. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika.* Brno: MU v Brně, 2003. s. 120.

<sup>74</sup> Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 47.

Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost je v podmínkách České republiky převážně spojena s individuálními charakteristikami nezaměstnaných, zvláště pokud jde o nízkou kvalifikaci a zhoršené zdraví, spočívá ale také rovněž v demotivovanosti, v malé orientaci na pracovním trhu, v nepříjemných očekáváních některých zaměstnaných vůči institucím, zaměstnavatelů a vůči sobě samým, a v neposlední řadě spočívá i v diskriminace ze stran zaměstnavatelů, zvláště vůči Rómům, ale i *vůči ženám s malými dětmi* a dalším skupinám nezaměstnaných<sup>75</sup>

### 2.3.3 Ženy a dlouhodobá nezaměstnanost

V České republice mezi nezaměstnanými celkem i mezi nezaměstnanými dlouhodobě v letech 1993-2004 vždy převládaly ženy.<sup>76</sup> V roce 2005 a v roce 2006 se tato situace nezměnila a jejich podíl na celkovém počtu uchazečů v kategoriích „nad 6 měsíců“ a „nad 12 měsíců“ neustále narůstal a přesáhl roce 2006 56% respektive 57%. V jednotlivých kategoriích podle délky nezaměstnanosti je podíl žen vyšší než podíl mužů. Zastoupení žen mezi uchazeči o zaměstnání je nižší než u mužů pouze ve skupině uchazečů, kteří jsou v evidenci méně než 3 měsíce. V evidenci úřadů práce bylo z celkového počtu nezaměstnaných žen na konci roku 2006 déle než 6 měsíců 60,7% , déle než 12 měsíců 44,3% všech žen uchazeček.<sup>77</sup>

Tab. 9 : **Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence**

Délka evidence	k 31.12. 2005				k 31.12. 2006			
	v tis.		v %		v tis.		v %	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
uchazeči celkem	265,6	244,8	100,0	100,0	238,7	209,8	100,0	100,1
z toho:								
do 3 měsíců	56,5	74,4	21,3	30,4	53,2	66,6	22,3	31,7
3-6 měsíců	46,4	40,2	17,5	16,4	40,6	33,4	17,0	15,9
6-9 měsíců	25,2	21,2	9,5	8,7	22,1	17,0	9,3	8,1
9-12 měsíců	18,6	15,1	7,0	6,2	17,2	13,5	7,2	6,5
12-24 měsíců	45,4	34,3	17,1	14,0	36,5	26,5	15,3	12,6
nad 24 měsíců	73,5	59,6	27,7	24,3	69,2	52,7	29,0	25,1
<b>nad 6 měsíců</b>	162,7	130,2	<b>61,3</b>	53,2	144,9	109,9	<b>60,7</b>	52,4
<b>nad 12 měsíců</b>	118,9	93,9	<b>44,8</b>	38,3	105,6	79,3	<b>44,3</b>	37,8

Zdroj: *Portál MPSV*<sup>78</sup>

<sup>75</sup> Premusová J., Sirovátko T.: *K formování dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice*. Sociologický časopis, XXXII, 1/1996 s. 41.

<sup>76</sup> Český statistický úřad: *Ženy a muži v datech*. [online]. [cit. 8. června 2007]. Dostupné z <[http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf)>.

<sup>77</sup> Portál MPSV ČR.: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2005*. [online]. [cit. 17. května 2006]. Dostupné z <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2005/analyza\\_zam\\_nezam\\_2005.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2005/analyza_zam_nezam_2005.pdf)>.

<sup>78</sup> Portál MPSV ČR.: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2006*. [online]. [cit. 17. května 2006]. Dostupné z <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2006/prilohy\\_0612\\_8.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2006/prilohy_0612_8.pdf)>.

### 2.3.4 Následky dlouhodobé nezaměstnanosti

Dlouhodobá nezaměstnanost přináší nepříznivé důsledky jak pro společnost tak i pro nezaměstnané jedince. Pokud jde o sociální následky jedince tak se zejména může očekávat:

- prudké snížení životní úrovně, ztrátu kupní síly - což je v naší české konzumní společnosti prostředek potvrzení vlastní hodnoty. Musí klesnout spotřeba a tím se pojí nedobrovolná změna životního stylu;
- ztráta statusu, který se odvíjí od profese a postavení v zaměstnání;
- člověk se cítí společensky stigmatizován jako neschopný a nepotřebný, protože společnost hodnotí výkon a úspěch;
- vznik pocitů zničených šancí, plánů a snů. Je rozbita struktura času, kterou dříve určovalo zaměstnání. Zůstává mnoho volného času, který nelze smysluplně využít;
- umrtvení a útlum psychické a fyzické aktivity. Člověk ztrácí kondici a svůj pozitivní potenciál;
- uzavření do svého světa a ztráta kontaktu s realitou. Člověk se cítí vyřazen ze společnosti a ztrácí zájem o společenské dění i nadosobní cíle;
- postupnou sociální izolaci, ztrátu kontaktů, které dávají emocionální, ale i materiální podporu, a tím více se zamezuje možnosti najít si zaměstnání přes své sociální sítě;
- ohrožení rodinného života i samu existenci rodiny (míra rozvodovosti je u nezaměstnaných dvojnásobná, než je celostátní průměr).<sup>79</sup>

Nepříznivé následky dlouhodobé nezaměstnanosti pro stát znamenají:

- zvýšení nároků na státní rozpočet, při vyplácení dávek v nezaměstnanosti a dalších podpor,
- ztráty na neodvedených daních a daňových úlevách,
- nárůst patologických jevů,
- nestabilita společnosti.<sup>80</sup>

---

<sup>79</sup> Leitmanová, I.: *Trh práce v EU a ČR: stav a vývoj*. 1.vyd. České Budějovice: Nakladatelství DATAPARTNER, 1999. s. 80.

<sup>80</sup> Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 47.



### 3 Státní politika zaměstnanosti

„Základním cílem státní politiky zaměstnanosti je zabezpečit občanům právo na zaměstnání, které vychází z článku 26 Listiny základních práv a svobod. Pod právem na zaměstnání se rozumí svobodná volba zaměstnání nebo právo na zprostředkování zaměstnání.“<sup>81</sup>

Vedle zabezpečení práva na zaměstnání, usiluje státní politika zaměstnanosti zejména o dosažení co nejpříznivějšího vývoje zaměstnanosti a zvýšení motivace a aktivace pro hledání, nalezení a udržení zaměstnání.<sup>82</sup> *Redukce nezaměstnanosti* je jedním z hlavních cílů politiky zaměstnanosti ČR. Výchozími principy pro zaměření státní politiky zaměstnanosti je revidovaná Lisabonská strategie zaměstnanosti Evropské unie. Od roku 1999 připravuje každoročně Česká republika Národní akční plán zaměstnanosti, který je v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí. Plán je zpracován v interních směrnicích - „guidelines“ Evropské strategie zaměstnanosti přijaté v roce 1997. Tyto směrnice jsou rozvrženy do čtyř oblastí (pilířů): I. Zaměstnanost, II. Podnikání, III. Adaptabilita, IV. Rovné příležitosti.<sup>83</sup>

#### Evropská politika zaměstnanosti

##### I. Zaměstnanost

- jedná se o opatření, jejímž cílem je zajišťování potřebné kvalifikace pracovníků ve vztahu k požadavkům trhu práce, zvyšování motivace k přijetí zaměstnání a k preferenci pracovních příjmů před příjmy sociálními, optimalizace výstupů ze školského systému s požadavky trhu práce.

##### II. Podnikání

- cílem opatření je systém investičních pobídek s cílem zvýšit přímé investice s tvorbou pracovních míst, rozvoj poradenství při přípravě a výkonu malého a středního podnikání.

##### III. Adaptabilita

- opatření je zaměřeno na podporu adaptability podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám na trhu práce pružnými formami organizace práce a pracovní doby a podpora zvyšování kvalifikace a konkurenceschopnosti pracovníků ze strany firem.

##### IV. Rovné příležitosti

- opatření jsou zaměřena na odstraňování všech forem diskriminace na trzích práce,
- a podpora možností, jak sladit péči o rodinu a zaměstnání.<sup>84</sup>

---

<sup>81</sup> Brožová, D.: *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. Nakladatelství Oeconomica, 2006. s. 133.

<sup>82</sup> Portál MPSV ČR.: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2006*. [online]. c [cit.] Dostupné z

<sup>83</sup> Sirovátka, T., Rákoczyová M.: *Aktivní politika zaměstnanosti a strategie zaměstnanosti*. In.: eds. Winkler, J., Žižlavský, M.: *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita v Brně FSS, 2004. s. 124.

<sup>84</sup> Brožová, D.: *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. Nakladatelství Oeconomica, 2006. s. 131.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a institucionálními nositeli státní politiky zaměstnanosti je Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Jejich působnost je vymezena zákonem o zaměstnanosti. Na politice zaměstnanosti se mohou podílet i další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdružením osob se zdravotním pojištěním a organizacemi zaměstnavatelů.

Přehled právních předpisů, které vymezují realizaci aktivní politiky zaměstnanosti:

- Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- Zákon č.382/2005 Sb., kterým se mění zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č.518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti,
- Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č.519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a rekvalifikaci zaměstnání,
- Nařízení vlády č.515/2004 Sb. o hmotné podpoře vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek,
- Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání.

Součástí státní politiky zaměstnanosti je aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

### 3.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje nejrůznější formy kompenzace za ztrátu výdělku v nezaměstnanosti.<sup>85</sup>

Pasivní politika zaměstnanosti má podobu:

- systému pojištění v nezaměstnanosti, tj. podpory v nezaměstnanosti<sup>86</sup>
- systému státní pomoci v nezaměstnanosti, tj. dávky sociální pomoci<sup>87</sup>

---

<sup>85</sup> Sirovátka, T.: *Politika pracovního trhu*. 1.vyd., Brno: Masarykova univerzita v Brně, 1995. s. 40.

<sup>86</sup> Na podporu v nezaměstnanosti má právo ten, kdo je v evidenci UP a během posledních tří let vykonával zaměstnání, nebo jinou výdělečnou činnost, nejméně po dobu 12-ti měsíců. Délka výplaty podpory u osob do 50-ti let je 6 měsíců. První tři měsíce činní velikost podpory v nezaměstnanosti 50% předchozího příjmu, a další tři měsíce činní podpora 45% předchozího příjmu. Nezaměstnaní od 50-ti do 55-ti let věku dostávají podporu 9 měsíců pod podmínkou, že účast na důchodovém pojištění trval alespoň 25 let. Nezaměstnaní nad 55 let věku 12 měsíců, pod podmínkou že účast na důchodovém pojištění trval 30 let. Horní hranicí je 2,5 násobek životního minima jednotlivce staršího 26-ti let. Eventuální dorovnání do úrovně životního minima zajistí dávky sociální pomoci.

<sup>87</sup> Dávky sociální pomoci jsou vázány na tzv. sociální potřebnost

Pasivní politika představuje na jedné straně významnou pomocí pro přežití takto postižených osob, a pomáhá jim překlenout dobu, než uskuteční opětovný návrat na pracovní trh. „Na druhé straně pokud je systém sociálních dávek příliš štědrý, dochází k demotivaci nezaměstnaných, neboť každý nezaměstnaný porovnává výnosy a náklady hledání práce. Do nákladů patří vedle časových a dopravních hlavně náklady obětované příležitosti. To je ztráta volného času, možnost příjmu v šedé ekonomice a sociální dávky. Ty porovnává se mzdou, na které dosáhne na trhu práce.“<sup>88</sup> Tento negativní vliv různých sociálních dávek kompenzujících dřívější pracovní příjmy nezaměstnaných na pracovní pobídky je obecně pokládán za jeden z klíčových faktorů způsobujících nepružnost trhu práce a vytvářejících *past nezaměstnanosti*.<sup>89</sup>

## 3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce podle situace na trhu práce.<sup>90</sup>

Aktivní politika zaměstnanosti, je zaměřena především na podporu rozvoje zaměstnanosti v drobném a středním podnikání soukromém sektoru služeb a na podporu zaměstnávání tzv. problémových skupin na trhu práce zejména osob zdravotně handicapovaných, dlouhodobě nezaměstnaných a absolventů škol poprvé vstupujících na trh práce. Jednotlivé úřady práce volí takové nástroje, které nejlépe odpovídají momentální hospodářské situaci v okrese, regionu popř. v zemi a její reflexi na trhu práce.<sup>91</sup>

### 3.2.1 Cíle aktivní politiky zaměstnanosti

„Obecně se odborná literatura shoduje v tom, že v aktivní politice zaměstnanosti jde o:

1. prosazování rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu, zejména snižováním nákladů na hledání zaměstnání (informace) a nápomocí přizpůsobení pracovní síly požadavkům trhu práce (o to usilují programy zvyšování motivace, programy pracovního výcviku a rekvalifikace),
2. přerozdělení nezaměstnanosti ve prospěch nejvíce ohrožených skupin nezaměstnaných (například dlouhodobě nezaměstnaných) s předpokladem, že se tak zlepšuje celková zaměstnatelnost pracovní síly, a proto i poptávka po práci a zaměstnanost. Tyto cíle jsou realizovány především podporou vzniku pracovních míst v soukromém a veřejném sektoru,
3. umožnění prvního kontaktu či udržení kontaktu s pracovním trhem a ochrana lidského kapitálu a kvalifikace nezaměstnaných (v tomto případě jde zejména o programy tvorby dočasných míst ve veřejném sektoru a pracovní zkušenosti pro absolventy škol),
4. prevence sociální exkluze a prevence zhoršování celkové kvality života nezaměstnaných.

<sup>88</sup> Brožová, D.: *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. Nakladatelství Oeconomica, 2006. s. 114.

<sup>89</sup> Mareš, P., Vyhliďal, J., Širovátka, T.: *Nezaměstnaní na trhu práce*. VÚPSV Praha, 2002 s. 38.

<sup>90</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti.

<sup>91</sup> Kotíková, J., Vlach, J., Průša, L.: *Regionální analýza a koncepce zaměstnanosti, trhu práce a sociální péče*. Praha: VÚPSV, 2001. [online] [cit. 2. června 2007]. Dostupné z <[www.vupsv.cz](http://www.vupsv.cz)>

K tomuto cíli se vztahují pracovní a sociálně aktivující programy včetně specifických programů, které nevedou přímo k zaměstnání či zvýšení kvalifikace, například jde o motivační kurzy, kluby práce atp.<sup>92</sup>

### **3.2.2 Typy programů aktivní politiky zaměstnanosti**

- a) programy orientované trhem - na stranu poptávky
- b) programy orientované klienty - na stranu nabídky

#### **Programy orientované trhem - na stranu poptávky**

„Programy orientované na stranu poptávky se orientují podle pracovních činností a profesí, pro které je na trhu poptávka. Vztahují se na hlavní dimenzi přizpůsobení pracovní síly: na nedostatek kvalifikace. Jsou spojeny s konkrétní pracovní činností: jejich obsah, trvání a další charakteristiky se odvozují od požadavků pracovního místa. Jsou tržně orientované, z hlediska obsahu, procesu implementace jasně strukturované, plánované a dobře kontrolovatelné například specifické rekvalifikace.

#### **Programy orientované trhem na stranu nabídky**

Programy orientované na stranu nabídky se orientují spíše podle individuálních předpokladů a potřeb nezaměstnaných - pracovní síly. Zaměřují se na více dimenzí přizpůsobení pracovní síly, ale věnují pozornost i straně poptávky, resp. jejímu ovlivňování směrem k většímu přizpůsobení potřebám nezaměstnaných. Jejich obsah, trvání a další charakteristiky jsou odvozeny od individuálních kombinací „kumulovaných nevýhod“ na straně pracovní síly. Počítá se v nich s deficitem lidského i sociálního kapitálu, například i s deficitem motivace na straně nezaměstnaných. Kombinují různé nástroje APZ a jsou individuálně uzpůsobené, pro řešení jednotlivých případů. Vyžadují značnou míru pozornosti věnované posouzení možností a potřeb i flexibilitu v práci s klienty nezaměstnanými.<sup>93</sup>

---

<sup>92</sup> Sirovátka, T., Kulhavý, V., Horáková, M., Rákoczyová, M.: *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce*. Praha - výzkumné centrum Brno. VÚPSV, 2003. [online]. [cit. 3. června 2007]. Dostupné z <[www.vupsv.cz](http://www.vupsv.cz)>

<sup>93</sup> Sirovátka, T., Kulhavý, V., Horáková, M., Rákoczyová, M.: *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce*. Praha - výzkumné centrum Brno. VÚPSV, 2003. [online]. [cit. 3. června 2007]. Dostupné z <[www.vupsv.cz](http://www.vupsv.cz)>.

### 3.2.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Nástroje, kterými je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:<sup>94</sup>

- rekvalifikace,
- investiční pobídky veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek na přechod na nový podnikatelský program,
- poradenství.

Tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti lze rozdělit na nástroje, které jsou určeny jak pro zaměstnavatele, tak pro uchazeče o zaměstnání.

Součástí opatření APZ jsou další poradenské aktivity:

- poradenství pro volbu zaměstnání
- specifické poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání
- bilanční diagnostika
- skupinové činnosti s klienty
- poradenství s využitím poradenských programů zaměřených na techniky vyhledávání zaměstnání a na další aktivity směřující k pracovnímu uplatnění fyzických osob na trhu práce.<sup>95</sup>

Experti z úřadů práce, jsou přesvědčeni, že všechna existující opatření aktivní politiky zaměstnanosti mají své opodstatněné místo při podpoře zaměstnávání obtížně umístitelných uchazečů zaměstnání, ačkoli nelze definovat pouze jeden nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, většino je vhodná a potřebná jejich kombinace pro individuální řešení jednotlivých uchazečů. Přesto se experti pokusili vytipovat a přiřadit pro obtížně umístitelné uchazeče nejvhodnější a neúčinnější nástroje APZ včetně jejich kombinací následovně:

- **Občané pečující o děti do 15 let věku nebo těžce zdravotně postiženého občana.**
- Společensky účelná pracovní místa, tj. pracovní místa na jednu směnu s kratší pracovní dobou, upraveným pracovním režimem apod.;

<sup>94</sup> Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

<sup>95</sup> Portál MPSV ČR. [online]. [cit. 1. června 2007]. Dostupné z <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/ps\\_info/zamestnavatele/programapz/priority2](http://portal.mpsv.cz/sz/local/ps_info/zamestnavatele/programapz/priority2)>.

- rekvalifikace pro doplnění znalostí, které se již na trhu práce neuplatňují;
  - zahájení vlastní samostatné výdělečné činnosti s patřičným proškolením.
- **Ženy po návratu z mateřské a další mateřské dovolené.**
    - Rekvalifikace pro doplnění znalostí, které ženy po delší absenci na trhu práce nezbytně potřebují pro možnost návratu do zaměstnání;
    - společensky účelná pracovní místa, tj. pracovní místa na jednu směnu s kratší pracovní dobou, upraveným pracovním režimem apod.;
    - zahájení vlastní výdělečné činnosti s patřičným proškolením.
- **Osoby bez kvalifikace a s nedostatečnou kvalifikací.**
    - Jednoznačně dovzdělání;
    - Individuální plány osobního rozvoje;
    - motivační kurzy;
    - rekvalifikace;
    - veřejně prospěšné práce pro ty, kteří nemohou nebo nechtějí na sobě pracovat;
    - zahájení vlastní výdělečné činnosti s patřičným proškolením.
- **Mladiství a absolventi**
    - Odborná praxe absolventů – absolventská místa;
    - motivační kurzy;
    - individuální a skupinové poradenství;
    - rekvalifikace.<sup>96</sup>

Vedle těchto základních nástrojů APZ existují „**Cílené programy**“ včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství k řešení problémů v oblasti zaměstnanosti. Tyto regionální cílené programy jsou speciálně zaměřené na znevýhodněné cílové skupiny, které jsou těžko umístitelné na trhu práce v daném regionu.

### 3.2.4 Evropský sociální fond

Vstup České republiky do Evropské unie umožnil využívat finanční prostředky Evropských strukturálních fondů, které jsou určeny ke snižování rozdílů v životní úrovni v jednotlivých regionech Evropské unie. Část strukturálních fondů nazvaná Evropský sociální fond je spojena s Evropskou strategií zaměstnanosti a financuje se z ní politika zaměstnanosti a opatření prosazující sociální integraci a odborné vzdělávání.

---

<sup>96</sup> Kotíková, J.: Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In.: edt. Sirovátko, T., Mareš, P.: Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003. s. 133.

## **Základní programy Evropského sociálního fondu**

Programy, které umožňují čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů pro období 2004-2006 v České republice a hlavním městě Praze jsou:

- Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)
- Jednotný programový dokument pro Cíl 3 pro Prahu (JPD3)
- Program Iniciativy Společenství EQUAL
- Společný regionální operační program (SROP)

Jednotlivé priority a opatření OP RLZ, JPD 3 viz. příloha 2

### **3.2.5 Účinky programů APZ**

Významným faktorem plynoucí z provádění akční politiky zaměstnanosti je její hodnocení přínosů a efektů nástrojů APZ.

Nástroje APZ z hlediska dopadu na zaměstnanost mají tyto efekty:

- přímé dopady na zaměstnanost – pokud dojde k získání zaměstnání v souladu a v návaznosti s absolvovaným programem,
- nepřímé dopady na zaměstnanost spočívají v důsledku zlepšení některých předpokladů na straně pracovní síly a její zaměstnatelnosti, např. jde o zvýšení motivace k pracovnímu výcviku, motivace hledat zaměstnání, ke studiu, získání komunikativnosti a sociálních kontaktů, jež vedou k zaměstnání, zvýšení sebedůvěry, získání podpory sociálního okolí při hledání zaměstnání atp.

#### **Přímé dopady na zaměstnanost**

Jde o to, zda účastníci získali zaměstnání, a za druhé jak dlouho po dokončení programu si je udrželi, respektive jak dlouho se jim podařilo vyhnout se opakované nezaměstnanosti. V hodnocení dopadu na zaměstnanost je důležité rozlišit krátkodobou a dlouhodobou perspektivu. Stále větší důraz je v praxi veřejných služeb zaměstnanosti kladen na schopnost nezaměstnaných udržet si zaměstnání v delším časovém horizontu. Udržitelnost zaměstnání souvisí na jedné straně se zvýšením zaměstnatelnosti pracovníků, jednak s kvalitou zaměstnání, k němuž program napomáhá.

#### **Nepřímé dopady na zaměstnanost**

V tomto případě se jedná například udržení kvality lidského kapitálu a prevence či eliminace sociálního vyloučení, neboť právě tyto ovlivňují zaměstnatelnost pracovní síly dlouhodobě.

Existuje, ale i řada okolností, které účinek programů na zaměstnanost snižují. Jedná se zejména o:

- *mrtvou váhu* - místa, která by vznikla nebo umístění, k nimž by došlo i bez programů,
- *substituci*- omezení nábora jiných pracovníků v důsledku přijetí účastníků programů,
- *vytlačení* - nahrazení již zaměstnaných pracovníků účastníky programů.
- *efekt uzamčení* - v důsledku účasti nemají nezaměstnaní tolik času na hledání zaměstnání, respektive odkládají hledání na pozdější dobu po skončení programu. Tento efekt nemusí být na závadu, pokud program zlepšuje výrazně šance nezaměstnaných na trhu práce.

Snížení mrtvé váhy by mohla přinést lepší cílenost programů ke skupinám, u nichž je ověřeno, že by jinak s vysokou pravděpodobností vůbec nezískaly zaměstnání. Jinou možností snížení mrtvé váhy je hledisko dodatečnosti. Při tvorbě míst by měly být subvencovány jen takové aktivity, resp. činnosti zaměstnavatelů, které by jinak nebyly vůbec realizovány.<sup>97</sup>

## **Další účinky APZ**

### **a) pozitivní účinky**

K hlavním účinkům programů patří komplex účinků sociálních. Jde o snížení rizika sociální exkluze ve více směrech: za prvé v důsledku účasti v programech se zvyšuje příjem nezaměstnaných, za druhé dochází k rozšíření nezaměstnaností zúžených sociálních kontaktů, obnovuje se struktura trávení času. Účast v programu pomáhá zlepšit anebo alespoň obnovit lidský kapitál a pracovní dovednosti, zvyšuje sebedůvěru účastníků. Konečně, v některých případech motivuje nezaměstnané k dalšímu vzdělávání či pracovnímu výcviku, v jiných jim poskytuje kvalitnější a zajímavější využití volného času. Celkově lze říci, že programy přispívají ke snížení mnoha negativních dopadů nezaměstnanosti a ke zlepšení celkové kvality života nezaměstnaných. Tyto účinky jsou významné zejména právě tam, kde je nezaměstnanost spojena s vyšším rizikem sociálního vyloučení.

### **b) negativní účinky**

Negativní účinek je do značné míry důsledkem nedostatečné kvality programů. Zvláště nevhodné cílení programů má vážné negativní efekty. Obecně vzato, se v praxi se běžně setkáváme z „creaming efektem“, tedy se samovýběrem a také s upřednostňováním spíše schopnějších a lépe vybavených uchazečů o programy před těmi, kteří by účast v programech nejvíce potřebovali. Tento efekt vyplývá dílem ze snahy služeb zaměstnanosti udržet si zájem zaměstnavatelů a nabízet jim proto nejvhodnější kvalifikovanější a motivovanější uchazeče, stejně jako z náborových procedur do programů, kde méně motivovaní uchazeči jsou opomíjeni z důvodu pracnosti jejich získání či pro nejistotu o jejich setrvání a dokončení programu.<sup>98</sup>

<sup>97</sup> Sirovátka, T., Kulhavý, V. Horáková, M. Rákozcyová, M. : *Hodnocení programů na lokálním trhu práce - přínosy rekvalifikací a dalších nástrojů APZ na Břeclavsku*. Brno: VÚPSV, květen 2003. [online]. c [cit. 18. června 2007]. Dostupné z <www.vupsv.cz.>.

<sup>98</sup> Sirovátka, T., Kulhavý, V. Horáková, M. Rákozcyová, M. : *Hodnocení programů na lokálním trhu práce - přínosy rekvalifikací a dalších nástrojů APZ na Břeclavsku*. Brno: VÚPSV, květen 2003. [online]. c [cit. 18. června 2007]. Dostupné z <www.vupsv.cz.>.



## 4 Porovnání situace žen v Evropské unii

### 4.1 Porovnání nezaměstnanosti

Nezaměstnanost není jen problémem českých žen, ale také v ostatních zemích Evropské unie, čelí ženy oproti mužům větší nezaměstnanosti. Za celou Evropskou unii činila harmonizovaná míra nezaměstnanosti žen v roce 2005 9,9% oproti míře nezaměstnanosti mužů 7,9 %.<sup>99</sup>

Největší rozdíly v míře nezaměstnanosti podle pohlaví jsou v Řecku, Španělsku, Itálii, a nejnižší rozdíly v míře nezaměstnanosti podle pohlaví představují v severovýchodních zemích jako je Dánsko, Finsko, Švédsko a dále v Nizozemí a Velké Británii. V této bakalářské práci se tedy dále zaměřuji na jednu z těchto zemí, tedy Finsko, kde jsou relativně vyrovnané poměry nezaměstnanosti mezi ženami a muži.

### 4.2 Finsko

„Finsko se svým sociálně ekonomickým systémem řadí k ostatním skandinávským zemím, které se souhrnně označují jako severovýchodní (nordic), sociálnědemokratický nebo institucionální typ sociálního státu (welfare state). Základním principem tohoto typu sociálně politického režimu je důraz na vysokou zaměstnanost jako prevenci sociálních problémů, chudoby a sociálního vyloučení.“<sup>100</sup>

#### 4.2.1 Nezaměstnanost

Hlavním problémem finského trhu práce v současné době je poměrně vysoká míra nezaměstnanosti (9,7 %) a nedostatek pracovní síly vázaný na určité profese a nízkopříjmové skupiny populace. Míra nezaměstnanosti se v první polovině 90. let razantně zvýšila z 3,5 % na 18,2 %. Od roku 1995 se jí však daří pomalu snižovat a v současné době se pohybuje na úrovni 8-9 % a ve druhém čtvrtletí 2005 se zvýšila téměř o jedno procento. Míra *nezaměstnanosti žen* byla v roce 2005 srovnatelná s mírou nezaměstnanosti mužů. Z hlediska evropského srovnání je Finsko se svou průměrnou mírou nezaměstnanosti zhruba na úrovni zemí EU (8 %), pořadí je však nad průměrem zemí OECD.<sup>101</sup>

---

<sup>99</sup> *Zaostřeno na ženy, na muže*. Praha: Český statistický úřad, 2006. s. 135.

<sup>100</sup> Kotrusová, M., Kux, J. *Analýza politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů politiky zaměstnanosti České republiky*. Praha: VÚPSV, 2006. [online]. c2007 [cit. 17. června 2007]. Dostupné z <[http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_213.pdf](http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz_213.pdf)>.

<sup>101</sup> Kotrusová, M., Kux, J. *Analýza politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů politiky zaměstnanosti České republiky*. Praha: VÚPSV, 2006. [online]. c2007 [cit. 17. června 2007]. Dostupné z <[http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_213.pdf](http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz_213.pdf)>.

Tab. 10 : **Finsko- Míra nezaměstnanosti v %**

1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
11,8	16,3	16,6	15,4	14,6	12,7	11,4	10,2	9,8	9,1	9,1	9,0	8,8

Zdroj: Kotrusová, M., Kux, J. *Analýza politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů politiky zaměstnanosti České republiky*. Praha: VÚPSV, 2006

Tab. 11: **Finsko - Míra nezaměstnanosti mužů a žen v %**

Rok	1997	2004	2005
Míra nezaměstnanosti celkem % (obyvatelstvo 15-64 let)	15,1	8,8	9,7
muži	14,9	8,7	9,7
ženy	15,2	8,9	9,7

Zdroj: Kotrusová, M., Kux, J. *Analýza politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů politiky zaměstnanosti České republiky*. Praha: VÚPSV, 2006

V posledním období se Finsku daří snižovat strukturální nezaměstnanost, která je měřena jako dlouhodobá nezaměstnanost. V období 1997-2004 se podíl dlouhodobě nezaměstnaných na pracovní síle snížil o polovinu ze 4,9 % na 2,1 %. Tento pokles byl rychlejší než u obecné míry nezaměstnanosti, která se snížila o třetinu. Úroveň dlouhodobé nezaměstnanosti je ve Finsku považována za nadále vysokou, a proto byla připravena reforma služeb zaměstnanosti. K problémovým skupinám nezaměstnaných patří ve Finsku podobně jako v jiných vyspělých zemích zejména mladí lidé, osoby v předdůchodovém věku, zdravotně postižení, imigranti a lidé s nedostatečným vzděláním. V případě finských žen, je zajímavé, že jejich podíl na dlouhodobé nezaměstnanosti je nižší oproti mužům.<sup>102</sup>

Tab. 12 : **Finsko - Podíl dlouhodobě nezaměstnaných v %**

Rok	1997	2004	2005
Podíl dlouhodobě nezaměstnaných v %	29,8	24,0	21,6
Muži	32,3	25,9	24,7
Ženy	27,0	22,0	19,6

Zdroj: Kotrusová, M., Kux, J. *Analýza politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů politiky zaměstnanosti České republiky*. Praha: VÚPSV, 2006

<sup>102</sup> Kotrusová, M., Kux, J. *Analýza politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů politiky zaměstnanosti České republiky*. Praha: VÚPSV, 2006. [online]. c2007 [cit. 17. června 2007]. Dostupné z <[http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_213.pdf](http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz_213.pdf)>.

## 4.2.2 Postavení žen na trhu práce

Finsko patří spolu s ostatními skandinávskými zeměmi ke státům s vysokou angažovaností žen na trhu práce. Míra zaměstnanosti žen je vysoká, ve druhém čtvrtletí 2005 činila 67,4 %. Finsko vlastně již od roku 2001 naplňuje cíl stanovený Lisabonskou strategií, který mluví o cílové 65 % úrovni míry zaměstnanosti žen. V posledním období se míra zaměstnanosti žen začala přibližovat míře zaměstnanosti mužů, která se po několikaletém období poklesu začala v roce 2005 opět zvyšovat. Vysoká míra zaměstnanosti je dána tím, že Finsko, stejně jako další skandinávské země, prosazují *sociální politiku přátelskou vůči ženám*. Politika zaměstnanosti při prosazování rovnosti pohlaví v oblasti sladění požadavků rodinného a pracovního života různými způsoby podporuje vysokou účast žen, zejména matek, v oblasti placené práce. Hlavní roli v *podpoře vysoké zaměstnanosti žen* hraje zejména systém široce dostupných a kvalitních předškolních zařízení, zákonem stanovené možnosti pro různé modely rodičovské péče o různé staré děti, čerpání rodičovské dovolené souběžně se zaměstnáním tzv. částečná rodičovská dovolená, systém otcovských dovolených a zákonného nároku na snížení své pracovní doby, a to až do druhé třídy povinné školní docházky dítěte a různé formy flexibilní pracovní doby. Dalším z důvodů dobrého postavení finských žen na trhu práce je jejich vysoká úroveň vzdělání. Do budoucna proto stojí před Finskem úkol udržení dosažené vysoké ekonomické aktivity žen a zvyšování ekonomické aktivity mužů.<sup>103</sup>

### Dobrý příklad z praxe Finské firmy Nokia:

Finská společnost Nokia nabízí pro sladění pracovního a soukromého života svým zaměstnancům velmi vhodné podmínky. Do základní nabídky patří teleworking, mobil Working, flexibilní rozdělení pracovní doby, studijní a vědecké volno, podnikovou zdravotní péči, rekreační a jiné aktivity. Teleworking nebo mobil working umožňuje zaměstnancům a zaměstnankyním pracovat od jinud než z místa pracoviště převážně pomocí internetu a telefonu.<sup>104</sup>

Tab.13: Finsko- Základní ukazatele trhu práce

(15-64)	2000	2001	2002	2003	2004	2005
míra ekonomické aktivity celkem	74,5	75,0	74,9	74,5	74,2	76,6
muži	77,2	77,6	77,0	76,8	76,4	78,5
ženy	71,9	72,4	72,8	72,2	72,0	74,6
míra zaměstnanosti celkem	67,2	68,1	68,1	67,7	67,6	69,2
muži	70,1	70,8	70,0	69,7	69,7	71,0
ženy	64,2	65,4	66,2	65,7	65,6	67,4
míra nezaměstnanosti celkem	9,8	9,1	9,1	9,0	8,8	9,7
muži	9,1	8,6	9,1	9,2	8,7	9,7
ženy	10,6	9,7	9,1	8,9	8,9	9,7

Zdroj: Kotrusová, M., Kux, J. *Analýza politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů politiky zaměstnanosti České republiky*. Praha: VÚPSV, 2006

<sup>103</sup> Kotrusová, M., Kux, J. *Analýza politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů politiky zaměstnanosti České republiky*. Praha: VÚPSV, 2006. [online]. c2007 [cit. 17.června 2007]. Dostupné z <[http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_213.pdf](http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz_213.pdf)>.

<sup>104</sup> Jachanová-Doleželová, A.: Podmínky vhodné pro sladění práce a rodiny jsou samozřejmostí pro každou skandinávskou firmu. In. *Gender Studies, o.p.s.,: Rovné příležitosti do firem*. s. 13.

### 4.2.3 Diskriminace žen na pracovních trzích

Finská ústava zahrnuje ustanovení týkající se základních práv občanů. Zakazuje diskriminaci na základě pohlaví a ukládá státní správě, aby se zasazovala o rovnost pohlaví ve veřejném sektoru a rovněž na trhu pracovních sil, zejména v platech, ale i v ostatních zaměstnaneckých vztazích. Legislativa týkající se pracovních vztahů zakazuje úředníkům umístit žadatele o práci na nevýhodnou pozici kvůli pohlaví, aniž k tomu má dobrý důvod. Zákon o rovných příležitostech stanovuje, že zaměstnavatelé, vzdělávací instituce a ostatní organizace mají povinnost podporovat rovnost. Zaměstnavatel, který pravidelně vyplácí nejméně 30 osob, musí tuto perspektivu zahrnout do ročních personálních a školicích plánů.<sup>105</sup>

### 4.2.4 Nerovnost ve mzdách

„Navzdory poměrně vyrovnanému postavení žen a mužů na trhu práce, existují ve Finsku příklady rozdílu v mzdovém ohodnocení, které lze vysvětlit příslušností k jednotlivým pohlavím. Průměrná měsíční mzda žen byla v roce 2003 83 % mzdy muže. Na rozdíl od ostatních evropských zemí je tento rozdíl vyšší ve veřejném sektoru (25 %) než v soukromém (15 %). Větší rozdíly ve mzdách mužů a žen ve veřejném sektoru lze vysvětlit větší gendrovou segregací jednotlivých profesí v tomto sektoru (European Employment Observatory Review, 2004). Vláda činí v této oblasti různá opatření s cílem dosáhnout stejného postavení a ohodnocení mužů i žen. Jedním z příkladů je snaha sociálních partnerů zavést mzdový systém založený na „job demand assessment“, který by měl eliminovat nepodložené rozdíly ve mzdě za stejnou nebo velmi podobnou práci na úrovni podniku a odvětví.“<sup>106</sup>

---

<sup>105</sup> Síť místních a regionálních samospráv středoevropských a východoevropských států: Zpráva Logon 2000. [online]. [cit. 27. června 2007]. Dostupné z <[http://www.ceec-logon.net/reports/documents/report2000\\_cz.pdf](http://www.ceec-logon.net/reports/documents/report2000_cz.pdf)>.

<sup>106</sup> Kotrusová, M., Kux, J. *Analýza politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů politiky zaměstnanosti České republiky*. Praha: VÚPSV, 2006. [online]. c2007 [cit. 17. června 2007]. Dostupné z <[http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_213.pdf](http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz_213.pdf)>

## Závěr

Bakalářská práce se zabývá problematikou ohrožených skupin žen na trhu práce.

Cílem této práce bylo analyzovat postavení, problémy a jejich perspektivy na trhu práce.

Jednotlivé ekonomické teorie zdůrazňují různé faktory, které způsobují odlišné postavení žen na trhu práce. Podle segmentační teorie duálního trhu práce, která rozděluje pracovní trh na primární a sekundární trh práce, mají ženy, tedy až na některé výjimky v důsledku svého nízkého kapitálu a „nespolehlivosti“ ztížený přístup na primární trh práce. Také podle teorie fronty, kdy zaměstnavatelé odhadují lidský kapitál a přínos pro firmu na základě předsudků a stereotypů, bývají ženy oproti mužům stavěny až na konec pomyslné fronty. Ve většině případů ženy nejsou stále pro firmy spolehlivým, důvěryhodným a perspektivním partnerem, jelikož se předpokládá, že mladé ženy odejdou na mateřskou dovolenou, nebo jsou předpokládány časté pracovní absence z důvodu ošetřování člena rodiny, nemožnost pracovat přesčas atd. Specifičtější pohled do problematiky znevýhodňování ženské pracovní síly dále umožňuje horizontální a vertikální gender segmentace a Feministické teorie, které se opírají o charakteristiky pohlaví.

Nejenže jsou ženy na trhu práce znevýhodňované, ale také čelí různým diskriminačním praktikám zaměstnavatelů, nejen před vstupem na trh práce, ale i přímo v pracovních vztazích. Formy diskriminace před vstupem na trh práce, ať již přímé či nepřímé diskriminace, se projevují ve formě diskriminačních inzerátů, v rámci pohovorů u zaměstnavatelů, když se ženy o místo ucházejí. Ženám jsou kladeny otázky týkající se rodinného života, těhotenství, počtu dětí a jejich věku, zajištění hlídání atd., ačkoli je zákaz diskriminace výslovně zakázán v zákoně č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Z hlediska pracovních vztahů je zákaz diskriminace a princip rovného zacházení upraven zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce. Přes tento legislativní zákaz, ženy mívají průměrné měsíční mzdy stabilně nižší než muži. Ženy v průměru vydělávají zhruba 75 % platu mužů, přičemž rozdíly v odměňování paradoxně rostou společně s dosaženým vzděláním. Největší rozdíly v platech jsou mezi vysokoškolsky vzdělanými ženami a muži. Doc. Ing. Štěpán Jurajda Ph.D. působící na CERGE – EI, přinesl poznatky, že rozdíl v odměňování lze rozdělit na tři části: první část vyplývá z rozdílných produktivit charakteristik žen a mužů, další část vyplývající ze segregace trhu práce a další nevysvětlitelná část 2/3, která představuje horní hranici částky upírané ženám v důsledku diskriminace v odměňování.

Také ženy v České republice čelí vyšší nezaměstnanosti a jejich postavení na trhu práce je méně jisté než u mužů. Již od roku 1998 je míra nezaměstnanosti vyšší asi o tři procentní body než nezaměstnanost mužů. Nemožnost žen najít zaměstnání je ovlivněno *věkem, vzděláním, rodinnou situací a regionem v kterém žijí a popřípadě kumulací dalších handicapů*. Z hlediska věku jsou nezaměstnaností postiženy ženy ve věkových kategoriích do 25 let, kde se jeví problém nedostatek praxe, či riziko otěhotnění, ve věkových kategoriích 30-34 let bývá problém, že tyto ženy se obvykle po přerušení kariéry z důvodu mateřství se vrací opět na trh práce, ztratily určitou praxi a dále potřebují zejména sladit rodinný život s pracovním životem a tato potřeba je často vede k projevení nesouhlasu pracovat o víkend, přesčas, ve více směném provozu a je determinována nechutí zaměstnavatelů zaměstnávat tuto pracovní sílu z obavy častých paragrafů. Dále se jedná o věkovou kategorii 50-54 let. K hlavním rizikovým faktorům u této věkové skupiny patří zdravotní problémy, snížená

adaptabilita na nové podmínky a profesi, nižší kvalifikace. Z hlediska vzdělání jsou nejvíce nezaměstnaností postiženy ženy, které mají jen základní vzdělání nebo středoškolské vzdělání bez maturity. Z regionálního hlediska je největší nezaměstnanost žen v krajích, kde v důsledku strukturálních změn došlo k zániku tradičních průmyslových odvětví jako je kraj Ústecký, Moravskoslezský, Olomoucký, a v regionech jako je Vysočina, Pardubický, Jihočeský kraj kde je míra nezaměstnanosti žen oproti mužům až dvojnásobná.

Od roku 1993 až do roku 2006 mezi nezaměstnanými celkem i mezi dlouhodobě nezaměstnanými, vždy převládaly ženy. Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů v kategoriích nad 6 měsíců a nad 12 měsíců přesáhl v roce 2006 56% respektive 57%. V evidenci úřadu práce bylo z celkového počtu nezaměstnaných žen na konci roku 2006 déle než 6 měsíců 60,7% a déle než 12 měsíců 44,3% všech žen uchazeček. Obecně setrváním v dlouhodobé nezaměstnanosti přináší nepříjemné důsledky jak pro jednotlivé nezaměstnané, tak i pro stát, a čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím se snižuje jejich šance najít opět zaměstnání. Někteří zaměstnavatelé mohou dlouhodobě nezaměstnané vnímat jako pracovní sílu, která dlouho nepracovala a ztratila pracovní návyky, zkušenosti a tedy dochází k snížení úrovně lidského kapitálu. Pro jednotlivé nezaměstnané znamená dlouhodobá nezaměstnanost prudké snížení životní úrovně, ztrátu statusu, ztrátu sociálních kontaktů a k této patové situaci se mohou přidat další potíže jako psychické a rodinné problémy. V neposlední řadě dlouhodobá nezaměstnanost ničí jejich pracovní etiku a motivaci hledat místo a vede k návyku na sociální dávky, což vytváří past nezaměstnanosti a v konečném důsledku vede až k definitivnímu vyloučení z trhu práce. Pro stát znamená dlouhodobá nezaměstnanost zejména zvýšení nároku na státní rozpočet v souvislosti vyplácení dávek v nezaměstnanosti a dalších podpor, ztráty z neodvedených daní a daňových úlev.

Redukce nezaměstnanosti se stává jedním z hlavních cílů politiky zaměstnanosti České republiky. Ztíženou situaci žen na trhu práce řeší řada opatření APZ, ačkoli nelze definovat pouze jeden nástroj APZ, většinou je vhodná jejich kombinace. Další součástí APZ realizovaných na úrovni MPSV a na úřadech práce je systém investičních pobídek a cílené programy k řešení zaměstnanosti a projekty zaměstnanosti v rámci Operačního programu rozvoje lidských zdrojů a Jednotného programového dokumentu 3 Praha, které jsou podporované Evropským sociálním fondem.

V rámci těchto projektů OP RLZ a JPD 3 v rámci priority 2.2 Sociální integrace a rovné příležitosti, jsou finančně podporované takové aktivity, k prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže, které by měly pomoci nejen ženám k maximální účasti na trhu práce. Jedná se například o podporu vzniku nových forem zaměstnávání, jako jsou pracovní místa s pružnou pracovní dobou, práce na částečný úvazek, sdílených pracovních míst více zaměstnanci, podpora tvorby nových pracovních míst vytvářením mikrojeslí, mikroškolek, rozvoj sociálních služeb v oblasti péče o děti a seniory, rozvoj rekvalifikačních a programů zvyšujících kvalifikace žen v netradičních oborech, podpora žen zahajující samostatně výdělečnou činnost a neposlední řadě tvorba a vývoj takových aktivit odstraňující diskriminaci žen na trhu práce.

Nerovné postavení a nezaměstnanost není jen problémem českých žen, ale i problémem ostatních členských zemí Evropské unie. Samozřejmě, že existují země, ve kterých jsou ženy oproti ženám v České republice na tom hůře, ale existují země, které v kterých jsou ženy na tom o něco lépe. Jednou z takových zemí je Finsko kde, míra zaměstnanosti finských žen je vysoká, ve druhém čtvrtletí 2005 činila 67,4 %. Finsko vlastně již od roku 2001 naplňuje cíl stanovený Lisabonskou strategií. Vysoká míra zaměstnanosti je dána tím, že Finsko, prosazuje *sociální politiku přátelskou vůči ženám*. Politika zaměstnanosti při prosazování rovnosti pohlaví v oblasti sladění požadavků rodinného a pracovního života různými způsoby

podporuje vysokou účast žen, zejména matek, v oblasti placené práce. Hlavní roli v podpoře vysoké zaměstnanosti žen hraje zejména systém široce dostupných a kvalitních předškolních zařízení, zákonem stanovené možnosti pro různé modely rodičovské péče o různé staré děti, čerpání rodičovské dovolené souběžně se zaměstnáním tzv. částečná rodičovská dovolená, systém otcovských dovolených a zákonného nároku na snížení své pracovní doby, a to až do druhé třídy povinné školní docházky dítěte a různé formy flexibilní pracovní doby. Pro každou finskou firmu se stalo samozřejmostí vytvářet takové podmínky pro ženy, aby byly vhodné pro sladění práce a rodiny.

Po prostudování všech materiálů docházím k názoru, že Česká republika od vstupu do Evropské unie učinila velké kroky jak v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže tedy zejména po stránce právní tak i institucionální, avšak sama legislativa nezajistí skutečné prosazení principu rovnosti v praktickém životě. Rovnosti na trhu práce je možné dosáhnout zpochybněním zavedených stereotypů o ženách a zaváděním genderové rovnosti do všech oblastí života. Obecně jsou hlavními strategiemi gender mainstreaming – horizontální uplatňování principu rovných příležitostí napříč všemi dalšími oblastmi a pozitivní akce zaměřené na zlepšení postavení žen na trhu práce.

Také přijetí principů Evropské strategie zaměstnanosti přináší mnoho pozitivních přístupů ve vztahu k aktivní politice zaměstnanosti, jako je posílení APZ proti boji s dlouhodobou nezaměstnaností.

## Seznam použité literatury

### Monografie

1. Brožová, D.: *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1.vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. Nakladatelství Oeconomica, 2006. 173. s. ISBN. 80-245-1120-7.
2. Fuchs, K., Tuleja, P.: *Mikroekonomie I*. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2002.
3. Leitmanová, I.: *Trh práce v EU a ČR: stav a vývoj*. 1.vyd. České Budějovice: Nakladatelství. DATAPARTNER, 1999. 168. s. ISBN 80-902696-0-5.
4. Mareš, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172. s. ISBN 80-86429-08-3.
5. Sirovátka, T.: *Marginalizace na pracovním trhu*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 1997. 138. s. ISBN 80-210-1716-3.
6. Sirovátka, T.: *Politika pracovního trhu*. 1.vyd. Brno: Vydavatelství MU Brno, 1995. 171. s. ISBN 80-210-1251-X.

### Sborníky

7. Huňková, M., Rytířová, K., Navrátilová J.: *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno: Nesehnutí Brno, 2003. 21. s. ISBN 80-903228-1-6.
8. Kotíková, J.: Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In.: eds. Sirovátka, T., Mareš, P.: *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003. 272. s. ISBN 80-210-3048-8.
9. Majdyšová, M.: Diskriminace z pohledu úřadu práce. In: *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce*. 1.vyd. Praha: Český helsinský výbor, 2002. 95. s. ISBN 80-86436-11-X.
10. Mareš, P., Sirovátka, T.: Dochází na českém trhu k Maginalizaci? In.: Sirovátka, T., Mareš, P. ed. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika..* Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003. 272. s. ISBN 80-21-3048-8.
11. Marksová-Tominová M.: Co je to diskriminace a proč vzniká. In.: *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR*. Praha: Český helsinský výbor, 2002. 95. s. ISBN 80-86436-11-X.
12. Nováková, J.: Možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce. In.: *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Praha: Český helsinský výbor, 2002. 95. s. ISBN 80-86436-11-X.



13. Sirovátka, T., Rákoczyová M.: Aktivní politika zaměstnanosti a strategie zaměstnanosti. In.: eds. Winkler, J., Žižlavský, M.: *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita v Brně FSS, 2004. 241. s. ISBN 80-210-3565-X.
14. Štamberková, J.: *Možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce*, In: *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice* 1.vyd. Praha: Český helsinský výbor, 2002. 95. s. ISBN 80-86436-11-X.

## Články

15. Premusová J., Sirovátka T.: *K formování dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice*. Sociologický časopis, XXXII, 1/1996 s. 41.

## Internetové zdroje

16. Bartáková, H.: *Znevýhodnění žen s dětmi na trhu práce*. [online]. c [cit. 7. června 2007]. Dostupné z <<http://www.mopo-cz.eu/stranky/znevychodneni-zen-s-detmi-na-trhu-prace>>.
17. Český statistický úřad.: *Ženy a muži v datech*. [online].[cit. 7. června 2007]. Dostupné z <[http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf)>.
18. Dvořáková, Z.: *Podmínky pro rovné zacházení a zlepšování kvality pracovního života*. [online]. [cit. 2. května 2007]. Dostupné z <[kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/podminky\\_pro\\_rovne\\_zachazeni.doc](http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/podminky_pro_rovne_zachazeni.doc)>.
19. Ferarová, E.: *Základní východiska a koncepce politiky rovných příležitostí*. [online]. [cit. 15. června 2007]. Dostupné z <[www.rppp.cz/index.php?s=file\\_download&id=81](http://www.rppp.cz/index.php?s=file_download&id=81)>.
20. Gender studies , Gender balíček 3/2005 příloha Práva žen podle zákoníku práva ČR [online].[cit. 8. června 2007]. Dostupné <[http://www.feminismus.cz/download/GB\\_zakonikprace\\_0305.pdf](http://www.feminismus.cz/download/GB_zakonikprace_0305.pdf)>.
21. Kotíková, J.: *Regionální analýza a koncepce zaměstnanosti, trhu práce a sociální péče*. Praha: VÚPSV, 2001. [online]. c2001 [cit. 2. června 2007]. Dostupné z <<http://www.vupsv.cz/>>.
22. Kotrusová, M., Kux, J. *Analýza politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů politiky zaměstnanosti České republiky*. Praha: VÚPSV, 2006. [online]. c2007 [cit. 17. června 2007]. Dostupné z <[http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_213.pdf](http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz_213.pdf)>.
23. Kuchařová, V., Zamykalová L.: *Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce*. Praha: VÚPSV, 2002.[online] c2000 [cit. 2. června 2007]. Dostupné z <<http://www.vupsv.cz/>>.
24. Majdyšová, M.: *Diskriminace z pohledu úřadu práce*. In: *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce*. 1.vyd. Praha: Český helsinský výbor, 2002.

25. Mareš, P., Vyhlídal, J., Sirovátka, T.: *Nezaměstnaní na trhu práce*. Praha: VÚPSV, 2002. [online]. c 2002 [cit. 17. května 2007]. Dostupné z <<http://www.vupsv.cz/>>.
26. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, *Práce a právo*. [online]. c2005 [cit. 12. června 2007]. Dostupné z <<http://www.mpsv.cz/cs/6#ppred>>.
27. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.: *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání* [online]. c2005 [cit. 12. června 2007]. Dostupné z <<http://www.mpsv.cz/cs/955>>.
28. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: *Program Iniciativy Společenství EQUAL*. Praha: 2004. [online]. c 2003 [cit. 28. května 2007]. Dostupné z <[http://www.equalcr.cz/files/clanky/37/CZ\\_CIP\\_EQUAL\\_cj.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/37/CZ_CIP_EQUAL_cj.pdf)>.
29. Nadace Open Society Fund Praha. *Monitorovací zpráva EONET ČR*. [online]. [cit. 12. června 2007]. Dostupné z <[osf.cz/attachments/eonet-monitorovaci-zprava.pdf](http://osf.cz/attachments/eonet-monitorovaci-zprava.pdf)>.
30. Portál MPSV ČR.: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2005*. [online]. [cit. 17. května 2006]. Dostupné z <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2005/analyza\\_zam\\_nezam\\_2005.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2005/analyza_zam_nezam_2005.pdf)>.
31. Portál MPSV ČR.: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2006*. [online]. [cit. 17. května 2006]. Dostupné z <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2006/prilohy\\_0612\\_8.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2006/prilohy_0612_8.pdf)>.
32. Portál MPSV ČR: *Grantové projekty pro programovací období 2004-2006*. [online]. [cit. 1. června 2007]. Dostupné z <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol\\_info/esf/granty/obd2004\\_06/](http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/esf/granty/obd2004_06/)>.
33. Sirovátka, T., Kulhavý, V., Horáková, M., Rákočzyová, M.: *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce- závěrečná zpráva*. Praha - výzkumné centrum Brno: VÚPSV, 2003. [online]. [cit. 3. června 2007]. Dostupné z <<http://www.vupsv.cz/>>.
34. Sirovátka, T., Kulhavý, V., Horáková, M., Rákočzyová, M.: *Hodnocení programů na lokálním trhu práce- přínosy rekvalifikací a dalších nástrojů APZ na Břeclavsku*. Brno: VÚPSV, květen 2003. [online]. [cit. 18. června 2007]. Dostupné z <<http://www.vupsv.cz/>>.
35. Síť místních a regionálních samospráv středoevropských a východoevropských států: *Zpráva Logon 2000*. [online]. [cit. 27. června 2007]. Dostupné z <[http://www.ceec-logon.net/reports/documents/report2000\\_cz.pdf](http://www.ceec-logon.net/reports/documents/report2000_cz.pdf)>.
36. Spoustová, I.: *Diskriminace a rovné příležitosti na trhu práce* [online] c2006. [cit. 12. června 2007]. Dostupné z <<http://www.rovneprilezitosti.cz/poradenstvi.php?article=217>>.

### **Právní normy**

37. Listina základních práv a svobod
38. Zákon č. 435/2004 Sb., O Zaměstnanosti
39. Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce
40. Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č.288/2003 Sb.,

### **Ostatní zdroje**

41. Jachanová-Doleželová, A.: Podmínky vhodné pro sladění práce a rodiny jsou samozřejmostí pro každou skandinávskou firmu. In. Gender Studies, o.p.s.: *Rovné příležitosti do firem*. 26 s. ISBN: 80-86520-15-3.
42. *Zaostřeno na ženy, na muže*. Praha: Český statistický úřad, 2006. 239 s. ISBN: 80-250-1356-1.

## Seznam tabulek

- Tabulka 1: Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů
- Tabulka 2 : Průměrné hrubé měsíční mzdy v závislosti na vzdělání v roce 2002
- Tabulka 3: Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v roce 2002- klasifikace zaměstnání
- Tabulka 4: Míra nezaměstnanosti 1998-2006
- Tabulka 5: Míra nezaměstnanosti podle věku v %
- Tabulka 6: Míra nezaměstnanosti podle nejvyššího dosaženého vzdělání v %
- Tabulka 7: Obecná míra nezaměstnanosti (ILO) podle krajů
- Tabulka 8: Vývoj nezaměstnanosti
- Tabulka 9: Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence
- Tabulka 10: Finsko- Míra nezaměstnanosti v %
- Tabulka 11: Finsko- Míra nezaměstnanosti mužů a žen v %
- Tabulka 12: Finsko - Podíl dlouhodobě nezaměstnaných v %
- Tabulka 13: Finsko - Základní ukazatele trhu práce

## **Seznam použitých zkratk**

**APZ** – Akční politika zaměstnanosti

**ČR** – Česká republika

**OP RLZ** – Operační program rozvoje lidských zdrojů

**JPD 3** – Jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu NUTS 2 hlavní město Praha

## **Seznam příloh**

**Příloha 1:** Slovník pojmů

**Příloha 2:** Tab. 1 : Priority a opatření rozvoje lidských zdrojů

Tab. 2 : Priority a opatření JPD 3

## Příloha 1

### Slovník pojmů

**Feminismus** je sociálně politický myšlenkový směr, který vychází z přesvědčení o nerovném postavení žen a mužů. *Ženské či feministické hnutí* je cílená, organizovaná, systematická činnost, jejímž účelem je prosazování feministických postojů a myšlenek do praxe, popř. poskytování konkrétní pomoci ženám. Základní vizí je překonávání nerovnosti žen a mužů ve společnosti pramenící ze stereotypů vázaných na jejich pozici a roli v různých sférách života.

**Gender** (výslovnost „džendr“ - česky rod, používán též výraz „sociální pohlaví“) je výrazem pro ty rozdíly mezi jedinci – ženami a muži, které nejsou dány základními fyzickými rozdíly, ale rozlišováním podle psychických a sociálních projevů (styl chování, oblékání, slovní i mimoslovní komunikace, apod.), které nejsou dány biologicky, ale výchovou v určité společnosti či kultuře – mohou se lišit jak v čase, tak v rámci jedné kultury i mezi kulturami.

**Gender budgeting** se opírá o princip spravedlivého přerozdělování finančních prostředků z hlediska rovných příležitostí obou pohlaví. Jde o začlenění genderového hlediska do procesu přípravy veřejných rozpočtů, neboť v populaci je přibližně stejný podíl žen a mužů a proto by ve stejném poměru měly být veřejné zdroje rozděleny rovnoměrně mezi obě pohlaví, tedy na podporu projektů, které slouží jak ženám, tak mužům.

**Gender mainstreaming** označuje strategii pro propagaci a dosažení rovnosti žen a mužů. Spočívá v začlenění hlediska obou pohlaví do každodenních otázek, na všech úrovních rozhodování a ve všech oblastech politiky. Všechny návrhy (ve stádiu plánování, realizace i hodnocení) jsou zvažovány z hlediska situace a příležitostí žen a mužů s cílem dosáhnout rovnosti.

**Genderová perspektiva** vyjadřuje reflexi genderových rozdílů a pozornost jim věnovanou v jakékoliv oblasti sledování či činnosti. Oproti tomu termín genderová slepost ukazuje na ignorování či neschopnost vzít v úvahu otázky genderové rovnosti.

**Genderová socializace** vyjadřuje proces učení se mužským a ženským rolím, ve kterém si už od útlého věku osvojujeme sociální normy, hodnoty, utváříme si své vlastní „já“. Jedinec se učí jak by se měl jako holčička/žena nebo chlapeček/muž chovat, vyjadřovat, oblékat, ale třeba i projevovat vůči svému okolí. Utváří si svoji genderovou identitu. Zvláště intenzivně probíhá socializace v rané fázi dětství, ale do jisté míry pokračuje po celý život. Primárně probíhá socializace v rodině, poté ve škole, mezi vrstevníky a samozřejmě nás socializuje též jazyk a média.

**Genderové stereotypy** označují předsudky a stereotypní představy o „správném“ a „přirozeném“ chování a posuzování jedinců na základě jejich příslušnosti k určitému pohlaví (vzory „ženskosti“ a „mužskosti“) bez toho, abychom se hlouběji zabývali tím, co je jim vrozené a co získali výchovou, jaké jsou jejich individuální schopnosti, potřeby, hodnoty.

**Genderová studia** (též studia rodu, Gender Studies) je akademický multidisciplinární obor zabývající se výzkumem a rozбором systému genderových vztahů a genderového rozměru v různých oborech.

**Kvóty** jsou přechodná opatření užitá s cílem napravit předcházející nerovnost (obvykle ve vztahu k rozhodovacím pozicím, k přístupu ke školení či zaměstnání), které určuje povinný

počet míst, který je nutno vyhradit pro určitou znevýhodněnou skupinu. Např. kvóty na kandidátních listinách politických stran v některých zemích jsou dané tzv. **zipovým systémem** (tzn. že se na nich střídá vždy žena a muž) nebo ustanovením tzv. **parity** (značí, že 40% míst na kandidátce je určeno ženám, 40% mužům a zbytek je ponechán volnému výběru)

**Pozitivní akce** (též **pozitivní diskriminace** či **afirmativní akce**) obsahuje kroky zaměřené na určitou skupinu, které mají za cíl postupně odstranit a předcházet diskriminaci nebo napomoci vyrovnat znevýhodnění, která vycházejí ze stávajících postojů, chování a struktur.

**Rovné příležitosti žen a mužů** zahrnují neexistující bariéry na základě pohlaví pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě – neexistenci přímé či nepřímé diskriminace na základě pohlaví.

**Segregace práce/zaměstnání** vyjadřuje koncentraci žen a mužů v určitých typech zaměstnání a na různých úrovních činností, přičemž možnosti žen jsou omezenější než možnosti mužů (**horizontální segregace**). Ženy také vykonávají práci nižší úrovně (**vertikální segregace**).

**Sexismus** je diskriminace na základě pohlaví, v naší společnosti zejména znevýhodnění žen na základě jejich příslušnosti k ženskému rodu.

**Sexuální obtěžování** označuje nežádoucí chování sexuální povahy nebo jiné chování, které je založeno na sexu a které snižuje důstojnost žen či mužů. Zahrnuje konání od vtípkování se sexuálním podtextem až po fyzické násilí a znásilnění. Důležitým aspektem je zneužívání moci nadřízené osoby (např. šéf firmy) nad osobou podřízenou (např. sekretářka). Anglický pojem "sexual harassment" byl v 80. letech 20. st. mylně přeložen jako "sexuální harašení".

**Skleněný strop** zahrnuje neviditelné bariéry v podobě tradičních (stereotypních) postojů, přesudků a hodnot, které brání posílení pozic žen v plné účasti na životě společnosti. Pojem "neviditelný strop" se používá specificky pro označení překážek, které znemožňují ženám postup na vyšší pozice v rámci organizací či odvětví, kde mají převahu muži.

Zdroj: <http://www.rovneprilezitosti.cz/>



## Příloha 2

Tab. 1 : Priority a opatření Rozvoje lidských zdrojů

Priorita	Opatření a cíle	
Priorita 1	<b>Aktivní politika zaměstnanosti</b>	
	Opatření 1.1	Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání
	Opatření 1.2	Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti
Priorita 2	<b>Sociální integrace a rovné příležitosti</b>	
	Opatření 2.1 (část)	Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociálním vyloučením (část opatření)
	Opatření 2.2	Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce
Priorita 3	<b>Rozvoj celoživotního učení</b>	
	Opatření 3.3	Rozvoj dalšího profesního vzdělávání
Priorita 4	<b>Adaptabilita a podnikání</b>	
	Opatření 4.1	Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek jako podpora konkurenceschopnosti

Zdroj: *Portál MPSV ČR*

### **Opatření 1.1. Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání**

je realizováno formou národních projektů a regionálních a nadregionálních grantových schémat na centrální úrovni. Pověřené úřady v rámci tohoto opatření realizují např. tyto druhy národních projektů „První start“ „Nový start“ „Návrat do práce“ a „Najdi si práci“

### **Opatření 2.2. Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce**

je realizována prostřednictvím nadnárodních projektů grantového schématu a je zaměřena na tyto **cílové skupiny**:

- Ženy – ženy s malými dětmi, matky samoživitelky, dlouhodobě nezaměstnané, ženy ohrožené nezaměstnaností, ženy se základním vzděláním nebo bez vzdělání, ženy v předdůchodovém věku, začínající podnikatelky, ženy vracející se na trh práce.
- Muži, kteří jsou v obdobné situaci jako ženy s malými dětmi a matky samoživitelky,
- Organizace prosazující rovnost žen a mužů,
- Vzdělávací a poradenské organizace zabývající se řešením politiky rovnost žen a mužů,
- Zaměstnavatelé.

### Typy činností pro cílové skupiny:

- Analýzy a monitorování trhu práce z hlediska rovných příležitostí.
- Podpůrné činnosti k odstranění bariér rovného přístupu ke vzdělání a zaměstnanosti.
- Vytváření pracovních míst v sociálním sektoru.
- Rozvoj programů pro získávání pracovních dovedností v netradičních oborech pro ženy.
- Rozvoj rekvalifikace a programů zvyšujících kvalifikaci žen v netradičních oborech.
- Zpřístupnění nabídky dalšího vzdělávání, rekvalifikace a zvyšování kvalifikace pro ženy.
- Poradenství při výběru povolání pro oblast netradičních zaměstnání pro ženy.
- Zpřístupnění specifických programů zájemkyním o změnu profese nebo zajímavajícím se o zahájení podnikání, analýza a monitorování trhu práce.
- Podpora aktivit pro rozšiřování nabídky pracovních míst s pružnou pracovní dobou, na částečný pracovní úvazek, pracovních míst sdílených více zaměstnanci nebo pracovních míst s možností neplaceného volna v době prázdnin, práce z domova.
- Podpora tvorby nových pracovních míst vytvářením mikrojeslí a mikroškolek a rozvoj sociálních služeb (především péče o děti a seniory) zvláště ve venkovských oblastech.
- Tvorba a vývoj programů pro odstranění projevů diskriminace na trhu práce na základě pohlaví – vyhledávání nejzávažnějších projevů diskriminace, zavádění do praxe nových „antidiskriminačních“ programů, aktivní vyvíjení nových možností samostatných aktivit se zaměřením na odstranění diskriminace.

Zdroj: Portál MPSV ČR: *Grantové projekty pro programovací období 2004-2006.*

Podobné jsou i priority a opatření JPD 3, jehož implementaci zabezpečuje Úřad práce hlavního města Prahy.

Tab. 2 : **Priority a opatření JPD 3**

Priorita	Opatření a cíle	
Priorita 1	<b>Aktivní politika zaměstnanosti</b>	
	Opatření 1.1	Rozšíření a zvýšení adresnosti aktivní politiky zaměstnanosti
Priorita 2	<b>Sociální integrace a rovné příležitosti</b>	
	Opatření 2.2 část	Sladění rodinného a pracovního života – část zaměstnanost
Priorita 4	<b>Adaptabilita a podnikání</b>	
	Opatření 4.1 část	Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek jako podpora konkurenceschopnosti – část zaměstnanost

Zdroj: *Portál MPSV ČR*