

**Univerzita Hradec Králové**  
**Fakulta informatiky a managementu**  
**Katedra ekonomie**

**Diskriminace na trhu práce**  
Bakalářská práce

Autor: Karolína Svobodová  
Studijní obor: Finanční management

Vedoucí práce: Ing. Vojtěch Jindra

Hradec Králové

Duben 2018

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci zpracovala samostatně a s použitím uvedené literatury.

V Hradci Králové dne 23.4.2018

Karolína Svobodová

Poděkování:

Děkuji vedoucímu bakalářské práce panu Ing. Vojtěchu Jindrovi za metodické vedení práce, cenné rady a připomínky. Dále děkuji rodině a blízkým za podporu při studiu.

## **Anotace**

Tato bakalářská práce se zabývá trhem práce a diskriminací, která se na něm objevuje. Teoretická část práce vysvětluje obecné pojmy týkající se trhu práce jako nezaměstnanost, vliv státu na situaci na trhu práce, poptávka, nabídka a jejich rovnováha. Práce se dále zabývá motivací k práci, rozdělením trhu práce a tím vznikajících mzdových rozdílů. Poslední část teoretické části je věnována samotné diskriminaci, tedy jednotlivým znevýhodněným skupinám.

Praktická část bakalářské práce nahlíží na nezaměstnanost v České republice v letech 2016 a 2017, dotazníkovým šetřením je odhalena přítomnost diskriminace na českém trhu práce. Nezaměstnanost a diskriminace jsou sledovány také v městě Jičín. Práce je zakončena shrnutím poznatků a výsledků dotazníkového šetření a nastíněním možného řešení při setkání s diskriminací.

## **Annotation**

### **Title: Labour market discrimination**

The Bachelor thesis is about the labour market and the discrimination that emerges in it. The theoretical part explains general terms regarding the labour market, such as unemployment, state's influence over the labour market, demand, supply and their equilibrium. Furthermore, the bachelor thesis deals with the motivation to work, labour market's divisions and hence differences in wages. The last part of the theoretical part focuses on the discrimination of some oppressed groups.

The practical part of the thesis deals with the unemployment in the Czech Republic in the years 2016 and 2017, by using the questionnaire the existence of czech labour market discrimination is found. The unemployment and the discrimination are being monitored in Jičín too. In the end of the Bachelor thesis there are the summarization of the results of the questionnaire and the outline of the solution for the discrimination.

## Obsah

1	Úvod.....	1
2	Cíl práce.....	3
3	Trh práce .....	4
3.1	Makroekonomický pohled .....	4
3.1.1	Nezaměstnanost na trhu práce .....	5
3.1.2	Vliv státu .....	9
3.2	Mikroekonomický pohled .....	10
3.2.1	Nabídka na trhu práce .....	10
3.2.2	Poptávka na trhu práce .....	13
3.2.3	Rovnováha na trhu práce .....	14
3.2.4	Motivace .....	15
3.2.5	Segmentace .....	15
3.2.6	Mzdové rozdíly .....	16
4	Diskriminace na trhu práce .....	17
4.1	Nízké vzdělání.....	18
4.2	Absolventi škol .....	19
4.3	Vysoký věk (50+).....	20
4.4	Ženy .....	21
4.4.1	Nižší mzdy a skleněný strop.....	22
5	Praktická část.....	24
5.1	Česká republika.....	24
5.1.1	Nezaměstnanost České republiky 2016 .....	25
5.1.2	Nezaměstnanost České republiky 2017 .....	27
5.1.3	Porovnání nezaměstnanosti České republiky v roce 2016 a 2017 .....	28

5.1.4	Výsledky dotazníkového šetření.....	29
5.2	Jičín .....	33
5.2.1	Nezaměstnanost Jičína 2016.....	34
5.2.2	Nezaměstnanost Jičína 2017.....	35
5.2.3	Porovnání nezaměstnanosti Jičína v roce 2016 a 2017.....	36
5.2.4	Volná pracovní místa.....	37
5.3	Obrana .....	41
5.3.1	Diskriminace před vznikem pracovního poměru .....	41
5.3.2	Diskriminace v pracovním poměru .....	42
5.3.3	Projekty Ministerstva práce a sociálních věcí .....	43
6	Shrnutí výsledků.....	45
7	Závěry a doporučení .....	46
8	Použité zdroje .....	47
8.1	Internetové zdroje .....	48
9	Přílohy .....	50

## Seznam obrázků

Obrázek 1 - Rovnovážná alokace času.....	11
Obrázek 2 - Zpět zakřivená individuální křivka nabídky práce.....	12
Obrázek 3 - Křivka poptávky po práci .....	13
Obrázek 4 - Rovnováha na trhu práce .....	14
Obrázek 5 - Nezaměstnanost podle úrovně vzdělání .....	19
Obrázek 6 - Počty nezaměstnaných podle pohlaví a krajů (v tis. osob) v roce 2016 .....	21
Obrázek 7 - Mediány mezd podle úrovně vzdělání v roce 2016 .....	23
Obrázek 8 - Mediánové mzdy podle věkových skupin v roce 2016 .....	23
Obrázek 9 - Sezónně očištěná míra nezaměstnanosti v listopadu 2017 .....	27
Obrázek 10 - Dotazník - Setkání s diskriminací.....	31
Obrázek 11 - Dotazník - Otevřená/skrytá diskriminace .....	32
Obrázek 12 - Počet nezaměstnaných v Jičíně v roce 2016 a 2017.....	36

## Seznam tabulek

Tabulka 1 - Nezaměstnanost podle úrovně vzdělání, průměr roku 2016 .....	19
Tabulka 2 - Nezaměstnanost ČR v roce 2016 .....	25
Tabulka 3 - Nezaměstnanost ČR v roce 2017 .....	27
Tabulka 4 - Nezaměstnanost Jičína v roce 2016.....	34
Tabulka 5 - Nezaměstnanost Jičína v roce 2017.....	35

# 1 Úvod

Trh práce je místo, kde se střetává nabídka a poptávka, jako je tomu na jiných trzích. Na jedné straně je jednotlivec, který hledá práci, na straně druhé zaměstnavatel, který hledá pracovní sílu. Po ukončení studia je potřeba najít zdroj příjmu peněz, aby se jedinec mohl osamostatnit a plnit si své sny a cíle. Pokud se člověk rozhodne, že chce najít zaměstnání, hledá právě na trhu práce. Ten je rozdělen na segmenty a konkrétní nabídka míří na konkrétní část trhu.

Tato práce je rozdělena na dvě části - teoretickou a praktickou. V teoretické části je trh práce rozebrán nejdříve z obecnějšího makroekonomického pohledu. Řeší celkovou (agregátní) nabídku a poptávku, nikoliv jednotlivé firmy a osoby. Důležitým bodem je nezaměstnanost, která se tohoto tématu značně týká a která ovlivňuje ekonomiku státu i jednotlivce. Je objasněno, kdo se vlastně dá považovat za nezaměstnaného. Autorka zmiňuje také vliv státu a jeho boj proti nezaměstnanosti.

Z pohledu mikroekonomického je vysvětleno, kdo stojí na straně nabídky, poptávky a jejich vzájemná rovnováha. Hnací silou lidí na trhu práce je motivace, bez které práce ztrácí smysl.

Trh práce je prostor rozdělený na různé segmenty, ať už podle druhu profese nebo dle geografické polohy. Jednotlivé sektory se od sebe liší a je obtížné, někdy až nemožné, přecházet z jedné části do jiné.

Protože se na trhu práce pohybují lidé a každý je jiný, vznikají rozdíly v ohodnocení za odvedenou práci. V tomto kontextu se objevuje i rozdílné zacházení se zaměstnanci, bohužel někdy až nevlídné. Jedná se o diskriminaci, tedy nespravedlivé jednání vůči osobě, která má nějaký konkrétní rys - jinou barvu pleti, nízké vzdělání, nízký či vysoký věk, nebo je jiného pohlaví. Touto problematikou se zabývá druhá část práce.

Praktická část práce řeší trh práce v České republice - nezaměstnanost a diskriminaci. Provedené dotazníkové šetření přiblíží situaci na českém trhu práce. Diskriminace se možná objevuje už v nabídce volných pracovních míst, jak je tomu ve vybraném městě - Jičín.



Závěrem je postup při obraně proti diskriminujícímu jednání. Pokud je například žena omezována, měla by být situace řešena. Ministerstvo práce a sociálních věcí se snaží napomáhat ženám a usnadnit sladění rodinného a pracovního života pomocí svých projektů.

## 2 Cíl práce

Cílem textu je seznámení s trhem práce a s jeho diskriminací. Práce je uvedena teoretickými znalostmi, které jsou třeba k zapojení do problematiky trhu práce. Jsou uvedeny ekonomické pojmy týkající se tohoto konkrétního a jedinečného prostoru.

Samotná diskriminace nemusí být vždy na první pohled viditelná a prokazatelná. Málokdo dokáže v dané situaci jednat. Pomocí dotazníkového šetření je v praktické části zjištěno, zdali se v České republice diskriminace na trhu práce objevuje, případně v jaké formě a míře. Porovnáním nezaměstnanosti v letech 2016 a 2017 je nastíněna situace v této zemi a dále i ve městě Jičín, které autorka zvolila. Práce je zakončena shrnutím výsledků, zhodnocením situace a doporučením. Zdroje, které byly k vypracování textu použity, jsou uvedeny na konci v seznamu použitých zdrojů.

### 3 Trh práce

Práce je výrobní faktor a zároveň zboží, které je nabízeno na trhu práce. Jedná se o nejdůležitějšího činitele ve výrobním procesu, jelikož bez něj by i ty nejsofistikovanější kapitálové statky a přírodní zdroje zůstaly mrtvými věcmi. Toto téma je velmi důležité, jelikož se týká mezd a zaměstnanosti - důležitých prvků každého hospodářství, ekonomického, politického i sociálního hlediska. [6]

Na trh práce se dá nahlédnout ze dvou pohledů - makroekonomického a mikroekonomického. „*Makroekonomie studuje ekonomiku jako celek a zaměřuje se na ekonomické chování a na rozhodování (politiků), které ekonomiku ovlivňují.*“ (Brčák a Sekera, 2010, s. 9)

„*Zjednodušeně řečeno mikroekonomie zkoumá chování dílčích ekonomických subjektů - jednotlivců, domácností či firem. Složitěji, ale přesněji řečeno, studujeme-li mikroekonomii, sledujeme ekonomický systém očima jednotlivého subjektu.*“ (Macáková, 2010, s. 14)

#### 3.1 Makroekonomický pohled

Trh je místo, kde se střetává nabídka, v tomto případě jsou to potencionální zaměstnanci, s poptávkou, kterou tvoří zaměstnavatelé. Firmy využívají výrobních faktorů (práce, půda, kapitál), které vlastní domácnosti, k výrobě statků (výrobků a služeb). Domácnostem za to náleží důchod v podobě například mezd, zisků, dividend, nájemného. Důchod podniků vzniká na základě výdajů ostatních sektorů, získávají také transferové důchody (především příspěvky z veřejného rozpočtu).

Rovnovážným stavem na trhu práce je situace, kdy se nabízené množství rovná poptávanému, tudíž všichni najdou pracovní příležitost. Ovšem tento stav není obvyklý, zpravidla jedna strana převyšuje druhou. Pokud je větší nabídka, je volných pracovních pozic nedostatek a zaměstnavatelé si tedy mohou vybírat mezi zájemci o danou pozici. V takovém případě vzniká nezaměstnanost.

### 3.1.1 Nezaměstnanost na trhu práce

Pojem „nezaměstnaný“ označuje osobu patnáctiletou a starší, která za sledované období splňuje naráz tyto tři podmínky:

1. byla bez práce, tedy nebyla v placeném zaměstnání ani nebyla sebezaměstnaná.
2. chtěla práci a aktivně ji hledala. To znamená, že se registrovala na úřadu práce nebo na soukromé zprostředkovatelně práce, dále hledala práci přímo ve firmách, sledovala inzerce, snažila se založit vlastní podnikání nebo zvolila jinou cestu hledání zaměstnání.
3. byla schopná okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů nastoupit do práce. [2]

Osoba, která nesplňuje alespoň jednu z uvedených podmínek, je zaměstnaná, nebo ekonomicky neaktivní. Mezi ekonomicky neaktivní patří všichni ve věku 0-14 let, lidé v důchodu a osoby v produktivním věku, které o práci nemají zájem nebo ji aktivně nehledají.

Míra nezaměstnanosti ( $u$ ) se měří v rámci celého státu k určitému datu. Jde o poměr počtu nezaměstnaných osob ( $U$ ) k počtu lidí ochotných pracovat - zaměstnaným a nezaměstnaným, kteří aktivně hledají práci. ( $L + U$ ). [2]

$$u = \frac{U}{L + U}$$

*„Míra nezaměstnanosti, při které je trh práce v rovnováze, se nazývá přirozená míra nezaměstnanosti.“* (Holman, 2004, s. 161) Je to nejnižší míra nezaměstnanosti, kterou lze udržet a která odpovídá potenciálnímu produktu země - nejvyšší úrovni HDP, které lze při daném stavu technologií a počtu obyvatel dosáhnout, aniž by došlo k urychlení inflace. Čím dokonalejší je informovanost na trhu práce, tím roste počet lidí, kteří nachází práci, a klesá přirozená míra nezaměstnanosti. [3]

Existuje několik druhů nezaměstnanosti:

1. Frikční nezaměstnanost – označuje stav na trhu práce, kdy lidé neustále opouštějí své pracovní pozice, ať už dobrovolně či na základě propuštění, a hledají si nové. Na trh také vstupují nové pracovní síly, jako jsou například studenti a matky po mateřské dovolené. Najít zaměstnání ovšem trvá kvůli nedokonalým informacím o volných místech, člověk také nemusí hned přijmout práci, která je mu nabízena. Tento druh patří do přirozené míry nezaměstnanosti, a protože je její podstatou hledání neobsazených míst, nazývá se také vyhledávací nezaměstnanost.

2. Strukturální nezaměstnanost – je důsledkem nesouladu mezi:

- volnými pracovními místy a kvalifikačními požadavky na práci,
- stávající kvalifikací pracovníků a jejich územní alokací.

Tato situace nastává v případě, kdy některá odvětví zažívají rozšířenou reprodukci a jiná naopak zúženou. Mění se skladba poptávky - tento proces je označován jako sektorální přesuny. Nezaměstnaní potřebují získat jiné kvalifikace, nebo se stěhují tam, kde existují volná pracovní místa. To je důvod, proč je strukturální nezaměstnanost časově náročnější než frikční nezaměstnanost. Důsledkem tedy může být existence nabídky volných pracovních míst a současně nezaměstnanosti (v daném období a v dané oblasti). Opět se jedná o složku přirozené míry nezaměstnanosti.

3. Cyklická nezaměstnanost – je stav na trhu práce, kdy je nedostatek volných pracovních míst. Jde o cyklické fluktuace ekonomiky, tedy rozdíl mezi skutečnou a přirozenou mírou nezaměstnanosti a také mezi skutečným a potenciálním produktem. Míra cyklické nezaměstnanosti bývá vyjadřována Okunovým zákonem, který popisuje vztah mezi nezaměstnanostní mírou a rychlostí ekonomického růstu.

Okunův zákon: „*Vyjadřuje fakt, že při růstu nezaměstnanosti nad její přirozenou úroveň úměrně klesá hrubý domácí produkt.*“ [21]

*„Podle Okunova zákona (A. Okun byl jedním z ekonomických poradců J. F. Kennedyho) na každá 2 % poklesu HDP vzhledem k potenciálnímu produktu se míra nezaměstnanosti zvýší o 1 %.“ (Hájek, 2009, s. 158)*

4. Sezónní nezaměstnanost – vzniká kvůli sezónní fluktuaci poptávky po pracovních pozicích. Je běžná například ve stavebnictví a zemědělství. Sezónní nezaměstnanost je považována za složku frikční nezaměstnanosti a řadí se do přirozené míry nezaměstnanosti. [2]
5. Upřednostnění volného času - před prací. Lidé preferují život z podpor a dávek od státu, odmítají práci „za málo peněz“. [8]

Doba, po kterou je člověk nezaměstnaný, závisí na struktuře trhu práce a momentálním stavu ekonomiky. Prodlužování průměrné délky nezaměstnanosti přináší negativní důsledky a náklady. Četnost výskytu nezaměstnanosti závisí na změnách agregátní poptávky po zboží a službách, ze které vychází poptávka po práci, a zároveň na poptávce po práci jednotlivých podniků různých odvětví.

Úbytek zaměstnaných znamená nárůst nezaměstnaných. Přesto, že existuje stabilita na trhu práce, dochází během daného období k pohybům osob (absolventi vstupují na trh práce, staří odcházejí do starobního důchodu).

Nezaměstnanost je také ovlivněna demografickou skladbou obyvatelstva. Pokud tedy nastane v dané zemi období, kdy vstupují do produktivního věku početnější ročníky mladých lidí, které častěji mění práci, nezaměstnanost má tendenci růst.

Rozdílné sektory ekonomiky se vyvíjí různým způsobem. Zatímco jedno odvětví expanduje, zvyšuje svou produkci a počet zaměstnaných, u jiného tomu může být naopak. Je třeba přemístit pracovní síly, ovšem tyto přesuny nemohou nastat bez nákladů a vyžadují čas. Pokud jsou rozdíly v růstu mezi jednotlivými sektory velké, zvyšuje se i přirozená míra nezaměstnanosti.

Velký vliv na počet nezaměstnaných má také výše podpory v nezaměstnanosti. Lidé porovnávají důchod v nezaměstnanosti s důchodem, který získají, pokud pracují. Poměr těchto dvou důchodů, tj. podpory a příjmu v zaměstnání, se

nazývá koeficient náhrady. Vyšší hodnoty znamenají nižší náklady nezaměstnanosti, a tedy větší tendenci zůstat nezaměstnaný a déle hledat práci. Někteří autoři diskutují o snížení podpor v nezaměstnanosti například zdaněním, aby tak vzrostla motivace hledat novou práci. Cílem je získat co nejkratší dobu nezaměstnanosti. [2]

Nezaměstnanost může mít jak kladné, tak záporné dopady, mezi záporné patří ekonomické a sociální.

#### 1. Ekonomické:

- nedochází k využití všech pracovních zdrojů, což může vést k ustrnutí nebo až k poklesu úrovně ekonomiky,
- v ekonomice vznikají výdaje na rekvalifikaci, podpory v nezaměstnanosti apod.,
- klesají příjmy.

#### 2. Sociální:

- obyvatelstvo je rozděleno do skupin díky rozdílné životní úrovni,
- nezaměstnaní se dostávají do psychické nepohody kvůli nižšímu důchodu, narůstajícím obavám, nejistotě, změně společenských vztahů, narušení rodinné pohody atd.,
- změna morálních hodnot, růst patologických jevů jako je kriminalita, drogová závislost, alkoholismus, prostituce atd.

*„Pozitivní důsledky nezaměstnanosti:*

- *konkurence na trhu práce (zejm. na straně nabídky práce)*
- *upevnění pracovní kázně, morálky*
- *zájem o zvyšování kvalifikace*
- *lepší úroveň motivace pracovníků“ (Šimková, 2004, s. 48)*

### 3.1.2 Vliv státu

Situace na trhu práce není státu lhostejná a vláda se jí snaží řešit. Usilují o snížení cyklické nezaměstnanosti stimulací/podněčováním růstu ekonomické úrovně země a tím i zaměstnanosti. [8]

Omezení nezaměstnanosti je úkolem aktivní politiky zaměstnanosti, která zahrnuje například rekvalifikační systémy, veřejně prospěšné práce, podpory od státu na tvorbu nového místa nebo na mzdy.

Zmírněním následků nezaměstnanosti se zabývá pasivní politika zaměstnanosti pomocí vyplácení podpor v nezaměstnanosti a podporou při rekvalifikaci.

Rozsah státní intervence je závislý na politice, ovšem základní principy jsou dány pro většinu vyspělých zemí přibližně stejně. Tvoří je v první řadě právní úprava, která upravuje chování subjektů na trhu práce a činnost institucí, které zabezpečují prosazování státní politiky (například odbory).

Sdružení pracujících, které ovlivňuje v určité míře nabídku i poptávku na trhu práce, se nazývá odborový svaz. Vznášejí požadavky členů, kterými může být například vyšší mzdová sazba, větší bezpečnost práce nebo zlepšení pracovních podmínek. [8]

Vláda (stát) trh práce ovlivňuje také daňovým systémem (daň z příjmu fyzických/právnických osob), dohlíží na včas vykonanou aktualizaci volných pracovních míst, stanoví výši minimální mzdy.

Diskutuje se o tom, zdali stanovením minimální mzdy stát nepodporuje černou ekonomiku, konkrétně tedy ilegální zaměstnanost. Zaměstnavatel najímá pracovní sílu, která je ochotná dělat i za minimum, a nabízí mzdu nižší, než je ta minimální. Dále pak neplatí povinné příspěvky na zdravotní a sociální pojištění a tím si zajistí nižší náklady, tudíž vyšší zisk.



## **3.2 Mikroekonomický pohled**

Trh práce se odlišuje od jiných trhů tím, že nositelem práce je člověk se svými biologickými a psychologickými vlastnostmi a lidskými právy. I to je důvod vládních intervencí a to především v podobě pracovního zákonodárství.

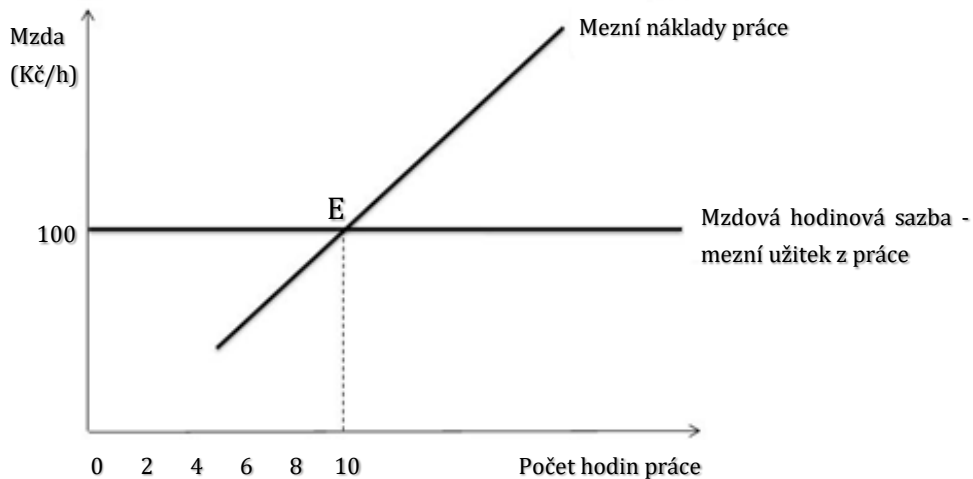
### **3.2.1 Nabídka na trhu práce**

Nabídku na trhu práce tvoří potencionální zaměstnanci, jak již bylo zmíněno. „*Nabídku práce lze chápat jako ochotu domácností nabízet svou pracovní sílu (ochotu pracovat).*“ (Šimková, 2004, s. 44)

Důležitým faktorem na trhu práce je čas. Domácnosti musí rozhodnout, jak si rozdělí celkový objem času na práci a odpočinek. Pracovní doba a volný čas si navzájem konkurují. Zaměstnanec porovnává, který z těchto substitutů přináší větší užitek, zdali volný čas nebo statky a služby, které si může koupit za svoji mzdu.

Čím více času je věnováno práci, tím více je získáno peněz, ovšem zbyde méně volného času a naopak. Tento jev nazýváme náklady obětované příležitosti – buď se člověk vzdává peněz, nebo volného času.

Opět při rozhodování hraje roli výše mzdy. Považujme zde mzdovou hodinovou sazbu jako mezní užitek práce, tedy užitek, který pracovníkovi dodá další hodina jeho práce. Mezní náklady práce představují ztrátu, kterou člověk cítí, když nahradí svůj volný čas prací. Rovnovážná alokace času představuje situaci, kdy se mezní užitek práce rovná mezním nákladům práce. Pracovník by měl usilovat o tuto rovnováhu (bod E v následujícím grafu).



**Obrázek 1 - Rovnovážná alokace času**  
**Zdroj: vlastní zpracování**

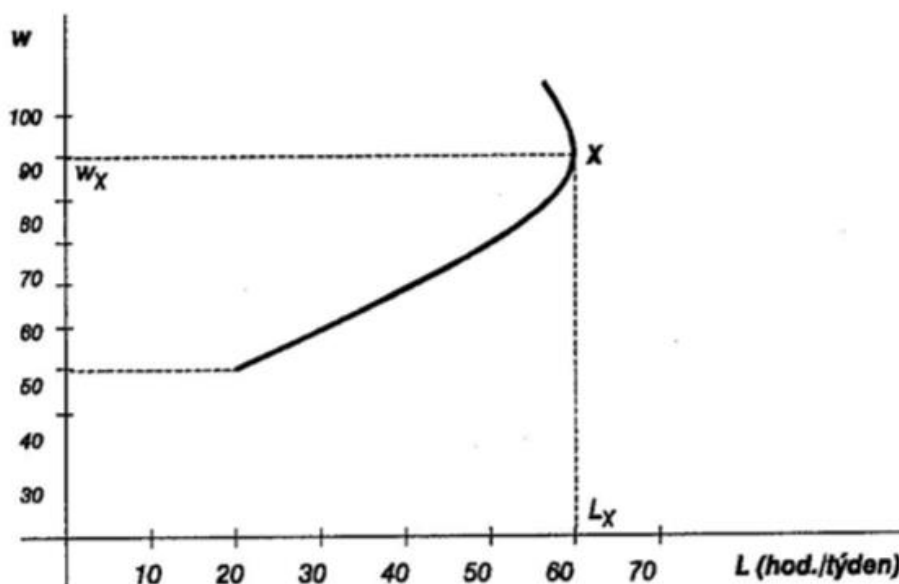
S přibývajícimi hodinami práce se zvyšují náklady obětované příležitosti. Každá další hodina práce je dražší, protože ubíráme volný čas a ten se tedy stává vzácnějším. Aby zaměstnanec nabídl více hodin práce, je nutné zvýšit mzdovou sazbu. Z toho vyplývá, proč je přesčasová práce lépe finančně ohodnocena.

Situace při měnící se mzdě za jinak neměnných cen výrobků a služeb znamená, že zvýšení mezd je možné chápat jako růst množství věcí, které si zaměstnanec může pořídit. V této situaci existují dva protichůdné efekty – substituční a důchodový. [6]

- Vyšší mzdová sazba umožňuje s každou další hodinou práce získání většího množství produktů. To vede pracovní sílu k nahrazování volného času prací. „Jedná se o tzv. substituční efekt změny mzdové sazby, který vede ke zvyšování nabízeného množství práce.“ (Macáková, 2010, s. 163)
- S vyšší mzdovou sazbou roste reálný příjem (za jinak neměnných cen výrobků a služeb), což vede pracovníky k nahrazování práce volným časem. „Tento účinek změny mzdové sazby je tzv. důchodový efekt změny mzdové sazby, který vede ke snižování množství nabízené práce.“ (Macáková, 2010, s. 163)

Ve skutečnosti působí tyto efekty protichůdně, záleží na výši mzdy, který z nich převažuje. Při nižší mzdové úrovni převládá substituční efekt. S růstem mzdové sazby roste množství práce, kterou pracovní síla nabízí. V určitém bodě začne převažovat substituční efekt, tedy s růstem mzdové sazby množství nabízené práce klesá.

Člověk dostává více peněz a může si tedy dovolit více statků, tudíž i více volného času. Ten se také stává vzácnějším, protože je možné trávit volné chvíle příjemněji. Působení obou efektů naráz znázorňuje zpětně zakřivená křivka individuální nabídky práce.



Obrázek 2 - Zpět zakřivená individuální křivka nabídky práce  
Zdroj: [8]

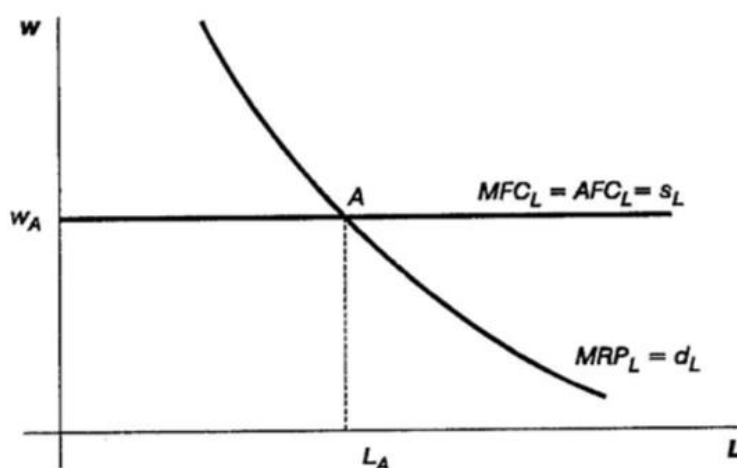
V reálném světě se ale často setkáváme se situací, kdy si pracovníci nemůžou sami určit pracovní dobu. Zaměstnanec ji může upravit jen okrajově, a to prostřednictvím přesčasů a své nemocnosti. Na skutečném trhu práce může člověk vybírat pouze mezi několika kombinacemi mezd a délky pracovní doby, a to například práce na plný či částečný úvazek, nebo lze získat vedlejší pracovní poměr. [6]

### 3.2.2 Poptávka na trhu práce

Poptávku na trhu práce tvoří zaměstnavatelé. Firmy hledají pracovní sílu, aby mohly uskutečnit své plány k dosažení zisku. Poptávka na trhu práce je odvozena od poptávky na trhu výrobků a služeb. Jakmile vrostе zájem po nějakém produktu, zvýší se potřebnost lidí v daném oboru.

Zaměstnavatel má zájem o konkrétní práci v závislosti na její produktivitě, na tom, jak zvýší celkový produkt firmy. Tento nárůst se nazývá mezní fyzický produkt práce - přínos další jednotky práce k výrobě (tedy kolik ona sama vyprodukuje). Příjem firmy se zvýší díky vyšší produkci, kterou zajistí další zaměstnanec, a je nazýván příjmem z mezního produktu práce.

Firma při rozhodování o počtu jednotek práce, které zaměstná: „Najímá práci až do bodu, v němž se mezní přínos této práce pro firmu ( $MRP_L$ ) rovná mezním nákladům firmy na tuto práci, tzn. mzdě ( $W$  - wage), kterou musí platit pracovníkům.“ (Jurečka a kolektiv, 2010, s. 249) Pokud jsou příjmy z mezního produktu práce vyšší než náklady na daného pracovníka, další pracovní síla přináší zisky. Vývoj produktivity je určován zákonem klesajících výnosů - přírůstek produktu se s každou dodatečnou jednotkou práce snižuje.



Obrázek 3 - Křivka poptávky po práci  
Zdroj: [8]

$W$  - mzdová sazba

$L$  - množství práce

$MRP_L$  - příjem z mezního produktu práce

$MFC_L$  - mezní náklady na práci

$AFC_L$  - průměrné fixní náklady

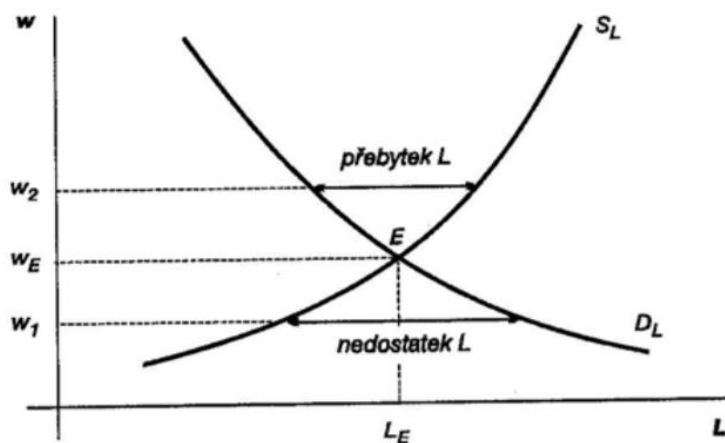
$s_L$  - individuální nabídka

$d_L$  - individuální poptávka

### 3.2.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha je stav, kdy se nabídka rovná poptávce – při určité mzdě se množství nabízené práce rovná poptávanému. Pokud jsou zaměstnanci ochotni pracovat při dané mzdové úrovni a firmy mohou přijímat další lidi, najdou pracovní příležitost.

Situace, kdy je tržní mzdová sazba nižší než rovnovážná, je tedy méně nabízené práce než poptávané, je nedostatek práce. Mzdová sazba poroste nahoru tak dlouho, dokud se nezvýší na rovnovážnou úroveň. Naopak vzroste-li mzdová sazba nad úroveň rovnovážné, poptávané práce je méně než nabízené, vzniká přebytek práce (nezaměstnanost).



Obrázek 4 - Rovnováha na trhu práce

Zdroj: [8]

W - mzdová sazba

L - množství práce

S - nabídka

D- poptávka

E - rovnovážná úroveň

Pohyby mezd jsou zde uvažovány za předpokladu jinak neměnných cen výrobků a služeb. Růstem mzdy se rozumí růst reálné mzdy. Reálná mzda vyjadřuje množství výrobků a služeb, které si za ni můžeme koupit, nominální mzda představuje peníze odpovídající vykonané práci.

### 3.2.4 Motivace

Motivace k práci je tématem jak ekonomickým, tak psychologickým. Individuální nabídka je ovlivněna i jinými aspekty než jsou peníze, jako například bezpečnost, úroveň zdravotní a sociální péče, pracovní prostředí, možnost kariérního růstu, stabilita. Většina lidí má práci jako zdroj obživy, ovšem někdo ve svém zaměstnání nachází sebeuspokojení, koníček, pocit vlastní důležitosti, nebo je pro něj velmi důležité postavení ve společnosti, které je dáno právě jeho profesí. Pokud se zvýší uspokojení z práce díky jiným motivátorům než peněžním, pak je zaměstnanec ochotný obětovat více volného času při jakékoliv mzdové úrovni.

Zajímavým jevem v této souvislosti je „workoholismus“, který vychází z motivace. Člověk se stává závislým na své práci, volný čas a zábava pro něj není uspokojením - to mu přináší pouze práce. Pokud je toto nadšení z práce navíc ještě doprovázeno strachem ze ztráty zaměstnání, může dojít až ke smrti z přepracování. [6]

### 3.2.5 Segmentace

I když byl zatím trh práce zmiňován jako jeden veliký celek, ve skutečnosti se dělí na velké množství segmentů, které si do značné míry nemohou konkurovat (myšleno substitucí jedné práce prací jinou). *„Stav, kdy se trh práce drobí na velký počet dílčích trhů, na kterých platí různá pravidla obsazování pracovních míst a jejich mzdového i nemzdového ohodnocení, různá úroveň definice pracovních jistot a různá míra realizace zájmů zúčastněných aktérů.“* (Kuchař, 2007, s. 31)

Segmentací trhu práce může být chápáno také geografické rozdělení. Poptávající/Nabízející hledá nabídky/poptávky ve svém městě či blízkém okolí.

Každý jednotlivec přicházející na trh práce přináší na určitý segment konkrétní nabídku, která je charakterizována fyzickými a duševními předpoklady jedince k výkonu tohoto zaměstnání - například vyučená kadeřnice nabízí úpravu vlasů, bude ji tedy zajímat situace na trhu práce kadeřníků. Je totiž obtížné a nákladné vstupovat na trh jiného povolání.

### **3.2.6 Mzdové rozdíly**

Každý zaměstnanec vykonává jinou práci a jiným způsobem. Na trhu práce existuje více segmentů, lidé mají různé vzdělání, schopnosti, zkušenosti, psychické i fyzické vlastnosti. To je důvod, proč existují rozdíly ve mzdách.

#### **Nabídkově - poptávková analýza**

Na trzích, kde je poptávka vysoká a naopak nabídka nízká, jsou mzdy vyšší. Každý rok vstupuje na trh práce množství absolventů, ovšem každý do jiného segmentu. V odvětví, kde je málo potenciálních zaměstnanců, bývají tedy vyšší mzdy.

Lidé mají tendenci se přemísťovat tam, kde jsou vysoké mzdy. To ovšem není snadné, jednak je potřebná rekvalifikace, někdy i změna bydliště. Problém může být i jen ve změně myšlení člověka.

Rozdíl ve výši mzdy může být také kompenzační, tedy snaha kompenzovat nevýhodné podmínky - vyšší rizika, nepříznivé pracovní podmínky. Některá povolání jsou vysoce společensky oceňována a lidé jsou ochotni je vykonávat i za nižší platové ohodnocení.

#### **Různá náročnost práce na lidský kapitál**

Lidský kapitál chápeme jako všechny znalosti a dovednosti, které pracovník nabytí studiem a praxí. Rozdíly vznikají z toho důvodu, že od vzdělanějších a zkušenějších pracovníků se očekává produkce vyššího mezního produktu.

Člověk si musí dobře rozmyslet, jakým směrem se ve svém studiu vydá. Při hodnocení dané investice do lidského kapitálu se hledí na náklady a budoucí (očekávané) výnosy. Náklady přímé jsou v tomto případě učební pomůcky, školné, doprava apod., a nepřímé náklady obětované příležitosti. Tento pojem znamená mzdu, kterou mohla daná osoba získat, kdyby místo studia pracovala. Výnosy se rozumí důchod, který bude díky vzdělání vyšší, a dále například lepší postavení ve společnosti, sebeuspokojení, lepší pracovní podmínky. Po ukončení studií je důležité znalosti neustále obnovovat a prohlubovat, protože dochází k opotřebením a odtržením od vývoje reality. [6]

Pokud by zaměstnavatelé neoceňovali lépe své kvalifikovanější zaměstnance, studenti by nebyli ochotni tolik let studovat. Raději by vydělávali a investovali do něčeho jiného než do vzdělání. Důsledkem by byl nedostatek vzdělaných uchazečů a firmy by jim začaly nabízet vyšší mzdy. [5]

## **4 Diskriminace na trhu práce**

Objevuje se při výběrovém řízení, při nespravedlivém rozdělování mezd nebo v případě ztíženého kariérního růstu. Jedná se o omezování a znevýhodňování osoby s nějakým konkrétním rysem (jiná barva pleti, pohlaví, věk), často na základě předsudků. Pro ochranu byl v řadě zemí schválen antidiskriminační zákon. Tento krok ovšem nedokáže odstranit takto komplikovaný problém.

Diskriminace je složitý problém z pohledu politického, ekonomického i psychologického a nelze ji zastavit pouze pomocí zákonů, protože může mít nenápadnou, obtížně postižitelnou formu. Například zaměstnavatel může dvěma stejně kvalifikovaným osobám přidělovat různě náročné úkoly. Zaměstnanci, který vykonával lehčí práci, náleží tedy nižší mzda.

Pokud na trhu práce dojde k převýšení nabídky nad poptávkou, vytváří se tak předpoklad pro diskriminaci. Uchazečů o práci je více a zaměstnavatelé si mohou vybírat. Výběrové řízení je ovlivněno osobou, která pohovor provádí. Může dát přednost zájemci, který studoval stejnou školu nebo má stejné zájmy. Jindy zaměstnavatel hledí na to, zdali je osoba vdaná či svobodná.



Ekonomická teorie řeší především diskriminaci na základě rasy, pohlaví, náboženství, věku a politického názoru. [6] Skrytá diskriminace může být těžko rozpoznatelná a prokazatelná.

Starosti se ztrátou či s nenalezením zaměstnání se objevují více u žen a starších osob, protože v nich někteří zaměstnavatelé vidí rizika - odchod na mateřskou dovolenou, zdravotní komplikace, nižší výkon apod. Z tohoto důvodu se u osob ženského pohlaví nebo vyššího věku objevuje nedůvěra v sebe sama. Vědí o svých nevýhodách a často se podceňují, což může mít za následek horší pracovní postavení.

Obavy spojené s nezaměstnaností jsou ovlivněné do značné míry také osobnostními rysy. Pokud je člověk zdravě sebevědomý, umí si stanovit cíle, je připraven převzít zodpovědnost, nebojí se výzev, riziko nejistoty se snižuje. Taková osoba má většinou lepší postavení, lepší příjem, je spokojenější a věří ve svůj další kariérní růst.

Postupem času se u nás, stejně jako jinde ve světě, utvořily skupiny, které jsou na trhu práce znevýhodněné - diskriminované, kam patří ženy, absolventi škol, osoby s jinou barvou pleti, s nízkým vzděláním, s vyšším věkem nebo se zdravotním postižením.

#### **4.1 Nízké vzdělání**

Nezaměstnanost se často týká lidí, kteří mají nízkou úroveň vzdělání. Protože nemají odbornější znalosti, mají omezené možnosti na trhu práce. Problém je také neochota dalšího vzdělání, rekvalifikace.

Kvůli pohybu pracovní síly mezi státy na náš trh práce přicházejí lidé, kteří jsou také nekvalifikovaní, ovšem jsou ochotni přistoupit na nižší plat než zdejší. Počet volných míst se na tomto segmentu trhu práce tedy ještě snižuje kvůli přistěhovalcům, kteří jsou pro zaměstnavatele výhodnější.

Nepřízpůsobivost nekvalifikované skupiny lidí je často ovlivněna vyšší sociální podpory. Jak již bylo zmíněno, pro některé osoby je tento příjem dostačující, nechtějí situaci měnit a hledat si práci.

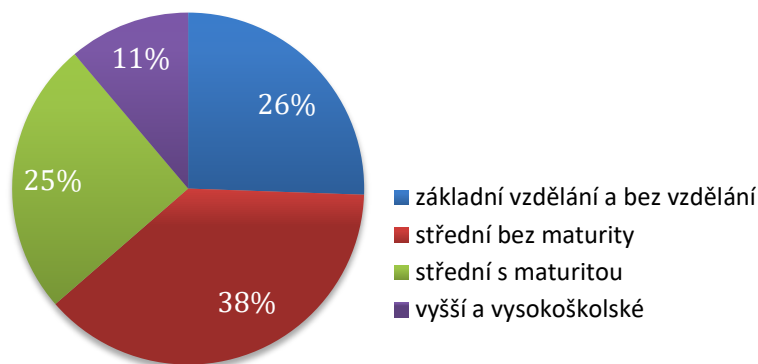
Řešením by bylo donutit nezaměstnané k rekvalifikaci, která jim umožní najít místo na trhu práce. Ovšem to není tak lehké, protože někteří z nich mají tak omezenou intelektuální kapacitu, že tato myšlenka nelze uskutečnit. Další skupina lidí pracovat nechce a jediným možným krokem by bylo snížení či odebrání podpory, protože jiná šance, jak je donutit pracovat, zřejmě není. Otázka podpory v nezaměstnanosti je pro stát velice důležitá. [7]

V tabulce 1 a obrázku 5 je možné vidět situaci v roce 2016. Nejvíce nezaměstnaných na trhu práce bylo osob se středním vzděláním bez maturity (38%), se základním vzděláním a bez vzdělání (26%).

**Tabulka 1 - Nezaměstnanost podle úrovně vzdělání, průměr roku 2016**

Základní vzdělání a bez vzdělání	54 000
Střední bez maturity	80 400
Střední s maturitou	53 300
Vyšší a vysokoškolské	23 600

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Českého statistického úřadu



**Obrázek 5 - Nezaměstnanost podle úrovně vzdělání**

Zdroj: vlastní zpracování

## 4.2 Absolventi škol

Absolventem se rozumí osoba, která v posledních dvou letech ukončila studium, nejdéle do 30 let.

Největším problémem čerstvých absolventů škol je chybějící praxe a pracovní návyky. Podle úřadů práce a personálních agentur bývá častým nedostatkem

absence schopnosti prezentovat se při pohovoru (vyzdvihnout své přednosti, mluvit o svých plánech, kultivovaně se vyjadřovat). [9]

Usnadnění této situace přináší odborná praxe, kterou budoucí absolventi realizují již v rámci školní přípravy. Zaměstnavatelé přistupují kladně k pracovním aktivitám během studia, uchazeč dokazuje svoji aktivitu, průbojnost a charakter. Pozitivy čerstvých absolventů jsou absence špatných návyků, snazší přijímání filosofie firmy, „čerstvější“ teoretické znalosti a rychlejší práce s výpočetní technikou.

Uchazeči o zaměstnání, kteří právě ukončili své studium, vidí největší překážku v alokaci pracovních míst v daném oboru a v nízkém platovém ohodnocení. Ovšem někteří absolventi práci vůbec nehledají, věnují se cestování a užívají si svobodného života. [7]

Úprava novely zákona o zaměstnanosti z roku 2004 je opatřením ke snížení míry nezaměstnanosti. *"Podpora může být vyplácena pouze těm uchazečům, kteří v posledních třech letech vykonávali zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost alespoň 12 měsíců."* (Kuchař, 2007, s. 152)

Zaměstnavatelé vidí největší problém v tom, že absolventi nemají širší profesní dovednosti a finanční podmínky, které požadují, jsou neúměrné jejich dovednostem a zkušenostem. [7]

### **4.3 Vysoký věk (50+)**

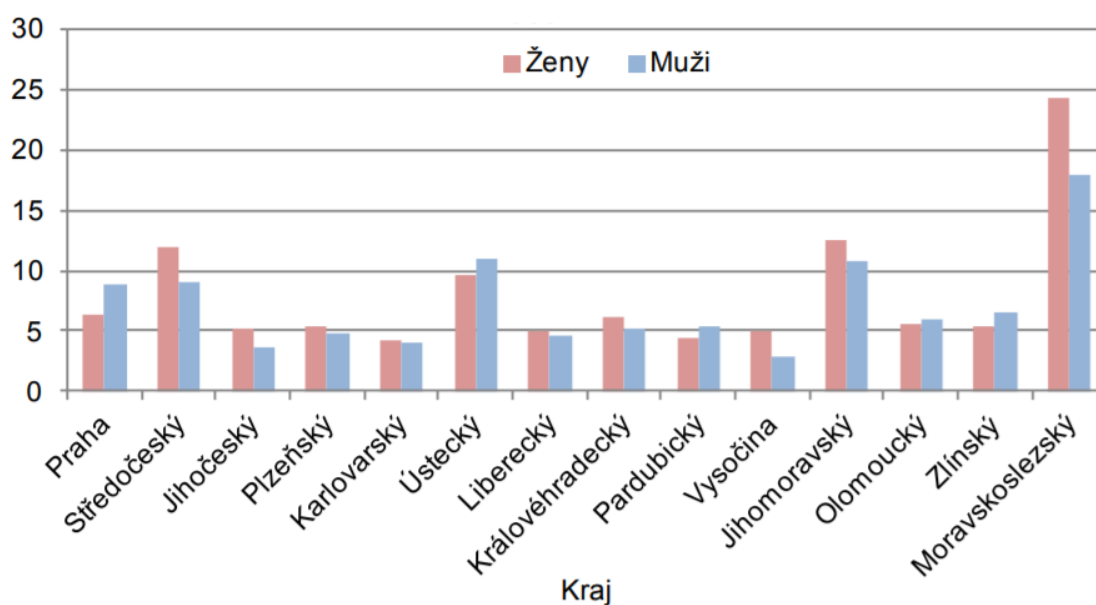
Další skupina se nachází na druhé straně své kariéry - na jejím konci. Mají plno zkušeností, zažitá pracovní postupy. Zaměstnavatelé se ovšem bojí, že jejich návyky bude nutné měnit, práce s výpočetní technikou bude pomalejší nebo se mohou objevit zdravotní komplikace, které se stářím přicházejí. Hranice odchodu do důchodu se navíc neustále posunuje výš.

Je důležité rozšiřovat ve společnosti povědomí o důležitosti zaměstnání starších osob, protože je to v zájmu všech generací (důchodců přibývá a výdaje státu na vyplácení starobních důchodů rostou). Ekonomicky aktivní lidé s vysokým věkem napomáhají snižování zatížení mladých a středních generací - lidí přispívajících na starobní důchody je tak více. [7]

Věková diskriminace se nazývá ageismus - jde o přesvědčení, že kvalita jednotlivých fází života je odlišná. [18][7]

#### 4.4 Ženy

Rizikové postavení na trhu práce mají také ženy. Míra nezaměstnanosti osob ženského pohlaví oproti mužskému nabývá dlouhodobě vyšších hodnot. Extrémem je sexismus, tedy vyhrocená diskriminace na základě pohlaví.



Obrázek 6 - Počty nezaměstnaných podle pohlaví a krajů (v tis. osob) v roce 2016  
Zdroj: [25]

Případní zaměstnavatelé vidí v ženě odpovědnost, kterou nese vůči své rodině. „Pravděpodobnost, že žena přeruší pracovní kariéru nebo že bude častěji chybět v práci než muž, je značná.“ (Holman, 2002, s. 421) Pokud firma často hledá nové zaměstnance, které musí následně zaučit, znamená to pro ni náklad.

Důvod, proč jsou ženy často diskriminované, vznikl již v minulosti, kdy platilo, že muž obstarává peníze, živí rodinu, a žena zajišťuje chod domácnosti a péči o děti. Situace se ovšem změnila. Příčinou přesunu žen z domova do zaměstnání je především potřeba druhého příjmu a seberealizace.

Ženy v dnešní době často odkládají mateřství, aby si mohly vybudovat alespoň část své kariéry. Snaží se získat co nejvíce kontaktů a zkušeností, aby se po

mateřské měly kam vrátit. Velkou výhodou je možnost práce z domu, která umožní udržení kontaktu se zaměstnavatelem.

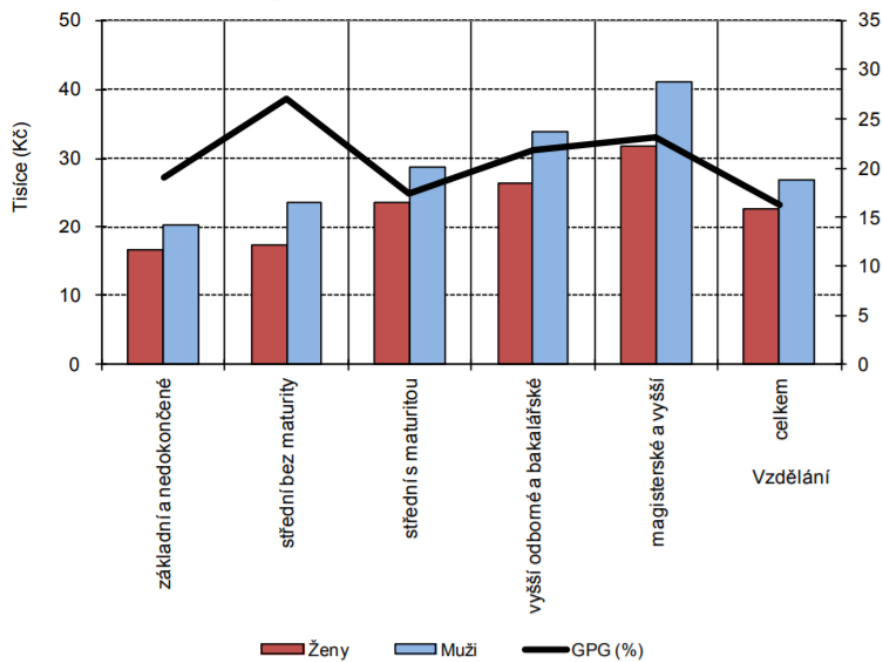
Návrat na trh práce nemusí být lehký, obzvlášť pokud ženy prodlužují z nějakého důvodu péči o dítě. Ženy po mateřské dovolené těžko konkurují mužům, kteří svou kariéru nepřerušili. Nevýhodou je také fakt, že mají malé děti. Hrozba výpadku zaměstnankyně, pokud potomek onemocní, je vysoká. Pro zaměstnavatele to v takovém případě znamená starost s plněním práce, kterou měla zaměstnankyně vykonat.

#### **4.4.1 Nižší mzdy a skleněný strop**

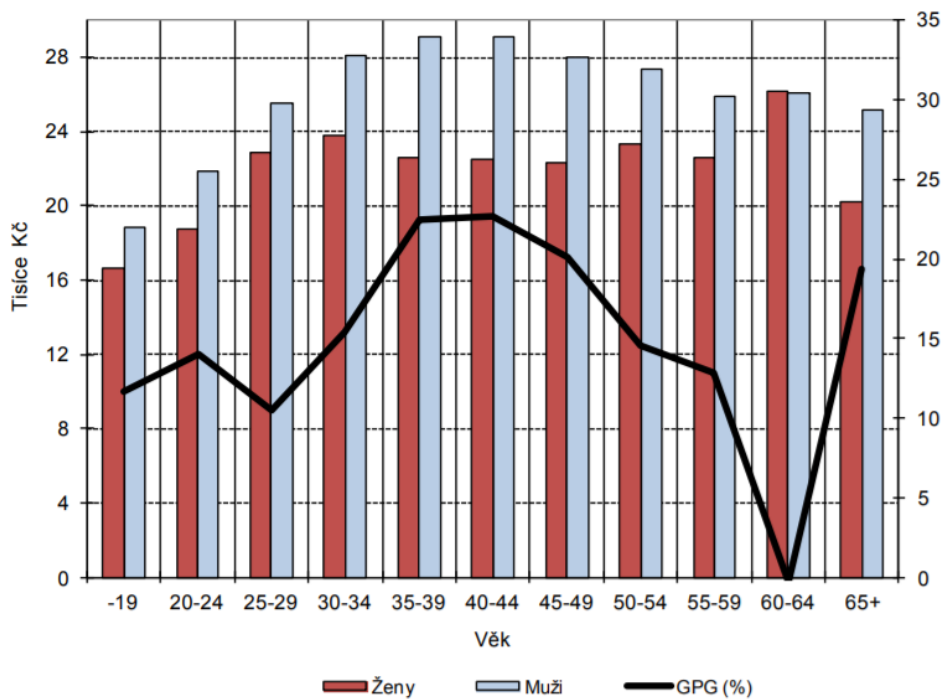
Nižší platové ohodnocení oproti mužům najdeme u žen ve všech zemích a všech skupin povolání. Zaměstnavatel vidí v ženě určitá rizika (odchod na mateřskou dovolenou, péče o nemocné děti), a proto je pro něj snadnější přijmout muže. Jedním z řešení by mohlo být nabídnout ženě nižší mzdu, než dostávají muži na stejné pozici. Tak by se firmě vyplatilo nést rizika a náklady spojené s jejím případným odchodem či častější nepřítomností.

Manažerské pozice jsou často obsazovány muži. Důvodem, proč ženské pohlaví nedosáhne až na nejvyšší výkonné funkce, je skleněný strop. Jde o bariéru, která brání dalšímu kariérnímu růstu a udržuje zaměstnankyni na nižších úrovních řízení. Ovšem není pravidlem, že se objevuje pouze u žen.

V obrázku 7 a 8 jsou zobrazeny rozdíly v mediánových mzdách u žen a mužů. *„Mediánová hrubá měsíční mzda představuje reálnou, extrémními hodnotami nezkrácenou střední hodnotu úrovně mezd jednotlivých zaměstnanců.“* [25]



Obrázek 7 - Mediány mezd podle úrovně vzdělání v roce 2016  
zdroj: [25]



Obrázek 8 - Mediánové mzdy podle věkových skupin v roce 2016  
Zdroj: [25]

GPG - gender pay gap (genderová platová mezera, představuje rozdíl mezi hrubým hodinovým výdělkem žen a mužů)

## 5 Praktická část

První část tohoto oddílu nahlíží na trh práce České republiky se zaměřením na ženy. Kromě zdrojů uvedených na konci textu vychází praktická část z výsledků dotazníkového šetření. Sto ženám z České republiky byl rozdán dotazník týkající se jejich osobních zkušeností s diskriminací. Dotazník je součástí příloh.

Druhá část je zaměřena na město Jičín, jeho nezaměstnanost, nabídku volných pracovních míst a diskriminaci žen. Autorka vybrala město Jičín, protože v něm tráví většinu svého času a je jí tedy dobře známé. Informace o situaci na trhu práce v Jičíně byly získány z Integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí.

Z diskriminovaných skupin si autorka vybrala ženy, protože je to skupina jí blízká a je možné, že se s diskriminací sama setká. Diskriminace žen je velmi těžko řešitelná, protože většina žen nezvládne tak velkou fyzickou zátěž jako muži. Pokud chce žena založit rodinu, přerušení její kariéry lze těžko zabránit.

Praktická část je zakončena obranou proti diskriminaci. Ženy často nevědí, na koho se obrátit. V každém případě najdou pomoc u Oblastního inspektorátu práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí se snaží bojovat proti rozdílům mezi muži a ženami svými projekty, které jsou v závěru zmíněny.

### 5.1 Česká republika

Česká republika je státem střední Evropy. Na severu sousedí s Polskem, na východě se Slovenskem, na jihu s Rakouskem a na západě s Německem. Rozloha země činí 78 866 km<sup>2</sup> a počet obyvatel je 10 578 820 (2017).

Česko je země s tržním hospodářstvím, to znamená, že cena je utvářena na základě nabídky a poptávky. Podle Světové banky patří do skupiny 31 nejbohatších států světa. Nezaměstnanostní míra je z dlouhodobého hlediska nízká a pod průměrem vyspělých zemí.

V České republice se nachází mnoho velkých zaměstnavatelů, jako je například energetická firma ČEZ, Česká pošta, v soukromém sektoru Seznam.cz, softwa-

rová antivirová firma Avast, AVG (odkoupena Avastem), internetový obchod Alza.cz.

Průmysl je orientován především na výrobu spojenou s automobily, jedná se například o Škodu, Hyundai, Continental, Johnson Controls, Brose CZ. Kromě výroby dílů pro automobily se udržela také výroba vlakových souprav, autobusů a kolejových zařízení firmy Škoda Transportation, Bonatrans Group, Iveco.

V potravinářském průmyslu pronikly na trh firmy Hruška, Kofola, Hamé Crocodile (sendviče Crocodile a bageterie Bageterie Boulevard); v petrochemii Česka například OMV, Shell, Tank ONO, v energetice RWE, Unipetrol, nebo Pražská plynárenská. Strojírenskému průmyslu a elektronice se věnují například firmy Siemens, Bosch, Panasonic.

V bankovním sektoru dominují Česká spořitelna, Komerční banka, ČSOB, Česká pojišťovna, Kooperativa pojišťovna; v mobilních komunikacích O2, T-mobile, Vodafone. [12]

### 5.1.1 Nezaměstnanost České republiky 2016

Tabulka 2 - Nezaměstnanost ČR v roce 2016

ČR 2016	Míra nezaměstnanosti (sezónně očištěná)			S podporou v nezaměstnanosti		Počet uchazečů na 1 volné prac. místo
		Nezam.15-64	Ženy	Nezam. 15-64	Ženy	
Leden	4,5	450 704	220 147	121 903	54 663	4,3
Únor	4,5	443 566	216 196	118 282	52 516	4,0
Březen	4,1	424 682	209 671	107 201	49 732	3,8
Duben	4,1	396 410	201 457	92 291	47 560	3,3
Květen	4,0	375 879	194 653	86 413	47 301	3,1
Červen	4,1	365 594	191 963	83 884	46 938	2,9
Červenec	4,2	374 935	201 723	92 491	54 145	2,9
Srpen	3,9	370 574	200 616	92 331	54 099	2,8
Září	4,0	359 294	191 135	83 556	47 754	2,7
Říjen	3,8	345 881	182 829	80 948	45 938	2,6
Listopad	3,7	340 665	177 735	85 142	46 720	2,7
Prosinec	3,5	360 170	180 588	100 450	48 675	2,9
<b>Průměr za rok</b>	4,0	384 030	197 393	95 408	49 670	3,2

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Integrovaného portálu MPSV



Míra nezaměstnanosti se v České republice v roce 2016 pohybovala kolem hodnoty 4,0. V rámci Evropské unie se tak držela na prvních příčkách, nižších hodnot dosáhly jen v lednu a únoru Německo a v červnu a červenci Malta. [14]

Druhý sloupec tabulky 2 obsahuje počet všech nezaměstnaných ve věku 15-64 let. Tato hodnota se pohybovala od 340 665 do 450 704, průměrně tedy 384 030. Jak je možné pozorovat, od ledna do června počet nezaměstnaných klesal, v červenci mírně stoupl, ale dále opět klesal, a to až do prosince.

Ve skupině nezaměstnaných převažují během roku 2016 ženy. V prvních třech měsících bylo bez práce více mužů, ovšem od dubna je tomu naopak. Podle údajů v tabulce nelze říci, zda důvodem byla malá nabídka pracovních míst vhodných pro ženy, nebo neochota žen pracovat, či jejich diskriminace ze strany poptávajících.

Ne každý nezaměstnaný pobírá podporu v nezaměstnanosti - nesplňuje zákonem stanovené podmínky nebo o ni ani nezažádal. Podpora v nezaměstnanosti je vyplácena osobě, která:

- během posledních dvou let po dobu alespoň dvanácti měsíců platila sociální pojištění,
- zažádala o podporu na krajské pobočce Úřadu práce ČR, kde je evidována jako uchazeč o zaměstnání,
- nepobírá starobní důchod.

Z celkového počtu lidí bez práce pobíralo podporu v nezaměstnanosti přibližně 25% - skupina tedy čítá od 80 948 do 121 903 lidí, v průměru 95 408. Kromě ledna, února, března a prosince roku 2016 bylo opět větší zastoupení žen než mužů.

V porovnání počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst náležely na jednu volnou pozici v průměru tři osoby. Znamená to tedy, že někteří zůstali nezaměstnaní, protože pro ně nebyla žádná pracovní příležitost (myšleno obecně, každý uchazeč míří na jiný segment trhu a hledá konkrétní pozici).

Nezaměstnanost v České republice v roce 2016 klesla. Sezónně očištěná míra nezaměstnanosti se dostala z lednové hodnoty 4,5 na prosincovou hodnotu

3,5. Počet nezaměstnaných se z počáteční hodnoty 450 704 snížil na 360 170 - v prosinci bylo o 90 534 méně lidí bez práce než tomu bylo v lednu roku 2016. [15]

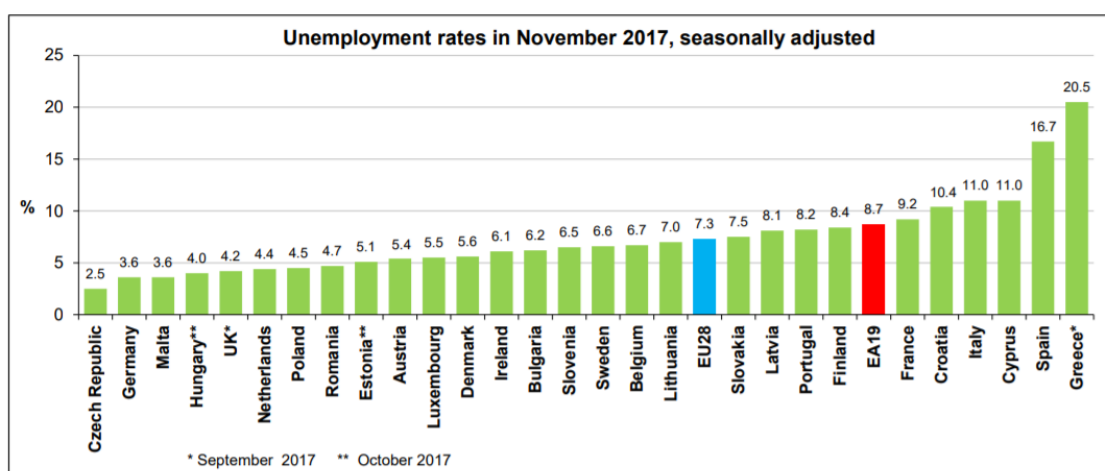
## 5.1.2 Nezaměstnanost České republiky 2017

Tabulka 3 - Nezaměstnanost ČR v roce 2017

ČR 2017	Míra nezaměstnanost (sezónně očištěná)	S podporou v nezaměstnanosti				Počet uchazečů na 1 volné prac. místo
		Nezam.15-64	Ženy	Nezam. 15-64	Ženy	
Leden	3,4	367 168	178 548	113 355	50 273	2,9
Únor	3,4	356 821	172 971	110 063	48 049	2,7
Březen	3,2	332 098	164 141	96 620	44 762	2,4
Duben	3,2	303 834	155 189	80 289	41 501	2,1
Květen	3,0	284 866	148 634	75 012	41 018	1,8
Červen	2,9	274 499	146 142	72 573	40 827	3,8
Červenec	2,9	281 236	153 411	79 737	46 529	1,6
Srpen	2,9	274 825	150 810	80 112	47 003	1,5
Září	2,7	262 487	140 556	71 604	40 885	1,4
Říjen	2,7	248 510	131 890	68 797	38 845	1,3
Listopad	2,5	242 499	126 924	71 158	39 027	1,2
Prosinec	2,3	259 929	129 850	83 286	40 593	1,3
<b>Průměr za rok</b>	2,9	290 731	149 922	83 551	43 276	2,0

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Integrovaného portálu MPSV

V roce 2017 byla sezónně očištěná míra nezaměstnanosti průměrně 2,9. Během 12 měsíců žádný stát z Evropské unie nedosáhl nižší hodnoty než Česká republika. [14]



Obrázek 9 - Sezónně očištěná míra nezaměstnanosti v listopadu 2017

Zdroj: [14]

Počet osob bez zaměstnání ve věku 15-64 let se pohyboval mezi 242 499 a 367 168, průměrně tedy 290 731. Od dubna do listopadu převažovaly nezaměstnané ženy, v průměru jich bylo o 10 756 více než mužů.

Podporu v nezaměstnanosti pobíralo průměrně 83 551 osob, z toho 43 276 žen. V lednu tato skupina čítala největší zastoupení, v říjnu naopak nejmenší. Od dubna do listopadu bylo méně mužů s podporou v nezaměstnanosti než žen.

V roce 2017 pokračoval pokles nezaměstnanosti, sezónně očištěná míra nezaměstnanosti v lednu nabyla hodnoty 3,4, v prosinci už jen 2,9. Nezaměstnaných osob ve věku 15 - 64 let bylo v lednu 367 168, na konci roku tato skupina čítala již o 107 239 méně, tedy 259 929. [15]

### **5.1.3 Porovnání nezaměstnanosti České republiky v roce 2016 a 2017**

Sezónně očištěná míra nezaměstnanosti roku 2017 navázala na rok 2016 opět nižší hodnotou. Zatímco prosinec 2016 přinesl míru nezaměstnanosti 3,5, v lednu 2017 klesla míra nezaměstnanosti o jednu desetinu, na 3,4. V porovnání jednotlivých měsíců let 2016 a 2017 největší rozdíl nastal v červenci, v roce 2016 hodnota 4,2, o rok později pouhých 2,9. Naopak nejmenší rozdíl byl zaznamenán v březnu a dubnu, v roce 2016 hodnota 4,1, v roce 2017 o devět desetin méně, tedy 3,2. Během těchto dvou let se míra nezaměstnanosti snížila ze 4,5 na 2,3.

Lidí bez zaměstnání v tomto období značně ubylo. V roce 2016 byl počet nezaměstnaných 450 704, v lednu dalšího roku se tento počet snížil na 367 168 a na konci roku 2017 byl 259 929. Největší rozdíl během dvanácti měsíců byl v prosinci - pokles o 100 241 lidí. Znamená to, že ubylo i nezaměstnaných žen, v průměru o 47 471.

S počtem nezaměstnaných klesl i počet lidí pobírajících podporu v nezaměstnanosti. Hodnota 121 903 (z toho 54 663 žen), která byla v lednu 2016, klesla do prosince 2017 na 83 286 (40 593 žen). Tento pokles znamená snížení výdajů státu.

#### 5.1.4 Výsledky dotazníkového šetření

Tato kapitola byla zpracována na základě dotazníku, který byl vytvořen a zpracován na [www.survio.cz](http://www.survio.cz).

Sto ženám různých věkových kategorií, povolání a míst České republiky byl rozdán dotazník týkající se diskriminace žen na trhu práce. Záměrem bylo zjistit, zda se v této zemi vyskytuje diskriminace žen na trhu práce a případně v jaké formě a míře. Dotazníky byly vyplňovány elektronicky, což přispělo k rozšíření okruhu respondentek.

Věková kategorie respondentek byla 18 let až 60+:

- 18-29 let - 63 %,
- 30-39 let - 19%,
- 40-59 let - 16%,
- 60 a více let - 2%.

Větší zastoupení mladší generace mohlo být způsobeno právě elektronickou formou dotazníku, která starším ročníkům nemusí být tak blízká.

Dosažené vzdělání bylo nejčastěji střední - 51%, vysokoškolské mělo o 3% menší zastoupení, pouhé 1% náleželo základnímu vzdělání. Studium je krokem pro budování úspěšné kariéry, a pokud žena nenarazí na tzv. skleněný strop, snižuje se tak pravděpodobnost výskytu diskriminace.

Ze sta dotázaných žen bylo 28% absolventek (v posledních dvou letech ukončily studium), sedm z nich bylo nezaměstnaných. Ze zbylého počtu pouhá 4% neměla zaměstnání, 66% žen bylo zaměstnáno. Dvě respondentky byly již v důchodu.

V dotazníku byla položena otázka, jak si respondentky myslí, že se vyvíjí diskriminace žen na trhu práce: 45% žen zastává názor, že se nemění, vyskytuje se stále ve stejné míře; 44% pociťuje snížení diskriminace (podle jedné z nich si zaměstnavatelé často nemohou vybírat, a proto nedělají rozdíly mezi muži a ženami); 11% si myslí, že ženy jsou čím dál více omezovány.

Povolání dotazovaných byla různorodá, například prodavačka, fitness trenérka, IT analytička, účetní, učitelka v mateřské škole, personalistka, fyzioterapeutka nebo servírka.

Podle mínění administrativních pracovníků (14% respondentek) se diskriminace žen objevuje stále ve stejné míře. Dvě ženy pracující v tomto oboru uvedly, že se s ní setkaly. V prvním případě byl problém ve flexibilitě, kterou ovlivňuje péče o děti. Podle této dotázané se diskriminace objevovala vždy a změnu v přístupu ze strany poptávajících nepocítuje. V druhém případě se jednalo o diskriminaci při pohovoru, kdy žena práci sice získala, ale tento problém při výběru nových zaměstnanců firmy přetrvává - personalisté i nadále řeší např. věk kandidátek, plány na založení rodiny.

Ze 6% respondentek pracujících ve školství měly zkušenost s diskriminací tři ženy. U první respondentky šlo o bossing - šikanu ze strany nadřízeného pracovníka. Tento pojem označuje chování nadřízeného pracovníka, které poškozují podřízeného před jeho kolegy a znesnadňuje mu práci. Příkladem jsou:

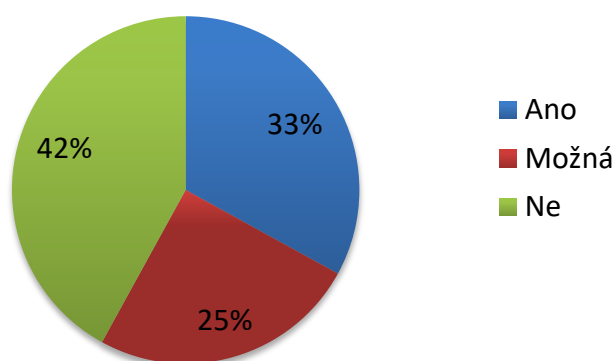
- přílišná kontrola docházky či plnění povinností,
- neschválení dovolené,
- urážející a arogantní chování,
- zadávání nesplnitelných úkolů,
- neinformovanost,
- sexuální obtěžování,
- zesměšňování,
- výhrůžky. [20]

Jednalo se o otevřenou diskriminaci, ovšem žena situaci neřešila.

U dalších dvou respondentek se jednalo o diskriminaci týkající se dětí. Personalisté předpokládali, že mladé ženy, které se ucházely o pracovní pozici, budou chtít založit rodinu. Otázky na toto téma jsou zakázané, ovšem vždy existuje způsob, jak informace zjistit. Po zjištění, že jedna žena již dítě má a druhá ho v blízké době plánuje, byly obě odmítnuty. Na volné pozice byli později přijati muži.

Problémy s hledáním zaměstnání uvedlo 35% dotazovaných žen. Největší zastoupení mezi nimi měly osoby se středoškolským vzděláním, různého povolání a různých věkových kategorií.

### Setkala jste se s diskriminací?



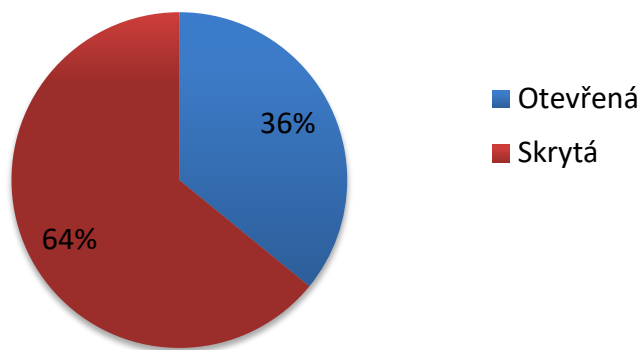
**Obrázek 10 - Dotazník - Setkání s diskriminací**  
Zdroj: vlastní zpracování

Ze sta dotazovaných žen se s diskriminací setkalo 33%; 25% dotázaných si nebylo jistých, zda se situace dá označit za diskriminující. Tedy méně než polovina mohla s jistotou říci, že se nedostala do znevýhodňující pozice.

Forma i důvody diskriminace byly různé - chybějící praxe u absolventek, podceňování ženského pohlaví a jeho schopností, tzv. skleněný strop, zadávání podřadné práce, nižší mzda, odlišná národnost. Nejčastějším důvodem přetrvává mateřství.

Pokud žena otěhotní, je předpoklad, že na nějaký čas dříve či později přeručí práci. V dnešní době mohou rodičovskou dovolenou čerpat i otcové, ovšem stále je jejich počet menší než u žen. Zaměstnavatel se tedy přijetím muže v tomto směru vystavuje nižšímu riziku.

## Diskriminace byla:



Obrázek 11 - Dotazník - Otevřená/skrytá diskriminace  
Zdroj: vlastní zpracování

Zmiňovaná diskriminace byla v 64% otevřená. Jak je zřejmé, někteří zaměstnavatelé, nadřízení, či personalisté se neobávají postihu za znevýhodňující chování. Přitom například otázky na osobní život uchazečky jsou zakázané.

Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon

*„Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.“ (§ 2 odst. 4) [26]*

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

*„Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.“ (§ 30 odst. 2) [27]*

Možným důvodem, proč tomu tak je, je skutečnost, že za své chování nebyli postiženi. Pouhých 16,9% respondentek se v dané situaci bránilo; 24,6% si neuvědomilo, že šlo o diskriminaci, a zbylých 58,5% to neřešilo. Diskriminované ženy situaci řešily následovně:

- ohradily se přímo při pohovoru osobě provádějící přijímací řízení,

- požadovaly šanci dokázat, že poptávanou pozici zvládnou,
- situaci řešily u nadřízeného pracovníka.

Bohužel žádná z respondentek nenapsala kladnou odpověď na výsledek obrany proti diskriminaci. Ve všech případech se situace nijak nevyřešila a nakonec přijaty nebyly/podmínky zůstaly stejné. Důvodem by mohl být nevhodně zvolený způsob řešení situace. Přes polovinu dotázaných (55%) nemá v plánu řešit diskriminaci, se kterou se setkají. Ostatní ženy neztrácejí naději a hodlají zakročit, pokud budou omezovány kvůli svému pohlaví. Návrhy jsou stejné, jako již zmiňovaná řešení konkrétních situací. Respondentky, které si nejsou jisté, jak postupovat, by se obrátily na úřad práce a tam hledaly pomoc.

Jak samotné respondentky uvedly, jsou při pohovoru často vystavovány tlaku při odpovědích na nevhodné otázky. Osoby provádějící přijímací řízení jsou připraveni a vědí, jak se chovat a jak pokládat otázky, aby zjistili potřebné informace. Ženy mají často strach se ohradit, protože mají o práci vážný zájem a chtějí ji získat/v případě, že ji už získaly, o ni nechtějí přijít.

Zajímavý názor jedné respondentky: „Stačí nepřicházet žádat o zaměstnání již s předsudkem, že budu nějak diskriminovaná“. Je možné, že ženy jsou někdy znevýhodňované právě proto, že na pohovor přicházejí zranitelné.

Z většiny zjištěných odpovědí je znát bezmoc a naštvání, které doprovází kariérní životy žen. Ženy si zaslouží stejné zacházení a mzdové ohodnocení jako muži, pokud vykonávají totožnou práci. Je dobré, pokud se diskriminované ženy brání. I když je často situace bez výsledku, mohou tak pomoci ostatním ženám.

## **5.2 Jičín**

Město Jičín, patřící do Královehradeckého kraje, leží v Jičínské pahorkatině na řece Cidlině. Jeho rozloha činí 2 493 ha, má 16 448 obyvatel (2017) a leží v nadmořské výšce 287 m. [16]

V Jičíně je několik mateřských škol, čtyři základní školy, umělecká škola, střední školy a je zde Konzultační středisko České zemědělské univerzity Praha



(Provozně ekonomická fakulta). Nachází se zde divadlo, kino, historické památky a město je obklopeno přírodou.

V Jičíně se nachází poměrně velké množství firem, například Continental a.s. - německá firma vyrábějící automobilové součástky, RONAL GROUP a.s. - výrobce kol pro osobní automobily a užitkové vozy, Seco GROUP a.s. - výrobce traktorů, sekaček, válců do diesellových motorů a zabývající se slévárenskou činností, SpofaDental a.s. - výrobce nekovových dentálních materiálů, PFT s.r.o. - výrobce oken a dveří, Kobit spol. s.r.o. - výrobce strojů na údržbu komunikací, Vapos, spol. s.r.o. - výrobce přesných strojních součástí, Hydra a.s. - výrobce kondenzátorů.

Je zde celá řada obchodů a poboček obchodních řetězců, například Lidl a Kaufland - řetězec německých supermarketů, hypermarketů a obchodních domů, Tesco - britský maloobchodní řetězec, Penny market s.r.o. - obchodní řetězec z Německa, CCC - polská obuvnická a obchodní firma, Dm-drogerie markt - německý drogistický řetězec, Tescoma s.r.o. - český výrobce a prodejce kuchyňských potřeb, Han spol. s.r.o. - výrobce ručně foukaných skleněných vánočních ozdob.

Z uvedených příkladů vyplývá, že v Jičíně je poměrně velké množství zaměstnavatelů.

### 5.2.1 Nezaměstnanost Jičína 2016

Tabulka 4 - Nezaměstnanost Jičína v roce 2016

Jičín 2016			S podporou v nezaměstnanosti		Počet uchazečů na 1 volné prac. místo
	Nezam.15-64	Ženy	Nezam. 15-64	Ženy	
Leden	2 207	1 084	862	351	4,4
Únor	2 129	1 064	821	358	3,5
Březen	2 004	1 017	725	334	3,4
Duben	1 740	957	599	323	2,4
Květen	1 533	862	551	310	2,1
Červen	1 481	817	509	270	1,9
Červenec	1 568	896	565	312	1,9
Srpen	1 570	910	560	320	1,9
Září	1 477	842	471	263	1,9
Říjen	1 398	765	436	239	1,9
Listopad	1 410	744	473	230	2,2
Prosinec	1 531	762	616	263	2,2
<b>Průměr za rok</b>	1 671	893	599	298	2,5

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Integrovaného portálu MPSV

I přes to, že je v Jičíně mnoho velkých i malých firem, objevuje se zde nezaměstnanost. Na začátku roku 2016 bylo ve městě 2 207 lidí bez práce - z toho téměř polovina žen. Postupem roku se tento počet snižoval, stejně jako tomu bylo v celé České republice. V prosinci 2016 bylo nezaměstnaných již o 676 méně, tedy 1 531. Průměrný počet osob bez zaměstnání v roce 2016 činil 1 671. Kromě ledna, února a prosince převažovaly mezi nezaměstnanými ženy.

Z celkového počtu nezaměstnaných pobíralo podporu v nezaměstnanosti méně než polovina lidí - například v lednu 862, v dubnu 599, v říjnu 436. V listopadu a prosinci 2016 počet mírně stoupl, neboť vzrostlo i množství nezaměstnaných. Od dubna do října 2016 pobíralo podporu v nezaměstnanosti více žen.

Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo byl v průměru 2,5 osoby. Stejně jako počet nezaměstnaných a lidí pobírajících podporu v nezaměstnanosti, i počet uchazečů na jedno pracovní místo do října 2016 klesal, v listopadu a prosinci 2016 mírně vzrostl.

## 5.2.2 Nezaměstnanost Jičína 2017

Tabulka 5 - Nezaměstnanost Jičína v roce 2017

Jičín 2017			S podporou v nezaměstnanosti		Počet uchazečů na 1 volné prac. místo
	Nezam.15-64	Ženy	Nezam. 15-64	Ženy	
Leden	1 653	772	744	300	2,4
Únor	1 606	738	717	292	2,1
Březen	1 451	701	604	285	1,7
Duben	1 195	643	461	254	1,3
Květen	1 060	588	398	237	1,1
Červen	1 041	594	410	244	3
Červenec	1 130	663	473	300	1
Srpen	1 093	641	470	287	0,9
Září	1 071	583	408	234	0,9
Říjen	992	533	371	212	0,8
Listopad	978	526	383	216	0,8
Prosinec	1 074	528	482	228	0,9
<b>Průměr za rok</b>	1 195	626	493	257	1,4

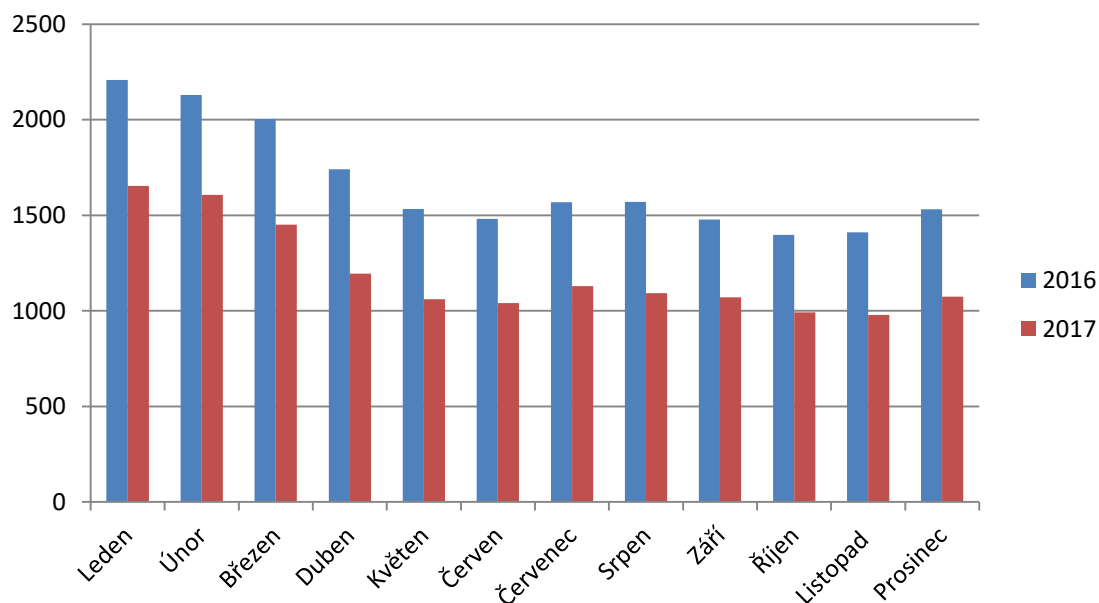
Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Integrovaného portálu MPSV

Počet nezaměstnaných v lednu roku 2017 byl vyšší než v prosinci 2016. Do června 2017 nezaměstnaných ubývalo, červenec přinesl zvýšení. Dále pokračoval klesající trend až do prosince 2017, kdy došlo opět k nárůstu počtu nezaměstnaných. Průměrně bylo v roce 2017 v Jičíně 1 195 lidí bez zaměstnání, z toho 626 žen. Od dubna do listopadu 2017 bylo v součtu nezaměstnaných méně mužů.

V lednu 2017 pobíralo podporu v nezaměstnanosti 744 osob, z toho 300 žen. Pokles nezaměstnaných přinesl i pokles v této skupině, na konci roku 2017 byl počet pobírajících podporu v nezaměstnanosti jen 482 osob (z toho 228 žen), v průměru tedy 493 lidí.

Poměr uchazečů na počet volných pracovních míst začínal v roce 2017 na hodnotě 2,4; v průběhu roku se tento ukazatel vyvíjel obdobně jako předchozí ukazatelé, tedy měl klesající tendenci, tzn., že na konci roku 2017 na jednu volnou pozici připadal méně než jeden člověk.

### 5.2.3 Porovnání nezaměstnanosti Jičína v roce 2016 a 2017



**Obrázek 12 - Počet nezaměstnaných v Jičíně v roce 2016 a 2017**  
Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Integrovaného portálu MPSV

V roce 2017 nebylo v žádné sledované kategorii dosaženo tak vysokých hodnot, jako v roce 2016. Od ledna 2016 se hodnoty snižovaly, pouze v měsících červenec, srpen, listopad a prosinec 2016 došlo k mírnému zvýšení (maximálně však o 121 osob). Rok 2017 si počínal ještě lépe, hodnoty se zvedly pouze v červenci a prosinci (nejvíce o 96 osob).

Lidí pobírajících podporu v nezaměstnanosti v lednu 2016 bylo 862, v prosinci 2017 pouhých 482. Jedná se tedy o snížení o 44% během 24 měsíců.

Poměr uchazečů na počet volných pracovních míst byl původně na hodnotě 4,4; postupem času se dostal pod úroveň jedna - na 0,9. V Jičíně je tedy více nabízených pracovních míst než počet nezaměstnaných.

Situace na trhu práce se v Jičíně vyvíjí správným směrem - nezaměstnaných ubývá. Důvodem může být opravdu hojné zastoupení velkých podniků. V posledních letech došlo k rozšíření pobočky Continentalu v Jičíně nebo k výstavbě pobočky CCC obuvi, což s sebou přineslo další pracovní místa.

I přes pozitivní vývoj nezaměstnanosti po většinu let 2016 a 2017 převažují mezi nezaměstnanými ženy. Možným důvodem může být nedostatečná nabídka práce vhodná pro ženské pohlaví.

#### **5.2.4 Volná pracovní místa**

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že diskriminace žen se v České republice vyskytuje. Situace v Jičíně bude posuzována podle nabídky volných pracovních míst vhodných pro ženy. Podle vyjádření pracovnice Úřadu práce v Jičíně zaměstnavatelé podávají většinou nabídky vhodné pro muže. Volná pracovní místa musí být dle zákona nabízena pro obě pohlaví, zaměstnavatelé jsou však často nespokojení, neboť na pohovory chodí ženy, ale oni hodlají přijmout muže. Ovšem pokud nejde o fyzicky těžkou práci, nebo jinak nebezpečnou pro ženy, není důvod jim ji nenabídnout.

Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí nabízí ve městě Jičín širokou nabídku volných pracovních míst.

Nabídky práce bez vzdělání:

- Uklízeč/-ka ve zdravotnických zařízeních
- Skladník/-ce, řidič/-ka VZV
- Skladník/-ce
- Brigádník/-ce do pneu a autoservisu

Nabídky práce se základním vzděláním:

- Řidič/-ka MKD
- Operátor/ka v prádelně - brigáda DPP
- Manipulant/-ka
- Pomocná síla do kuchyně
- Dělník/ce ve výrobě
- Pomocní pracovníci/-ce ve výrobě
- Montážní dělníci/-ce elektronických zařízení
- Páječi/-čky
- a další

Nabídky práce s vyučením:

- Samostatný/samostatná kontrolor/kontrolorka kvality výroby
- Mechanik/-čka
- Vedoucí prodejny
- Prodavač/ka - pokladní/k
- Technici/-čky elektronici/-čky kontroly kvality, laboranti/-tky
- Skladník/-ce servisu
- Obsluha betonárky
- Řidič - strojník
- a další

Nabídky práce s maturitou:

- Skladník/skladnice
- Logista/logistka

- Vývojový/-á pracovník/-ce elektro
- Samostatný/-á nákupčí
- Skladový/-á účetní
- Dispečer/-ka dopravy
- Disponent/-ka spedice
- Logistik/-čka dopravy
- a další

Nabídka práce s vysokou školou:

- Manažer/ka prodeje
- Ekonomický poradce/ekonomická poradkyně
- Programátor/-ka
- Lékař bez atestace (kromě oborů praktického lékařství)
- Zástupce/yně vedoucí/-ho nízkoprahových klubů pro děti a mládež
- Vývojový/á inženýr/ka - analytik
- Neurologická sestra do ambulance ONJC a.s.
- Koncipient/-ka
- a další. [15]

Volných pracovních míst v Jičíně je opravdu dost, ovšem nabídka práce s nižším vzděláním než s maturitou je pro ženy značně omezená. Inzerovaná místa nemají nikde podmínku, že práci nemůže vykonávat i žena, ovšem zaměstnavatelé upřednostňují uchazeče mužského pohlaví. Například skladník, řidič kamionu, pracovník autoservisu, mechanik, páječ - povolání, ve kterých si většina lidí představí muže. Důvodem jsou jednak zažitá předsudky a také častý nezájem žen o takové pozice.

Skladníci v dnešní době používají nejrůznější stroje, které jim usnadní a zrychlí práci. Ovšem v případě, kdy například tato technika selže, nebo ji nelze použít, nastupuje fyzická síla. Zaměstnavatel ví, že žena nezvládne tolik, co muž. Povolná váha pro ženy je 20 kg při občasném přenášení a 15 kg při častém přenášení. [17] Zaměstnavatel ovšem raději zaměstná osoby bez omezení, tedy muže.

Dále řidiči kamionu - v dnešní době je běžné potkat ženu za volantem autobusu nebo např. městské hromadné dopravy. Jak je ale mezi muži rozšířeno, ženy mají problémy například s couváním, parkováním a obecně s řízením větších dopravních prostředků, proto zaměstnavatelé mají obavu najímat na tuto pozici ženu, neboť se obávají komplikací. Přitom ženy bývají na silnicích opatrnější než muži, riziko se tak tedy kompenzuje.

V nabídce zaměstnání bez vzdělání a se základním vzděláním nejde ani tak o diskriminaci pro rodinné povinnosti žen, jako o podceňování ze strany zaměstnavatelů. Jedná se často o povolání, kde je větší zastoupení mužů a tudíž je přirozené najímat je než ženy. Ty se na tato místa často ani nehlásí právě z důvodu obavy o odmítnutí.

S požadavkem vyššího vzdělání roste i množství nabízené práce pro ženy. S výučním listem se nabízí například místo prodavačky, kontrolorky nebo vedoucí prodejny - tedy povolání, ve kterých není třeba fyzické síly, ovšem požadavkem je vyšší odpovědnost. Přesto i zde převažuje nabídka fyzických prací jako mechanik, strojník, obsluha betonárky nebo skladník servisu, tedy vhodná pro muže.

V nabídce práce pro osoby s maturitou a vysokoškolským vzděláním již taková omezení nejsou, jedná se většinou o kancelářské práce vhodné pro obě pohlaví. Na těchto pozicích mohou být ženy dokonce upřednostňovány, a to pro svůj smysl pro pořádek, pečlivost a spolehlivost. Problémem by mohl být tzv. skleněný strop bránící kariéernímu růstu.

Přes výše popsanou širokou nabídku volných pracovních míst odcházejí mladí lidé, a tedy i ženy z Jičína, za prací do větších měst. Důvodem je např. omezená struktura pracovních možností, kdy výrobní podniky jsou zaměřené především na automobilový průmysl s vícesměnným provozem, chybí zde pracovní příležitosti s využitím jazykových nebo uměleckých dovedností, dostatek pozic v sociálních službách, chybí nabídka pozic na částečný pracovní úvazek, možnost práce z domu apod.

Právě možnost úpravy pracovní doby jako je částečný úvazek či práce z domu, je pro ženy velkou výhodou. Znamená to, že práci mohou vykonávat například během mateřské.

## **5.3 Obrana**

Následující kapitola byla zpracována na základě informací z Oblastního inspektorátu práce v Jičíně a zdrojů uvedených v textu.

Ženy, které byly dotazovány v dotazníkovém šetření, poukázaly na to, že zcela nevědí, jak se zachovat při styku s diskriminací. Pokud je člověk nějakým způsobem omezován, je přirozené, že se brání. V případech, kdy se ženy ohradily přímo diskriminující osobě, nedošlo k vyřešení situace. Respondentky byly odmítnuty a riziko tohoto nevhodného chování zůstalo. Pokud se člověk chce proti diskriminaci ohradit, je nutné si ujasnit, o jakou situaci jde - zdali o diskriminaci před zahájením pracovního poměru, či v již vzniklém pracovním vztahu.

### **5.3.1 Diskriminace před vznikem pracovního poměru**

Diskriminací před vznikem pracovního poměru se rozumí diskriminace při pohovoru. Otázky na soukromý život, jako například na bydlení, partnera, založení rodiny, jsou v takovém případě nepřipustné. Situace ovšem nemusí být na první pohled jasně diskriminující. Osoby provádějící přijímací řízení jsou na uchazeče připraveny a znevýhodňování je skryté tak, aby získaly potřebné informace, ale uchazeč si ničeho nevšiml. I v dotazníkovém šetření se objevovaly případy skryté diskriminace, kdy si respondentky v danou chvíli vůbec neuvědomily, že jsou právě diskriminovány.

Na druhou stranu jsou časté i případy žen, které cítí nátlak či utlačování kvůli pohlaví, ovšem jedná se pouze o jejich subjektivní dojem. V takovém případě nelze najít pomoc, neboť se nejedná ani tak o nezákonné chování, jako o vztahovачnost uchazečky.

Pokud je žena diskriminována při výběrovém řízení, měla by se obrátit na Oblastní inspektorát práce (konkrétně v Jičíně je poradenství poskytováno pouze ve středu od 08:00 do 17:00). Celá situace se dále řeší dle antidiskriminačního zákona. Inspektorát práce stanoví postup řešení situace - kontrolu konkrétního zaměstnavatele, u kterého došlo k protiprávnímu jednání, popřípadě soudní jednání.



Ve většině případů chybí důkazní prostředky, protože na pohovoru je pouze uchazečka o zaměstnání a osoba provádějící přijímací řízení. Je tedy velmi těžké situaci řešit, protože se jedná o tvrzení proti tvrzení - podle uchazečky se zaměstnavatel/personalista dopustil protiprávního jednání (diskriminace), ovšem zaměstnavatel/personalista tento výrok popírá. Většina žen proto diskriminaci na pohovoru neřeší, případně se pouze ohradí přímo dané osobě.

V případě porušení práv a povinností, které vyplývají z práva na rovné zacházení, nebo diskriminace, má dotčená osoba právo domáhat se upuštění od diskriminace, odstranění následků a přiměřeného zadostiučinění. Pokud byla ve značné míře poznamenána dobrá pověst, důstojnost nebo vážnost osoby ve společnosti, má také právo na náhradu újmy v penězích. [26]

### **5.3.2 Diskriminace v pracovním poměru**

Diskriminace v již vzniklém pracovním poměru může být například formou nižší mzdy za stejné množství odvedené práce, zadáváním podřadných úkolů nebo tzv. bossingu. Bohužel i toto znevýhodňování se v České republice objevuje, jak bylo zjištěno z dotazníkového šetření.

V takovém případě je nutné se opět obrátit na Oblastní inspektorát práce, který situaci bude dále řešit. Pokud se jedná o diskriminaci v již vzniklém pracovním poměru, pramenem je tentokrát zákoník práce - zákon upravující právní vztahy, které vznikají při výkonu závislé činnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

*„Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.“ (§ 4) [27]*

Podle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajistit rovné zacházení se všemi svými zaměstnanci (pracovní podmínky, odměňování za vykonanou práci,

poskytování odměn, odborná příprava, příležitost funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání).

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

*„Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.“ (§ 16 odst. 3) [27]*

I v takových případech, které jsou již v rámci pracovního poměru, se může jednat o subjektivní dojem zaměstnankyně. V každém případě Oblastní inspektorát práce zjišťuje opět důkazní prostředky, dle nich a zákona postupuje dále (kontrola či soudní jednání).

Bohužel pozitivní výsledek, který diskriminovaná žena očekává, nepřichází často. Při nedostatku důkazních prostředků inspektorát nemůže pokračovat v řešení, protože je jeho jednání omezeno v rámci zákona.

### **5.3.3 Projekty Ministerstva práce a sociálních věcí**

Ministerstvo práce a sociálních věcí zaznamenalo rozdíl v odměňování žen a mužů. Průměrný plat ženy je téměř o 7 000 Kč nižší než průměrný plat muže. Ročně tak rodiny přicházejí o více jak 80 000 Kč. Česká republika je druhá nejhorší země z celé Evropské unie, co se týká odměňování, v důsledku toho byl vytvořen projekt 22% k rovnosti. [22]

Unijní průměr Gender Pay Gap neboli rozdílů v odměňování žen a mužů je 16%, Česká republika ovšem dosahuje 22,5%. Podle této skutečnosti byl projekt pojmenován.

V rámci projektu jsou vytvářeny metodiky, podle kterých budou zaměstnavatelé schopni nastavit strategii odměňování tak, aby bylo spravedlivé. Inspektorátu práce pomohou kontrolovat dodržování rovného odměňování a plánovat kroky proti diskriminaci. Materiály jsou vytvářeny také pro úřady práce, aby docházelo k rovnému odměňování osob evidovaných na úřadu práce nebo žádajících o dávky. [23]

Projekt 22% k rovnosti financuje Evropský sociální fond v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státní rozpočet České republiky. Nejedná se o jediný projekt Ministerstva práce a sociálních věcí s cílem rovných podmínek pro obě pohlaví – dalšími jsou například mikrojesle a dětské skupiny. [22]

Mikrojesle jsou zařízení, která nabízí pravidelnou péči o děti od šesti měsíců do čtyř let, kolektiv je tvořen maximálně ze čtyř dětí. Zajišťují kvalitní a finančně dostupnou péči. Zřizovatelům je poskytováno poradenství, metodická podpora, sdílení zkušeností. Osloveni jsou také rodiče, aby bylo zjištěno, jak jsou s mikrojeslemi spokojeni a jak jim pomohly sladit pracovní a rodinný život. [19]

Dětské skupiny jsou podobný projekt, zajišťující péči o děti předškolního věku od jednoho roku. Skupina je tvořena z maximálně 24 dětí. Cílem projektu je opět pomoci rodičům sladit rodinný život se zaměstnáním. [13]

## 6 Shrnutí výsledků

Nezaměstnanost se v České republice postupně snižuje, více ovšem postihuje ženy. Ty jsou také hůře odměňovány, přestože odvádějí stejnou práci jako muži. Co se týká sezónně očištěné míry nezaměstnanosti, v rámci Evropské Unie se Česká republika drží se svojí nízkou hodnotou na první pozici.

Z celé praktické části jasně vyplynulo, že se diskriminace žen v České republice objevuje a její řešení není snadné. V dotazníkovém šetření méně než polovina žen zmínilo, že se s diskriminací nesetkala. Situace na českém trhu práce pro ženy nemusí být příznivá.

Některé ženy, které se s diskriminací setkaly, našly odvahu se bránit. Ovšem jejich jednání nemělo žádný výsledek, protože si nebyly zcela jisté, na koho se mají obrátit. Do budoucna se více jak polovina dotazovaných žen již bránit nehodlá, protože mají strach nebo tuší, že by to nikam nevedlo. Zbytek se pokusí zakročit a v případě nesnáží by se obrátil na Úřad práce. Autorka z vlastní zkušenosti ví, že například na úřadu práce v Jičíně jsou pracovníci ochotní a přesměrují ženu na Oblastní inspektorát práce, který poradí, jak jednat dál.

Situace v městě Jičín je příznivá, pracovních míst je pro nezaměstnané poměrně dostatek. Ovšem i zde jsou ženy omezovány a to především nabídkou volných pracovních míst, která je pro ženy nižšího vzdělání značně omezená. Sami pracovníci Úřadu práce v Jičíně přítomnost diskriminace potvrzují, zaměstnavatelé přichází s nabídkami pro muže. Ovšem inzerce nesmí být diskriminující, tedy musí být pro obě pohlaví bez rozdílu. Zaměstnavatelé si poté stěžují, že jim na pohovor chodí zbytečně ženy.

Řešení diskriminace je značně omezené důkazními prostředky a zákonem, který k dané situaci náleží. Pokud se jedná o omezující chování při pohovoru, případ je posuzován dle antidiskriminačního zákona. V již vzniklém pracovním poměru vztahy upravuje zákoník práce.

## 7 Závěry a doporučení

Potvrdilo se, že se v České republice objevuje diskriminace žen na trhu práce. Mívá různou formu i důvody. Může se jednat například o nepřijetí uchazečky kvůli jejímu rodinnému stavu, o nižší finanční ohodnocení, o znemožnění kariéerního růstu, o obtěžování na pracovišti.

Ženy jsou pro zaměstnavatele vyšším rizikem kvůli jejich silnější vazbě na rodinu. I když to v dnešní době není pravidlem, mužů v domácnosti je stále méně než žen. Osoby ženského pohlaví jsou kolikrát také snazším terčem, protože bývají zranitelnější.

V případě samoživitelek je situace značně komplikovanější. Svoji práci potřebují, aby uživily své dítě, a jsou tak ochotny udělat maximum pro udržení příjmu. Pro zaměstnavatele je ovšem tato žena určitým rizikem, protože v případě nemoci potomka se o něj musí postarat - práci tedy musí vykonat někdo jiný. Pozice, které nabízejí práci z domu, tento problém vyřeší. Bohužel je tato možnost v omezeném množství pracovních míst, a například ve zkoumaném v Jičíně chybí úplně.

V nabídkách volných pracovních míst v Jičíně je značný zájem zaměstnavatelů o muže. Měli by ovšem dát šanci i ženám, které jsou v řadě případů schopnější. Pokud se nejedná o fyzicky náročnou práci, není důvod pochybovat o ženské způsobilosti.

Doba se mění - muži dobrovolně zůstávají na rodičovské dovolené, ženy budují svou kariéru. Zažitě stereotypy o pohlaví jsou minulostí. Zaměstnavatelé by měli vzít v úvahu tuto skutečnost a dávat ženám stejné šance. Ženy jsou v dnešní době silné, odhodlané čelit výzvám, přijímat odpovědnost, často mají větší smysl pro pořádek, dokáží naslouchat a pomáhat.

V případě diskriminace by se ženy neměly bát se bránit, Oblastní inspektorát práce jim poradí a pomůže situaci řešit. Vždy je šance, že se najde dostatek důkazních prostředků a prokáže se tak, že se diskriminující osoba dopustila protiprávního jednání. Pokud se tedy žena setká s omezováním či obtěžováním, měla by se poradit s odborným pracovníkem inspektorátu, říci veškeré skutečnosti, které nastaly a zjistit tak možnosti dalšího počínání.

## 8 Použité zdroje

- [1] BOSÁ, Monika a kolektiv. *Ženy na trhu práce: Realita a perspektivy*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-23-0.
- [2] BRČÁK, Josef a SEKERA, Bohuslav. *Makroekonomie*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2010. ISBN 978-80-7380-245-5.
- [3] HÁJEK, Ladislav. *Ekonomie a ekonomika*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2009. ISBN 978-80-7435-013-9.
- [4] HOLMAN, Robert. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. Praha: C. H. Beck, 2004. ISBN 80-7179-764-2.
- [5] HOLMAN, Robert. *Mikroekonomie: středně pokročilý kurz*. Praha: C. H. Beck, 2002. ISBN 80-7179-737-5.3
- [6] JUREČKA, Václav a kolektiv. *Mikroekonomie*. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3259-6.
- [7] KUCHAR, Pavel. *Trh práce: Sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [8] MACÁKOVÁ, Libuše a kolektiv. *Mikroekonomie: Základní kurs*. 11. vydání. Slaný: MELANDRIUM, 2010. ISBN 978-80-86175-70-6.
- [9] PROCHÁZKA, Miroslav a kolektiv. *Co potřebují absolventi škol pro uplatnění na trhu práce*. TAURIS, 2000. ISBN 80-211-0363-9.
- [10] ŠIMKOVÁ, Eva. *Základy ekonomie: Systematický přehled základní ekonomické problematiky*. Hradec Králové: GAUDEAMUS, 2004. ISBN 80-7041-690-4.
- [11] TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2009. ISBN 978-80-210-5012-9.

## 8.1 Internetové zdroje

- [12] *Česko. Wikipedie: Otevřená encyklopedie* [online]. 22. 03. 2018 [cit. 2018-03-25]. Dostupné z: [https://cs.wikipedia.org/wiki/%C4%8Cesko#N%C3%A1zev\\_a\\_st%C3%A1tn%C3%AD\\_symboly](https://cs.wikipedia.org/wiki/%C4%8Cesko#N%C3%A1zev_a_st%C3%A1tn%C3%AD_symboly)
- [13] *Dětské skupiny: Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2018-04-10]. Dostupné z: [www.dsmpsv.cz](http://www.dsmpsv.cz)
- [14] *Eurostat: Your key to European statistics* [online]. [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: [www.ec.europa.eu/eurostat](http://www.ec.europa.eu/eurostat)
- [15] *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: [www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz)
- [16] *Jičín. Wikipedie: otevřená encyklopedie* [online]. 07.02.2018 [cit. 2018-04-03]. Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Ji%C4%8D%C3%ADn>
- [17] JUDr. Eva Dandová. *Zvedání břemen ženou vsedě. Oborový portál pro BOZP* [online]. 07.03.2011 [cit. 2018-04-02]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/zvedani-bremen-zenou-vsede>
- [18] MGR. VIDOVIČOVÁ, PH.D, Lucie. *Co je ageismus?. Ageismus.cz: Fakulta sociálních studií* [online]. [cit. 2018-03-11]. Dostupné z: [www.ageismus.cz](http://www.ageismus.cz)
- [19] *Mikrojesle: Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2018-04-10]. Dostupné z: [www.mikrojesle.mpsv.cz](http://www.mikrojesle.mpsv.cz)
- [20] *Mobbing. Wikipedie: Otevřená encyklopedie* [online]. 4. 10. 2017 [cit. 2018-04-01]. Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Mobbing>
- [21] *Okunův zákon. Wikipedie: Otevřená encyklopedie* [online]. 25. 02. 2015 [cit. 2018-02-17]. Dostupné z: [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)
- [22] *Rovná odměna. Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 15.12.2017 [cit. 2018-04-10]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/25032>
- [23] *Rovnaodmena.cz: Web projektu 22% k rovnosti* [online]. [cit. 2018-04-10]. Dostupné z: [www.rovnaodmena.cz](http://www.rovnaodmena.cz)
- [24] *Survio* [online]. [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: [www.survio.com](http://www.survio.com)

- [25] VŠPS, ČSÚ. *Ženy a muži v datech - 2017: Práce a mzdy*. Český statistický úřad [online]. 3. 1. 2018 [cit. 2018-03-11]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/45709986/30000417k4.pdf/1beccd20-9c55-42c2-bba1-cedb2c960f90?version=1.1>
- [26] *Zákon č. 198/2009 Sb.: Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)*. *Zákony pro lidi.cz* [online]. 29.06.2009 [cit. 2018-04-02]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>
- [27] *Zákon č. 262/2006 Sb.: Zákon zákoník práce*. *Zákony pro lidi.cz* [online]. 07.06.2006 [cit. 2018-04-03]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>



## 9 Přílohy

# Diskriminace žen na trhu práce

Dobrý den,

věnujte prosím chvíli svého času vyplnění následujícího dotazníku.

### Věk

- 18 - 29
- 30 - 39
- 40 - 59
- 60 a více

### Dosažené vzdělání

- Základní
- Střední
- Vysokoškolské

**Jste: (absolventem se rozumí osoba, která v posledních dvou letech ukončila studium)**

- Nezaměstnaná - absolvent
- Nezaměstnaná
- Zaměstnaná - absolvent
- Zaměstnaná
- Důchodkyně

**Myslíte si, že se diskriminace žen na trhu práce:**

<https://www.surveio.com/survey/d/16Q3K9Q5M9B4U4C0E>

1/4

- Snižuje
- Zvyšuje
- Nemění

### V jakém oboru pracujete/ jaká je vaše profese?

 Napište větu

Zbývá **250** znaků

### Dělalo/Dělá vám problém sehnat práci?

- Ano
- Ne

### Setkala jste se s diskriminací?

- Ano při pohovoru
  - Možná
  - Ne
  - Ano (doplňte o jakou diskriminaci šlo)
- Napište odpověď

Zbývá **100** znaků

### Diskriminace byla

- Otevřená

<https://www.surveyo.com/survey/d/16Q3K9Q5M9B4U4C0E>


2/4

Skrytá

### Jak jste reagovala na diskriminaci?


- V danou chvíli jsem si neuvědomila, že jde o diskriminaci
- Nereagovala jsem, situaci jsem neřešila
- Bránila jsem se

**Pokud jste v předchozí otázce zvolila odpověď "Bránila jsem se", co jste udělala/ na koho jste se obrátila?**

 Napište odstavec

*Zbývá 1500 znaků*

### Jaký byl výsledek vaší obrany proti diskriminaci?

 Napište větu

*Zbývá 250 znaků*

**Jestliže se v budoucnu setkáte s diskriminací, budete situaci řešit?**

- Ne
- Ano

Napište odpověď

Zbývá 100 znaků

### Vlastní poznámky k tématu



Napište větu

Zbývá 250 znaků

**ODESLAT DOTAZNÍK**

Vytvořte si vlastní [dotazník \(/cs/?utm\\_source=frontend&utm\\_campaign=footer&utm\\_medium=link&utm\\_term=v1&si=I6Q3K9Q5M9B4U4C0E\)](#)  
zdarma ✓ [Survio \(/cs/vlastnosti/?utm\\_source=frontend&utm\\_campaign=footer&utm\\_medium=brand&utm\\_term=v1&si=I6Q3K9Q5M9B4U4C0E\)](#)  
Vám pomůže

Podklad pro zadání BAKALÁŘSKÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
Svobodová Karolína	Robousy 220, Jičín - Robousy	11500564

TÉMA ČESKY:

Diskriminované skupiny na trhu práce

TÉMA ANGLICKY:

Labour market discrimination

VEDOUCÍ PRÁCE:

Ing. Vojtěch Jindra - KE

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

Cíl:

Cílem práce je nahlédnout na trh práce a zaměřit se na diskriminaci, která se zde objevuje.


Osnova:

1. Úvod
2. Cíl práce
3. Trh práce
4. Diskriminace na trhu práce
5. Praktická část
6. Shrnutí výsledků
7. Závěry a doporučení
8. Použité zdroje
9. Přílohy

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

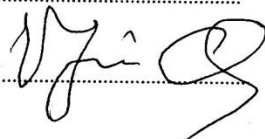
JUREČKA, Václav a kolektiv. Mikroekonomie. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3259-6.  
BRČÁK, Josef a SEKERA, Bohuslav. Makroekonomie. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-245-5.

Podpis studenta:



Datum: 11.10.2017

Podpis vedoucího práce:



Datum: 11.10.2017