

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Bakalářská práce

**Postavení žen a handicapovaných na trhu práce
v ČR**

Johana Brázdová

© 2020 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Johana Brázdová

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Postavení žen a handicapovaných na trhu práce v ČR

Název anglicky

The position of women and handicapped persons on the labour market in the Czech Republic

Cíle práce

Hlavním cílem práce je zhodnotit postavení žen a handicapovaných na trhu práce. Vedlejším cílem poté bude sestavení návrhu k lepšímu postavení sledovaných skupin obyvatel na trhu práce.

Metodika

Teoretická část bude zaměřena na definování pojmů, týkajících se trhu práce, které budou následně využívány v další části bakalářské práce. Poté bude část zaměřená na vlivy, které ovlivňují podobu trhu práce – národnostní, demografické, vzdělanostní či ekonomické. Další kapitoly se budou zabývat také popsáním vývoje nezaměstnanosti od roku 1993, kdy vznikla samostatná Česká republika. V praktické části budou analyzovány základní ukazatele trhu práce v ČR, jako je míra zaměstnanosti či obecná míra nezaměstnanosti.

Poté bude rozvinuta analýza situace na trhu práce v kontextu postavení žen a lidí s handicapem.

V této práci budou zejména srovnávána a analyzována data. Pro zjištění stavu a vývoje trhu budou použity explorační analýzy, tedy hledání dat. Pro analýzu budou data vyhledávána převážně v dokumentaci Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí a Eurostatu.

Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

Klíčová slova

trh práce, Česká republika, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, gender pay gap

Doporučené zdroje informací

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

BROŽOVÁ, D. – VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. ISBN 80-7079-635-9.

NOVÁK, V., STELLNER, F., VOCHOZKA, M., VOKOUN, M., & ZEMAN, R. *Trhy práce v České republice po roce 1989*. 1. vydání, Praha: Set Out, 2016. ISBN 978-80-86277-81-3.

POŠTA, Vít. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. 1. vydání, Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-296-3.

Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Roman Svoboda, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 29. 6. 2019

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 14. 10. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 17. 03. 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Postavení žen a handicapovaných na trhu práce v ČR" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 20.3.2020

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala panu Ing. Romanu Svobodovi, Ph.D. za odborné a vstřícné vedení, za cenné rady a za pomoc při zpracování této bakalářské práce. Rovněž bych ráda poděkovala svému bratru Bc. Vendelínu Brázdovi, který mi poskytl cenné rady k vypracování bakalářské práce.

Postavení žen a handicapovaných na trhu práce v ČR

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zaměřuje na postavení žen a handicapovaných na trhu práce v České republice. V teoretické části jsou vysvětleny pojmy týkající se trhu práce, jako například obecná míra nezaměstnanosti, ekonomická aktivita a politika zaměstnanosti. Dále pak pojmy související s osobami s handicapem, rozdíly mezi zdravotním znevýhodněním a postižením, chráněný trh práce nebo například pracovní rehabilitace. V souvislosti s ženami na trhu práce se zde pak objeví pojmy jako gender nebo diskriminace. Poslední probíranou oblastí v teoretické části jsou právní předpisy, které upravují rovné zacházení mezi muži a ženami.

V praktické části jsou pak srovnávána data vývoje ukazatelů trhu práce v České republice, jako je míra nezaměstnanosti, ekonomická aktivita či průměrné mzdy. Také v ní je porovnáno postavení žen a mužů a vývoj postavení handicapovaných na trhu práce České republiky.

Poslední kapitola se věnuje dvěma rozhovorům, vedených se zaměstnavateli, kteří ve své firmě zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Třetí osobou, se kterou byl proveden rozhovor, je slečna, která má uznaný handicap – schizofrenii. Z jejího rozhovoru byly získány nápady na zlepšení postavení handicapovaných na trhu práce v České republice.

Klíčová slova: trh práce, Česká republika, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, gender pay gap

The position of women and handicapped persons on the labour market in the Czech Republic

Abstract

This bachelor thesis is concerned with the status of women and disabled people on the labour market of the Czech Republic.

The theoretical part describes and explains basic terms regarding a job market such as general unemployment rate, economic activity rate or employment policy. Moreover, the thesis focuses on terms related to disabled people and it defines what protected labour market or occupational rehabilitation is. The difference between people with disadvantaging health conditions and disabled people is also discussed.

Gender and discrimination are mentioned in relation to female job market opportunities. The last subject matter in this part is the legislation, which regulates how genders are treated in the job market.

The second part of the thesis compares the data of labour market indicators and their development - e.g. unemployment rate, economic activity or the average wage. Gender equality in the Czech labour market is examined alongside the position development of the disabled on the market.

The last chapter is devoted to two interviews, conducted with employers of people with disabilities. The third interviewee is a woman with a recognized handicap - schizophrenia. Her interview provides ideas for improving the position of people with disabilities on the labour market in the Czech Republic.

Keywords: labour market, Czech Republic, unemployment, unemployment rate, active labour market policies, gender pay gap

Obsah

1 Úvod.....	12
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	13
3 Teoretická východiska	14
3.1 Trh práce	14
3.1.1 Nabídka	14
3.1.2 Poptávka.....	16
3.1.3 Rovnováha na trhu práce	17
3.2 Faktory ovlivňující trh práce	18
3.3 Nezaměstnanost.....	20
3.3.1 Druhy nezaměstnanosti.....	20
3.3.2 Měření nezaměstnanosti	22
3.3.3 Sociální dopady nezaměstnanosti	23
3.4 Zaměstnanost.....	24
3.4.1 Státní politika zaměstnanosti	24
3.4.2 Aktivní politika zaměstnanosti	24
3.4.3 Pasivní politika zaměstnanosti.....	26
3.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných	26
3.5.1 Osoby zdravotně znevýhodněné (OZZ).....	26
3.5.2 Osoby se zdravotním postižením (OZP).....	27
3.5.3 Pracovní rehabilitace.....	27
3.5.4 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	28
3.5.5 Chráněný trh práce	28
3.6 Gender	29
3.6.1 Genderové stereotypy	30
3.6.2 Gender pay gap	30
3.7 Diskriminace na trhu práce	31
3.7.1 Přímá a nepřímá	31
3.7.2 Diskriminace žen na trhu práce	31
3.7.3 Vnitrostátní právní úprava rovného zacházení	32
3.7.4 Mezinárodní předpisy upravující rovnost pohlaví	34
4 Vlastní práce	40
4.1 Vývoj na trhu práce v České republice	40
4.2 Aktuální informace o trhu práce	45

4.2.1	Regionální struktura nezaměstnanosti	47
4.2.2	Postavení žen na trhu práce v České republice	49
4.2.3	Postavení handicapovaných na trhu práce v České republice.....	53
4.3	Zhodnocení provedených rozhovorů.....	58
5	Zhodnocení výsledků.....	61
6	Závěr.....	63
7	Seznam použitých zdrojů.....	64
7.1	Literatura	64
7.2	Internetové zdroje.....	65
8	Přílohy	73

Seznam grafů

Graf 1: Křivka individuální nabídky práce	15
Graf 2: Poptávka firmy po práci v dlouhodobém období	17
Graf 3: Rovnováha na trhu práce	18
Graf 4: Vývoj počtu nezaměstnaných osob v ČR v meziválečném období (1921-1934)....	40
Graf 5: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti ČR v % (1993-2019).....	43
Graf 6: Nezaměstnanost v jednotlivých regionech ČR v % (2020).....	47
Graf 7: Ekonomicky aktivní obyvatelstvo ČR v % (1993-2018)	49
Graf 8: Míra zaměstnanosti v porovnání žen a mužů ČR v % (1993-2018)	50
Graf 9: Míra nezaměstnanosti v porovnání žen a mužů ČR v % (1993-2018).....	51
Graf 10: Počet uchazečů o zaměstnání v ČR – osoby se zdravotním znevýhodněním (1995-2019)	53
Graf 11: Volná pracovní místa vhodná pro osoby se zdravotním postižením v ČR (1995-2019)	54
Graf 12: Osoby se zdravotním postižením podle práce a důchodu (2018).....	56

Seznam tabulek

Tabulka 1: Ukazatele trhu práce ČR.....	45
Tabulka 2: Vývoj počtu osob se zdravotním postižením v ČR	55
Tabulka 3: Vzdělání osob se zdravotním postižením v ČR podle pohlaví.....	57

Seznam příloh

Příloha 8.1: Rozhovor s vedením firmy Fair & Bio, pražírna kávy.....	75
Příloha 8.2: Rozhovor se zaměstnavatelkou X.....	77
Příloha 8.3: Rozhovor se zaměstnankyní Y.....	75

1 Úvod

Každá země si prošla určitými změnami, které formovaly její současnou podobu. Česká republika v tomto není výjimkou. V jejím případě se jednalo hlavně o střídání politických idejí, krizí a celkového chování českého národa, které dostalo Českou republiku na úroveň, na jaké se dnes nachází. Každý z minulých politických režimů v českých zemích tak ovlivnil její dnešní fungování. Ať už se jednalo o rozsáhlé znárodňování v roce 1948, které na několik desítek let téměř odstranilo soukromý sektor, nebo pětileté plány, které byly základní ekonomickou koncepcí zemí Východního bloku. I přes negativní dopady plánovaného hospodářství se po jeho skončení česká ekonomika v mnoha ohledech dostala na úroveň západních zemí.

Na postavení žen a mužů ve společnosti nahlíží každá země na světě rozdílně. Je to způsobeno náboženstvím, tradicemi, zvyky a úrovní rozvinutosti společnosti. Od 80. let se díky feministickému myšlení stalo rozlišování biologického a kulturního pohlaví nedílnou součástí vědeckého zkoumání. V některých zemích se postavení žen a mužů blíží k rovnováze. Na druhou stranu stále existují státy, ve kterých nedovolují ženám vycházet z domu bez mužského doprovodu, neumožňují jim základní vzdělání či řídit motorová vozidla. U mnohých je však pozice žen lepší. Jako příklad lze uvést Skandinávii, která je jednou z nejvyspělejších oblastí, co se týče rovnosti žen a mužů. Zde je ženské postavení výrazně lepší a zaměstnanost žen je ve Švédsku jedna z nejvyšších v Evropské unii. V České republice je postavení žen a mužů na trhu práce v mnoha ohledech nerovné. Diskriminace se projevuje zejména odlišným přístupem k ženám, nerovnými pracovními příležitostmi, nižším odměňováním či zpochybňováním kvality pracovního výkonu žen v porovnání s muži.

Trh práce je nedílnou součástí života každého jedince. Každý člověk si jednou bude muset položit otázku, co chce v životě dělat, případně kde nebo za kolik. Ne všichni si ale mohou vybírat.

V dnešní době je hledání práce v České republice celkem jednoduchou záležitostí. Volných pracovních míst je o hodně více než nezaměstnaných osob, které o práci stojí. Avšak pro určité skupiny osob je i tento úkol obtížný. Osoby se zdravotním postižením využívají práci nejen k získání finanční stability, ale i k určité sociální interakci. Být součástí kolektivu je pro mnohé velkým přínosem. Pro tyto skupiny existuje chráněný trh práce, který jim pomáhá se do kolektivu začlenit.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem této bakalářské práce je zhodnotit postavení žen a handicapovaných na trhu práce. Vedlejším cílem poté bude sestavení návrhu k lepšímu postavení sledovaných skupin obyvatel na trhu práce.

2.2 Metodika

Teoretická část bude zaměřena na definování pojmů, týkajících se trhu práce, které budou následně využívány v další části bakalářské práce. Poté bude část zaměřená na vlivy, které ovlivňují podobu trhu práce – národnostní, demografické, vzdělanostní či ekonomické. Další kapitoly se budou zabývat postavením žen a handicapovaných na trhu práce a legislativními dokumenty, které podporují rovnost žen a mužů. V praktické části bude popsán vývoj nezaměstnanosti od roku 1993, kdy vznikla samostatná Česká republika. Dále budou analyzovány základní ukazatele trhu práce v ČR, jako je míra zaměstnanosti či obecná míra nezaměstnanosti.

Poté bude rozvinuta analýza situace na trhu práce v kontextu postavení žen a lidí s handicapem.

V této práci budou zejména srovnávána a analyzována data. Pro zjištění stavu a vývoje trhu budou použity explorační analýzy, tedy hledání dat. Pro analýzu budou data vyhledávána převážně v dokumentaci Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí a Eurostatu.

3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce

Schopnost pracovat je vždy vázána na člověka, protože každý je jiný, má jiné nadání, schopnosti či talent. Trhem práce se proto rozumí výjimečný trh, ve kterém je člověk vnímán jako vlastník výrobního faktoru, jenž nabízí svou službu práce.¹

Trh práce lze definovat jako místo, kde se setkává nabídka práce s poptávkou. Nabízející je v tomto případě člověk, který se uchází o práci, poptávajícími jsou pak myšleny firmy, které zaměstnání poskytují a poptávají tak pracovníky.² V klasickém pojetí trhu je distribuce a produkce práce organizována právě jako směnný vztah mezi prací a mzdou. Stejně jako na ostatních trzích i zde proti sobě stojí dvě strany ve vzájemné soutěži, ve které se vytváří cena práce. V neoklasické teorii je operováno s teorií fronty, ve které stávající i potencionální zaměstnavatelé seřazují pracovníky podle jejich mezní produktivity. Z toho vychází i teorie lidského kapitálu, ve které se příjmy ze zaměstnání rovnají výnosům z investic do pracovní síly.³

3.1.1 Nabídka

Nabídku práce můžeme uvažovat ze dvou pohledů. Z pohledu poptávajícího, tedy jedné firmy, či z pohledu nabízejícího jedince.

Nabídka práce je vlastně volba mezi spotřebou a volným časem. Člověk si volí mezi získáváním mzdy, za níž si může kupovat statky či služby a z toho mít užitek, a volným časem, ze kterého bude také získávat určitý užitek, ale nebude za něj dostávat mzdu.⁴

„Nabídka pracovních sil na trhu práce je tedy závislá na výši reálné mzdové sazby a na mezní újmě z práce spojené s obětováním volného času.“⁵

¹ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce: 1. vydání*. 2003, s. 13

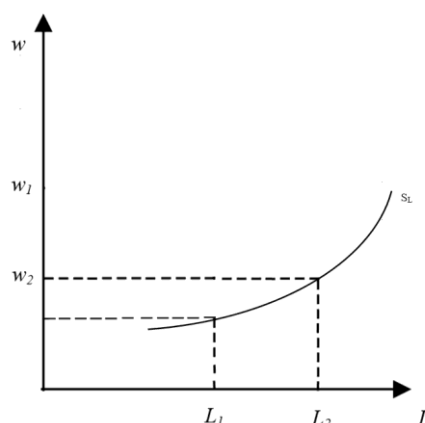
² JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti: 1. vydání*. 1999, s. 7

³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém: 1. vydání*. 1994, s. 48

⁴ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce: 1. vydání*. 2003, s. 17

⁵ JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti: 1. vydání*. 1999, s. 8

Graf 1: Křivka individuální nabídky práce⁶



Existují zde však dva efekty, kterými je vysvětlován průběh křivky nabídky. Oba efekty působí současně a je důležité jen to, který působí silněji a potlačí ten druhý, slabší.

Prvním z nich je **substituční efekt růstu mzdové sazby**. Pokud se zvýší mzdová sazba, zdraží se volný čas (zvýší se nám ušlý zisk) a lidé si ho tak budou kupovat méně. Budou se ho snažit substituovat jinými spotřebními statky a budou tak nabízet více práce.⁷

Druhým efektem je **důchodový efekt růstu mzdové sazby**, který působí opačným směrem. S růstem mzdové sazby roste důchod a chuť kupovat více statků. Do těchto statků je počítán právě i volný čas. Ten bude následně více kupován a práce bude nabízena méně.

Mezi determinanty, které ovlivňují nabídku práce, patří:⁸

- reálné mzdy,
- jmění či majetek,
- mimopracovní příjmy,
- demografický vývoj,
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva,
- úroková míra,
- společenská tradice.

⁶ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce: 1. vydání*. 2012, s. 24

⁷ HOLMAN, Robert. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ: 1. vydání*. 2000, s. 136-137

⁸ JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti: 1. vydání*. 1999, s. 8-9

3.1.2 Poptávka

Poptávka po práci je **odvozená**, což znamená, že je závislá na poptávce spotřebitelů po určitých finálních statcích. Pokud se tedy zvýší poptávka na trhu statků a služeb, zvýší se i poptávka na trhu práce. „Firma nacházející se v rovnováze a zároveň maximalizující zisk zaměstnává pracovníky až po bod, kdy příjem z mezního produktu práce je právě roven mezním nákladům na práci.“⁹ Mezním produktem práce se myslí hodnota, o kterou se zaměstnavateli zvýší příjem, pokud se počet jeho zaměstnanců zvýší o jednotku, či více jednotek. V případě poptávky po práci totiž zaměstnavatelé porovnávají, zda jsou příjmy z mezního produktu práce zaměstnance vyšší než náklady, které by firma vynaložila na jeho zaměstnání.¹⁰

V tomto případě platí vztah:

$$\mathbf{MRP_L = MC_L,}$$

ve kterém **MRP_L** je příjem z mezního produktu práce dalšího zaměstnance a **MC_L** jsou právě mezní náklady spojené s jeho zaměstnáním, jako například mzda. Představují tedy cenu práce neboli mzdovou sazbu.¹¹

Firma bude tedy snižovat nebo zvyšovat poptávku po práci až do chvíle, kdy se příjem z mezního produktu práce bude rovnat mzdové sazbě.

Hlavními determinanty ovlivňujícími poptávku po práci jsou:¹²

- cena práce charakterizovaná mzdovou sazbou,
- poptávka po produkci vyráběné pomocí práce a cena této produkce,
- produktivita práce, která závisí na:
 - kvalitě vstupů práce (gramotnost, vzdělání, odborná příprava a dovednosti ekonomicky aktivního obyvatelstva),
 - množství a kvalitě kooperujících výrobních faktorů,

⁹ JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti: 1. vydání*. 1999, s. 9

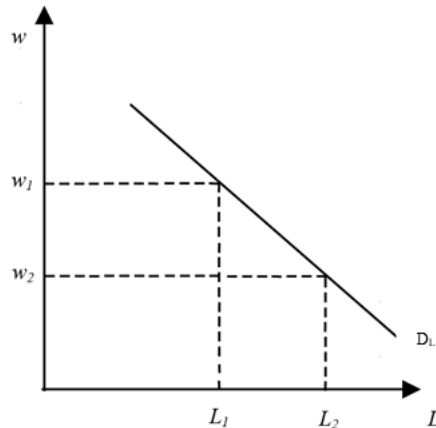
¹⁰ WAWROSZ, Petr, Herbert HEISLER, Mojmir HELÍSEK a Petr MACH. *Makroekonomie: základní kurz*. 2012, s. 139-140

¹¹ Ibidem.

¹² JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti: 1. vydání*. 1999, s. 9

- úrovni a užitím technických a technologických znalostí,
- ceny ostatních vstupů (kapitál, půda),
- očekávané budoucí tržby,
- disponibilní přebytečná pracovní síla.

Graf 2: Poptávka firmy po práci v dlouhodobém období¹³



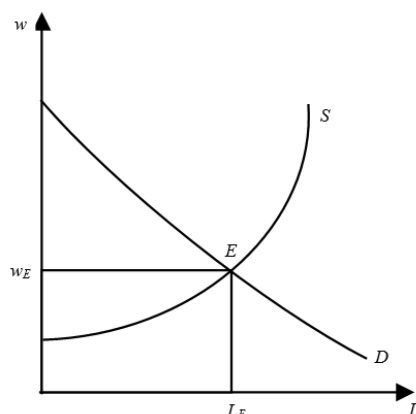
3.1.3 Rovnováha na trhu práce

S tímto tématem souvisí pojmy agregátní nabídka a agregátní poptávka, které označují souhrny všech individuálních nabídek či poptávek. Rovnováha nastává právě v případě, že se křivka agregátní nabídky a agregátní poptávky protínají. Jen v tomto okamžiku je na agregátní úrovni, to znamená na úrovni celé ekonomiky, zaměstnáno tolik lidí, kolik je ochotno se nechat zaměstnat. Pokud tak nastane, je ekonomika na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti a HDP je na úrovni potencionálního produktu. Jestliže je reálná mzda vyšší, vzniká na trhu práce nezaměstnanost, jelikož práci nabízí více lidí, než ji poptává. Na druhou stranu, je-li reálná mzda nižší, je více poptávané práce než té nabízené. V ideálním případě by reálná mzda při přebytku klesla a při nedostatku zase vzrostla. Ve skutečnosti jsou ale reálné mzdy většinou strnulé, proto na trhu práce může přetrvávat nerovnováha.¹⁴

¹³ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce: I. vydání*. 2012, s. 96

¹⁴ WAWROSZ, Petr, Herbert HEISLER, Mojmír HELÍSEK a Petr MACH. *Makroekonomie: základní kurz*. 2012, s. 139-140

Graf 3: Rovnováha na trhu práce¹⁵



3.2 Faktory ovlivňující trh práce

K faktorům, které ovlivňují trh práce, patří demografické změny, sociokulturní klima, geografický profil země nebo třeba ekonomická politika státu.

Věková struktura

Potencionální pracovní sílu určuje zejména věková struktura obyvatel. Tato struktura je závislá na počtu narozených, zemřelých, přistěhovaných a vystěhovaných obyvatel daného území. Velký podíl na trh práce mají nově narozené děti. Podle těch je možné predikovat budoucí potencionální pracovní sílu. V minulosti existuje několik milníků, které měly vliv na vývoj porodnosti. Jedná se o poklesy porodnosti v průběhu 1. světové války a kompenzační vzrůst porodnosti po jejím skončení. Dále poklesy porodnosti v důsledku hospodářské krize ve 30. letech a zvýšení po skončení 2. světové války. V době, kdy bylo legalizováno umělé přerušování těhotenství, porodnost zase na chvíli poklesla. Reakcí na to bylo zpřísnění zákona o přerušování těhotenství a zvednutí mateřské dovolené. V první polovině 70. let přišla další pronatalitní opatření, díky kterým narostla porodnost.¹⁶

Další skupinou obyvatel, která má podíl na věkové struktuře, jsou starší lidé. Zde se jedná o **index stáří**, který vyjadřuje podíl osob starších 65 let ku 100 dětem ve věku 0-14

¹⁵ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce: 1. vydání*. 2012, s. 107

¹⁶ ČSÚ. *Vývoj nezaměstnanosti v Plzeňském kraji v letech 2000 až 2006* [online]. 2007.

let. Pokud je index nižší než 100, je podíl sledované dětské složky vyšší než podíl starších osob. V České republice lze tedy hovořit o stárnutí populace, zatímco v roce 2007 měl index stáří hodnotu 102, v roce 2017 je to už 122.

Věkovou strukturu je možné popsat pomocí **průměrného věku**, který je vyjádřen aritmetickým průměrem věků všech jedinců na daném území. Průměrný věk v České republice byl v roce 2018 42,3 let. Existuje také **mediánový věk**, který rozděluje obyvatelstvo na dvě stejně početné poloviny. První z nich je skupina lidí mladších, než je mediánový věk, druhá je starších.¹⁷ V roce 2018 byl mediánový věk v ČR 42,3 let.¹⁸

Vzdělání

Vzdělání je další z faktorů, které ovlivňují podobu trhu práce. Pokud je struktura vzdělávání v souladu s potřebami trhu, klesá strukturální nezaměstnanost. V mnoha případech však struktura vzdělanosti neodpovídá požadavkům trhu a dochází právě ke strukturální nezaměstnanosti.¹⁹

Migrace

Vliv na trh práce má nepochybně i migrace obyvatelstva. Čím více přistěhovalých cizinců bude na daném území, tím méně bude pracovních míst pro občany daného území. Většina cizinců v České republice vykonává práci, o kterou není tak velký zájem z důvodu nízké mzdy.²⁰

Makroekonomické vlivy

Jedná se o hrubý domácí produkt, míru inflace nebo například zahraniční vlivy. „**Hrubý domácí produkt (HDP)** je peněžním vyjádřením celkové hodnoty statků a služeb nově vytvořených v daném období na určitém území.“²¹

¹⁷ ČSÚ. *Vývoj nezaměstnanosti v Plzeňském kraji v letech 2000 až 2006* [online]. 2007.

¹⁸ EUROSTAT. *Population: Structure indicators* [online]. 2019.

¹⁹ ČSÚ. *Vývoj nezaměstnanosti v Plzeňském kraji v letech 2000 až 2006* [online]. 2007.

²⁰ Ibidem.

²¹ ČSÚ. *Hrubý domácí produkt (HDP) – Metodika* [online]. 2015.

V období, kdy je velmi nízká nezaměstnanost, vyrábí ekonomika více, než je její potencionální produkt a zdroje se využívají intenzivně. Naopak při vyšší nezaměstnanosti se hrubý domácí produkt pohybuje pod potenciálem a ekonomika nevyrábí tolik, kolik je sama schopna vyrobit.

Dalším ukazatelem je **míra inflace**, která udává změnu cenové hladiny za určité období. V období vysoké nezaměstnanosti se míra inflace snižuje a naopak. Cílem ekonomiky je dosáhnout stability cen při volných trzích.

Na celkovou nezaměstnanost mají také dopad zahraniční ekonomické vztahy. Cílem je dosáhnout vyrovnané obchodní bilance a stabilního měnového kurzu.²²

3.3 Nezaměstnanost

Ne všichni, kdo pracují, jsou zaměstnaní, a ti, co nepracují, jsou nezaměstnaní. Pojmy „práce“ a „zaměstnaní“ v sobě mají rozdíl. Zatímco zaměstnaní je většinou podloženo nějakou smlouvou a peněžní odměnou, práci bere většina lidí jako něco, co nevykonává za účelem výdělku.²³

Za nezaměstnané osoby se podle **Mezinárodního úřadu práce (ILO)** považují všechny osoby ve věku patnácti let a starších, které obvykle bydlí na daném území a v průběhu sledovaného týdne splňovaly tyto tři podmínky:

- nebyly zaměstnané,
- byly připraveny k nástupu do placeného zaměstnání či sebezaměstnání během sledovaného období ihned, nejpozději však do 14 dnů,
- v průběhu posledních 4 týdnů aktivně hledaly práci.²⁴

3.3.1 Druhy nezaměstnanosti

Podle příčin vzniku

První formou je nezaměstnanost **frikční**. Patří do přirozené míry nezaměstnanosti a souvisí s nějakou změnou v životě. Může to být například ukončení školy, stěhování,

²² ČSÚ. *Vývoj nezaměstnanosti v Plzeňském kraji v letech 2000 až 2006* [online]. 2007.

²³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém: 1. vydání*. 1994, s. 16

²⁴ ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika* [online]. 2019.

nespokojenost se stávajícím zaměstnáním nebo ukončení pracovního poměru z jiného důvodu. Tito nezaměstnaní nacházejí práci v poměrně krátké době. Hledání práce ovšem nějaký čas zabere a většina nezaměstnaných nevezme první práci, která se jim naskytne. Lidé v této době pobírají podporu v nezaměstnanosti, která jim dává prostor pro delší hledání práce. Do frikční nezaměstnanosti lze zařadit i nezaměstnanost **sezonní**, se kterou se setkávají lidé, kteří jsou zaměstnáni jen po určitou dobu roku.²⁵

Dalším druhem je nezaměstnanost **strukturální**. Dochází k ní ve chvíli, kdy se některá odvětví v ekonomice zvětšují a některá naopak zmenšují. To znamená, že roste poptávka po určitých odvětvích, a po určitých klesá. Propuštění zaměstnanci z jednoho odvětví například nemají dostatečnou kvalifikaci na odvětví jiné.²⁶

Poslední je nezaměstnanost **cyklická**, která je spojena s cyklickými fluktuacemi ekonomiky, při kterých je skutečná míra nezaměstnanosti nad přirozenou mírou nezaměstnanosti. Pokles HDP vede k růstu míry nezaměstnanosti, k produkci statků totiž stačí menší počet osob. Ostatní nepotřební se stávají nezaměstnanými.²⁷

Dobrovolná a nedobrovolná

Nezaměstnanost lze dělit buď podle příčin, které jí vyvolávají, nebo na dobrovolnou a nedobrovolnou. **Dobrovolná** nezaměstnanost vzniká v případě, že člověk hledá práci za vyšší mzdu, než trh nabízí. Není to tedy o tom, že by práci vůbec nehledal, ale má větší požadavky, než jaké mu může trh dát. Délka této nezaměstnanosti závisí na podporách v nezaměstnanosti. Pokud budou nízké a krátkodobé, jsou lidé více motivováni k tomu, aby si rychleji našli práci.²⁸

Druhým typem je nezaměstnanost **nedobrovolná**. Nezaměstnaní hledají práci za mzdu, která na trhu převládá, nebo by dokonce brali mzdu nižší, ale práci najít nemohou. Příčinami může být například nutná rekvalifikace nebo dokonce stanovená minimální

²⁵ WAWROSZ, Petr, Herbert HEISLER, Mojmír HELÍSEK a Petr MACH. *Makroekonomie: základní kurz*. 2012, s. 127

²⁶ HOLMAN, Robert. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*, 1. vydání. 2000, s. 149-150

²⁷ MACH, Miloš. *Makroekonomie II: pro magisterské (inženýrské) studium*, 3. vydání. 2001, s. 258

²⁸ HOLMAN, Robert. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*, 1. vydání. 2000, s. 151-152

mzda, která zaměstnavatelům zakazuje platit méně, než je stanoveno. Jedná se zde o zaměstnání, ve kterých je rovnovážná mzda nižší než stanovená minimální.²⁹

Plná zaměstnanost

Jedná se o stav, ve kterém kdokoliv chce pracovat a přijímat při tom mzdu, kterou mu zaměstnavatelé při daných podmínkách nabídnou, najde vždy zaměstnání a zároveň mají firmy dostatek zaměstnanců. Plné zaměstnanosti odpovídá přirozená míra nezaměstnanosti, při které je poptávka i nabídka v rovnovážném stavu.³⁰

3.3.2 Měření nezaměstnanosti

Pro měření nezaměstnanosti se používají takzvané míry nezaměstnanosti. Jedná se o relativní nezaměstnanost neboli podíl nezaměstnaných na celkovém ekonomicky aktivním obyvatelstvu země.

Používá se následující vzorec

$$u = \frac{U}{L+U} \times 100,$$

ve kterém **u** je míra nezaměstnanosti, **U** počet nezaměstnaných a **L** je počet zaměstnaných.³¹ Počet ekonomicky aktivních osob lze vypočítat součtem **L+U**. Mezi ekonomicky neaktivní patří studenti, důchodci, lidé, kteří aktivně nehledají zaměstnání atd.³²

V praxi je míra nezaměstnanosti vyjádřena dvěma způsoby. **Míra registrované nezaměstnanosti** je měřena Ministerstvem práce a sociálních věcí, a jedná se o podíl osob registrovaných na úřadu práce na celkovém ekonomicky aktivním obyvatelstvu. Druhým způsobem je **obecná míra nezaměstnanosti**, která je měřena Českým statistickým úřadem a je vypočítána v rámci Výběrových šetření pracovních sil (VŠPS).³³

²⁹ HOLMAN, Robert. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*, 1. vydání. 2000, s. 153-154

³⁰ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém: 1. vydání*. 1994, s. 24

³¹ WAWROSZ, Petr, Herbert HEISSLER, Mojmir HELÍSEK a Petr MACH. *Makroekonomie: základní kurz*. 2012, s. 126

³² Ibidem.

³³ ČSÚ. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. 2012.

Podíl nezaměstnaných osob

Od roku 2013 přechází Ministerstvo práce a sociálních věcí, po dohodě s Českým statistickým úřadem, na nový ukazatel zaměstnanosti, a to právě **podíl nezaměstnaných osob**. Jedná se o podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let ze všech obyvatel stejného věku. S původním ukazatelem je ale nesrovnatelný, kvůli jeho odlišné definici má jinou úroveň.³⁴

3.3.3 Sociální dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost má značný vliv jak na život nezaměstnaného jedince, tak i na celý společenský život. Ve 30. letech 20. století byl proveden výzkum v malém rakouském městečku **Marienthal**, za nímž stáli **Paul Felix Lazarsfeld**, **Marie Jahodová** a **Hans Zeisel**.

Právě při tomto výzkumu byly zjištěny jisté dopady nezaměstnanosti na jedince, jimiž jsou:³⁵

- rozbití struktury denního času a vůbec změnu vnímání času a s tím související deprivaci z absence pravidelných činností,
- sociální izolaci plynoucí z redukce sociálních kontaktů,
- ztrátu statusu neboli sociální důstojnosti či prestiže připisované osobě na základě jejího postavení v dané společnosti a důsledky této ztráty pro osobní identitu a sebeúctu nezaměstnaného jedince,
- rozklad rodinných vztahů a změny jeho postavení v rodině,
- ztrátu hodnot a respektu k veřejným autoritám, vydělení se z hlavního proudu společenského života, spojené často s činnostmi chápanými společností jako asociální.

³⁴ MPSV. *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. 2013.

³⁵ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém: 1. vydání*. 1994, s. 62-63

3.4 Zaměstnanost

3.4.1 Státní politika zaměstnanosti

Mezi cíle státní politiky zaměstnanosti patří udržování rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou, produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání.³⁶

V České republice zajišťuje státní politiku zaměstnanosti **Ministerstvo práce a sociálních věcí** a územní orgány práce, to znamená **úřady práce**.

3.4.2 Aktivní politika zaměstnanosti

„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.“³⁷

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zpracování nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Součástí těchto opatření je také poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením atd.³⁸

Rekvalifikace

Rekvalifikace se realizují v souladu s regionálními potřebami a odpovídají aktuálním i budoucím požadavkům trhu práce. Zaměřují se na konkrétní pracovní uplatnění uchazeče nebo někoho, kdo zaměstnání hledá v souladu s potřebami trhu práce.³⁹

„Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a zaměstnanců se uskutečňuje formou vzdělávání

- a) ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,*
- b) ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,*
- c) ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,*

³⁶ JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti: 1. vydání. 1999, s. 27*

³⁷ MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)* [online]. 2017.

³⁸ *Ibidem.*

³⁹ Úřad práce ČR. *Aktivní politika v zaměstnanosti* [online]. 2019.

- d) *ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání podle § 33 zákona,*
- e) *ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělání,*
- f) *v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace.*⁴⁰

Společensky účelná pracovní místa

Jedná se o pracovní místa, která zaměstnavatel obsazuje na základě dohody s úřadem práce. Obsazují se především lidmi, kterým nelze zajistit zaměstnání jiným způsobem.⁴¹

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti, které se vykonávají ve prospěch obcí a státních či jiných obecně prospěšných institucí. Jedná se například o údržbu veřejných prostranství, budov či komunikací, úklid a jiné prospěšné práce.⁴²

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP

Rozumí se tím chráněné pracovní místo, které je vytvořené pro osobu se zdravotním postižením po dohodě s úřadem práce. Dohoda může být uzavřena přímo s OZP, pokud by se rozhodla, že bude vykonávat samostatně výdělečnou činnost. Obě tyto dohody se uzavírají na dobu tří let. Úřad práce vyplácí finanční příspěvky, které jsou spojeny s vytvořením pracovního místa pro OZP. Výše těchto příspěvků je součástí uzavřené dohody a řídí se ustanovením § 75 zák. č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. *„Žádost bude posuzována na základě předloženého podnikatelského záměru, ekonomické situace žadatele, předmětu činnosti, předpokládaných nákladů spojených se zřízením pracovního*

⁴⁰ Česko. *Vyhláška o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců* [online]. 2004.

⁴¹ Úřad práce ČR. *Aktivní politika v zaměstnanosti* [online]. 2019.

⁴² *Ibidem.*

*místa, s přihlédnutím k předpokládanému odbytu výrobků nebo služeb a k situaci na trhu práce v daném regionu.*⁴³

3.4.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Úkolem pasivní politiky zaměstnanosti je snaha o vytvoření přijatelných podmínek pro nezaměstnané. Využívá se k tomu například vyplácení podpor v nezaměstnanosti nebo možnost dřívějšího odchodu do důchodu.⁴⁴

3.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Nejvíce ohroženými skupinami na trhu práce jsou:⁴⁵

- ženy, zejména matky s dětmi předškolního věku,
- mladé osoby do 24 let,
- starší osoby ve věku 55 až 64 let,
- osoby s nízkou kvalifikací,
- osoby se zdravotním postižením,
- ostatní ohrožené skupiny (osoby sociálně vyloučené či osoby ohrožené sociálním vyloučením, např. bývalí vězni, osoby ohrožené závislostí apod.),
- osoby dlouhodobě nezaměstnané.

3.5.1 Osoby zdravotně znevýhodněné (OZZ)

Jako osoba zdravotně znevýhodněná je uznáván člověk, který má zachovanou schopnost vykonávat zaměstnání, ale tato schopnost je spolu s pracovní způsobilostí značně omezena. Příčinou je dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav (DNZS), který trvá déle než jeden rok a podstatně omezuje smyslové, tělesné či duševní schopnosti.⁴⁶

⁴³ Úřad práce ČR. *Aktivní politika v zaměstnanosti* [online]. 2019.

⁴⁴ JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti: 1. vydání*. 1999, s. 30

⁴⁵ MPSV. *Koncepce politiky zaměstnanosti 2013–2020* [online]. 2013.

⁴⁶ Česko. *Zákon o zaměstnanosti* [online]. 2004.

3.5.2 Osoby se zdravotním postižením (OZP)

„Osobou se zdravotním postižením (OZP) je dle ustanovení § 67 zákona o zaměstnanosti fyzická osoba, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána invalidní ve třetím, druhém nebo prvním stupni nebo zdravotně znevýhodněnou (OZZ).“⁴⁷

Pro posuzování invalidity se používá výpočet poklesu pracovní schopnosti. *„Poklesem pracovní schopnosti se rozumí pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem DNZS.“* Člověk je uznán za invalidního, pokud má dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav a nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %. V rozmezí 35-49 % se jedná o invaliditu prvního stupně. Při poklesu 50-69 % se jedná o invaliditu druhého stupně a o invaliditě třetího stupně se mluví v případě, že pracovní schopnost poklesla o nejméně 70 %.⁴⁸

3.5.3 Pracovní rehabilitace

Jedná se o pomoc osobám se zdravotním postižením, kterou zajišťuje krajská pobočka úřadu práce. Pracovní rehabilitace znamená souvislou činnost, která je zaměřená na získání a udržení pracovního místa, které je vhodné pro OZP. Jedná se zde hlavně o poradenství zaměřené na volbu povolání, zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, praktická a teoretická příprava na výkon zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro pracovní činnost. Praktická a teoretická příprava na výkon zaměstnání obsahuje přípravu na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů, přípravu k práci a specializované rekvalifikační kurzy.⁴⁹

⁴⁷ ČSSZ. *Osoby zdravotně znevýhodněné* [online]. 2019.

⁴⁸ ČSSZ. *Posuzování stupně invalidity* [online]. 2019.

⁴⁹ Česko. *Zákon o zaměstnanosti* [online]. 2004, § 69

3.5.4 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

„Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.“⁵⁰

Tuto povinnost zaměstnavatelé plní, pokud zaměstnávají OZP v pracovním poměru, nebo odebírají či vydávají zakázky zaměstnavatelům, kteří uzavřeli dohodu s úřadem práce nebo odebírají výrobky nebo služby od osob se zdravotním postižením, popřípadě odvodem určité částky za každou nezaměstnanou osobu, která má uznaný status OZP do státního rozpočtu. Vyjmenované možnosti se mohou kombinovat. Pokud zaměstnavatel zaměstnává osobu s těžším zdravotním postižením, počítá si jí třikrát pro účel výpočtu povinného podílu. V případě odvodu do státního rozpočtu se počítá 2,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství v 1. a 3. čtvrtletí za každou OZP, kterou by měl zaměstnavatel zaměstnávat.⁵¹

3.5.5 Chráněný trh práce

Tento trh práce je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z jejich celkového počtu zaměstnanců, a kteří uzavřeli smlouvu s úřadem práce České republiky o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Tato dohoda se uzavírá v rámci místní působnosti krajské pobočky úřadu práce, ve kterém má sídlo zaměstnavatel, který je fyzickou nebo právnickou osobou.⁵²

Dohoda o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu se uzavírá na dobu 3 let, pokud ale zaměstnavatel opětovně požádá o smlouvu nejpozději do 3 měsíců od uplynutí této lhůty, uzavře se smlouva nová na dobu neurčitou. Výhodou, která plyne z této smlouvy, je nárok na náhradní plnění. Ten vychází z plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Další výhodou je pak nárok na čerpání příspěvků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Měsíční výše těchto příspěvků je 75 % ze skutečně vynaložené mzdy nebo platu na osobu se zdravotním postižením. Připočítává se i

⁵⁰ Česko. *Zákon o zaměstnanosti* [online]. 2004, § 81

⁵¹ MPSV. *Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) s vysvětlujícími příklady* [online]. 2019.

⁵² MPSV. *Uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce* [online]. 2019.

výše poplatků na zdravotní a sociální pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, které zaměstnavatel odvedl za tohoto zaměstnance. Pokud se jedná o osobu invalidní, měsíční výše těchto příspěvků může být maximálně 12 000 Kč. V případě osoby zdravotně znevýhodněné je to pouze 5 000 Kč. Zaměstnavateli také náleží paušální částka 1 000 Kč za každou zaměstnanou OZP.⁵³

„Za další náklady, o které lze zvýšit příspěvek, se považují:

- a) zvýšené správní náklady ve výši 4 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku,*
- b) náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů,*
- c) náklady na dopravu spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,*
- d) náklady na přizpůsobení provozovny.“⁵⁴*

3.6 Gender

Tento pojem je používán pro odlišení biologického pohlaví, mužské a ženské, které je dáno od narození, a sociální a kulturní normy, mužství a ženství, které se vlastně člověk naučí. Proto pokud se dítě narodí jako chlapec či dívka, musí být jako chlapec či dívka socializováno a vychovááno. Je možné konstatovat, že to, jakým pohlavím se člověk narodí, je základem jeho genderové identity. Důvodem pro řešení této problematiky, je zejména to, že muži a ženy mají dva odlišné světy a odlišné způsoby chování. Současný svět je tvořen zejména podle mužských principů. Mužské práce a způsoby chování mají větší prestiž než ty ženské.⁵⁵

Pierre Bourdieu ve své knize **Nadvláda mužů** píše o tom, že dělení podle pohlaví a sociální důsledky, které se s tím pojí, jsou dané, nevyhnutelné a normální. Příkládá to zvykům člověka, které jsou v něm zakotvené, a hlavně sociálnímu řádu, který ve světě funguje. Dle Bourdieua je tento řád mužský. Používá také výraz **androcentrické pojetí**

⁵³ MPSV. *Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP* [online]. 2019.

⁵⁴ Úřad práce ČR. *Chráněný trh práce* [online]. 2019.

⁵⁵ KUBÁTOVÁ, Helena. *Sociologie životního způsobu: 1. vydání*. 2010, s. 229-230

světa. Proto pokud je rozebírána nějaká mužská nadvláda, je nutné dát si pozor, aby se uvažující neuchýlil ke způsobu myšlení, který je plodem právě mužské nadvlády.⁵⁶

Dalším výrazem, který Bourdieu používá, je **symbolické násilí**. K tomuto násilí dochází v případě, že ovládaný nadvládou mužů nemůže jinak než ji uznávat. K hodnocení sebe sama, i těch, kdo vládou, používá pouze nástroje poznání, které v tomto případě nejsou ničím jiným než osvojenou formou vztahu nadvlády, a proto ukazují tento vztah jako něco přirozeného. S tímto pojmem souvisí snaha feministických hnutí o určitou revoluci, která ale nemůže nastat, pokud se nezmění celý sociální řád, ve kterém se lidé rodí. Protože symbolickému násilí nejsou oporou oklamaná vědomí, která by se dala obrátit či změnit, ale dispozice, které jsou přizpůsobeny nadvládám.⁵⁷

3.6.1 Genderové stereotypy

Genderovými stereotypy se rozumí zaujaté a zjednodušené předpoklady, které se týkají vlastností, názorů a rolí mužů a žen ve společnosti, rodině či zaměstnání. O mužích se například říká, že jsou agresivní, nepořádní a soutěživí, zatímco ženám se přisuzuje křehkost, citlivost, empatie a pořádkumilovnost. Právě zevšeobecnování těchto vlastností může vést k diskriminaci těch, kteří nějakým způsobem vybočují z normálu. Například pokud se bude muž chtít starat o dítě nebo vykonávat určité „ženské“ aktivity.⁵⁸

3.6.2 Gender pay gap

Tento pojem pojednává o nerovnosti odměňování žen a mužů. Rozdíly jsou měřeny v průměrné hodinové odměně mezi oběma pohlavími za práci, kterou vykonávají v placeném pracovním poměru, a to v rámci celé ekonomiky. Podle statistik z roku 2017 ženy v Evropské unii vydělávají v průměru o 16,7 % méně než muži. V České republice je to zhruba 22 %. V ČR tedy ženy dostávají v průměru o 7 000 korun méně než muži. Ročně se pak jedná o 81 000 korun.⁵⁹

⁵⁶ BOURDIEU, Pierre. *Nadvláda mužů: 1. vydání*. 2000, s. 7-12

⁵⁷ BOURDIEU, Pierre. *Nadvláda mužů: 1. vydání*. 2000, s. 33-40

⁵⁸ ČSÚ. *Gender: Základní pojmy* [online]. 2016.

⁵⁹ MPSV. *Rozdíl v odměňování žen a mužů je v Česku druhý nejvyšší v Evropské unii* [online]. 2017.

3.7 Diskriminace na trhu práce

Slovo diskriminace vychází z latinského pojmu **discriminare**, který znamená rozlišovat či rozdělovat. V minulosti bylo rozlišování chápáno pozitivně. Rozlišovali se vinní a nevinní nebo dobro a zlo. V dnešní době je však diskriminace chápána spíše negativně, jako rozlišování, které porušuje zásady rovného zacházení.⁶⁰

Diskriminace může být vyvolána jakoukoliv odlišností. Příkladem lze uvést národnost, etnická příslušnost, náboženské vyznání, sexuální orientaci, věk atd. Pro tuto bakalářskou práci bude důležitá diskriminace podle pohlaví.

3.7.1 Přímá a nepřímá

Diskriminaci podle pohlaví rozdělujeme na přímou a nepřímou.

Přímá diskriminace je pojem označující jednání, při kterém se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází, zacházelo se nebo by se zacházelo s jinou osobou ve stejné situaci. Příkladem může být práce s vysokozdvížným vozíkem, pro kterou by zaměstnavatel nechtěl zaměstnat ženu, i přesto, že by měla potřebnou kvalifikaci.⁶¹ Do této kategorie patří i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo z důvodu pohlavní identifikace.⁶²

Nepřímá diskriminace je jednání nebo opomenutí, při kterém na základě kritéria, ustanovení nebo zvyklosti byly osoby jednoho pohlaví znevýhodněny před osobami druhého pohlaví.⁶³

3.7.2 Diskriminace žen na trhu práce

Nejčastěji je ve světě probírána ekonomická diskriminace žen na trhu práce. Dochází k ní v případě, že žena, která má stejnou produktivitu práce jako muž, dostává odlišnou mzdu. V širším pohledu jsou ženám nabízeny odlišné příležitosti a podmínky na trhu práce než mužům. Produktivitou práce se v tomto případě rozumí jejich dovednosti,

⁶⁰ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce: 1. vydání*. 2012, s. 161

⁶¹ OCHRANCE.CZ. *Co je diskriminace?* [online]. 2019.

⁶² ČSÚ. *Gender: Základní pojmy* [online]. 2016.

⁶³ Ibidem.

vzdělání, pracovní průprava, zkušenosti atd. V případě, že se ženy liší svojí produktivitou práce, nelze už hovořit o diskriminaci. Lze o ní mluvit jen tehdy, pokud muž a žena za stejný časový úsek dokážou odvést stejné množství a kvalitu práce.⁶⁴

Diskriminaci je možné členit podle oblasti, již se dotýká:⁶⁵

- mzdová diskriminace – u mužů a žen jsou rozdílné mzdy, při stejné produktivitě práce,
- zaměstnanecká diskriminace – jedná se o případy, ve kterých firmy raději zaměstnávají muže, i když jsou ženy stejně produktivní; ženy poté trpí větší nezaměstnaností,
- profesní diskriminace – ženám je omezen vstup do určitých profesí, které jsou určeny spíše mužům, ačkoliv ženy mají stejné schopnosti je vykonávat; jsou tedy vytlačovány do „ženských“ profesí; z tohoto důvodu dochází k segmentaci trhu práce,
- diskriminace v přístupu k lidskému kapitálu – tato diskriminace nastává v případě, že je ženám odepřeno stejné vzdělávání či příprava k práci, jako mají muži.

3.7.3 Vnitrostátní právní úprava rovného zacházení

Listina základních práv a svobod

Jedná se o dokument, který vznikl v roce 1991 a je součástí ústavního pořádku České republiky. Zaručuje principy rovnosti, základní lidská práva, politickou soutěžní demokracii a soudní vymahatelnost práva.

Hned v prvním článku první hlavy se píše, že „*lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech*“. Ve třetím článku je psáno, že se „*základní práva a svobody zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení*“. Článek 28 přisuzuje všem právo na

⁶⁴ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce: 1. vydání*. 2012, s. 161-162

⁶⁵ Ibidem.

spravedlivou finanční odměnu za práci a článek 29 umožňuje ženám, mladistvým a osobám se zdravotním postižením právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci.⁶⁶

Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Zákon č. 198/2009 Sb. přímo zapracovává příslušné předpisy Evropské unie a je v souladu s mezinárodními smlouvami a Listinou základních práv a svobod. Jedná se o jediný právní předpis, který přesně vymezuje pojmy jako přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, navádění k diskriminaci či sexuální obtěžování. Vymezuje také právo fyzických osob na rovné zacházení a zákaz diskriminace v právu na zaměstnání a přístupu k němu, přístupu k povolání a podnikání, dále pak zákaz diskriminace v pracovních a služebních poměrech, včetně odměňování, veškerých členstvích a činnostech v odborových organizacích a radách, sociálním zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod, přístupu ke zdravotní péči, přístupu ke vzdělání a přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení.⁶⁷

Hlavním úkolem tohoto zákona je poskytnutí právní ochrany obětem diskriminace. Pokud dojde k porušení práv vyplývajících ze zákona o rovném zacházení, může se osoba, která byla tímto jednáním dotčena, u soudu domáhat, aby bylo od diskriminace upuštěno, aby byly následky diskriminace odstraněny a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Dotčená osoba může také žádat o náhradu nemajetkové újmy v penězích, pokud by bylo poškozeno její dobré jméno nebo snížena její vážnost či důstojnost ve společnosti.⁶⁸

V tomto zákoně je také vymezeno, ve kterých případech se nejedná o diskriminaci. Jako příklad lze uvést diskriminaci z důvodu pohlaví, o kterou se nejedná v případě, že je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti. O diskriminaci také nelze mluvit, pokud z povahy činnosti vyplývá, že náboženské vyznání, víra či světový názor osoby představuje podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek

⁶⁶ PSP. *Listina základních práv a svobod* [online]. 2019.

⁶⁷ Česko. *Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)* [online]. 2018, § 1

⁶⁸ Česko. *Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)* [online]. 2018, § 10

zaměstnání se zřetelem k etice dané církve či náboženské společnosti. Diskriminací také není rozdílné zacházení s těhotnými ženami, osobami se zdravotním postižením nebo osobami mladšími 18 let, pokud je vykonáváno za účelem ochrany, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.⁶⁹

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce („Zákoník práce“)

Zaměstnavatelé mají povinnost zajišťovat rovné zacházení se zaměstnanci, pokud jde o pracovní podmínky, odměňování za práci, odbornou přípravu či možnost dosáhnouti funkčního či jiného postupu v zaměstnání. Jakákoliv diskriminace zaměstnanců v pracovněprávních vztazích je zakázána, zejména pokud se jedná o 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 a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů“*.⁷⁰

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti („Zákon o zaměstnanosti“)

Zákon o zaměstnanosti výslovně zakazuje činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter. Krajské pobočky úřadu práce pak nenabízí a nezveřejňují nabídky práce, které tento diskriminační charakter vykazují a které odporují dobrým mravům nebo jsou v rozporu s pracovněprávními či jinými předpisy.⁷¹

3.7.4 Mezinárodní předpisy upravující rovnost pohlaví

Před samotnými úpravami rovnosti pohlaví v právu Evropské unie či uvnitř České republiky, se o základní lidská práva začínaly zajímat již mezinárodní organizace. Jednou z nich je **Organizace spojených národů**, která vznikla v roce 1945 jako nástupce Společenství národů. Jejím hlavním cílem je zabezpečení mezinárodního míru, bezpečnosti

⁶⁹ Česko. *Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)* [online]. 2018, § 6

⁷⁰ Česko. *Zákoník práce* [online]. 2020, § 16

⁷¹ Česko. *Zákon o zaměstnanosti* [online]. 2020, § 12 a § 38

a spolupráce. Československá republika byla jedním z padesáti zakládajících členů, nyní má OSN 193 členských států.⁷²

Přímo v preambuli **Charty OSN**, která byla přijata 26. června 1945 a je zakládajícím statutem, je mimo víru v základní lidská práva a víru v důstojnost a hodnotu lidské osobnosti uvedena také víra v rovná práva žen a mužů a národů velkých i malých.⁷³

Při vstupu do OSN musí každý stát podepsat **Všeobecnou deklaraci lidských práv**. Nachází se v něm všeobecná lidská práva a svobody všem lidem bez výjimky. Jedná se o právně nezávazný dokument, který má pouze doporučující charakter. Je ale základním a nejznámějším lidskoprávním dokumentem, od kterého se odvíjejí závazné mezinárodní smlouvy. Mezi nejvýznamnější nástroje ochrany lidských práv, které jsou odvíjeny právě od Deklarace, jsou dokumenty **Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech**.⁷⁴

V článku 3 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech se smluvní strany, státy, zavazují zajistit stejná politická a občanská práva, která jsou obsažena v tomto Paktu, mužům i ženám. V Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech se zajišťuje to samé mužům i ženám v oblasti hospodářských, sociálních a kulturních práv. Pro kontrolu obou paktů byly vytvořeny zvláštní Výbory pro lidská práva, přičemž u prvního Paktu jsou kontroly mnohem přísnější.⁷⁵

Od roku 1998 je v České republice za kontroly zodpovědná Zmocněnkyně vlády pro lidská práva, která spolu se sekretariátem Rady vlády pro lidská práva zpracovává informace o dlouhodobém vývoji ochrany lidských práv, informace a návrhy na zlepšení dodržování těchto práv a návrhy k lepšímu postavení romské menšiny. Dále vytváří zprávy o plnění mezinárodních smluv souvisejících s lidskými právy, které pak Česká republika předává vyšším kontrolním orgánům Rady Evropy a OSN. Kromě kontroly dodržování lidských práv a postavení romské menšiny, má Zmocněnkyně vlády na starosti i

⁷² OSN. *Historie OSN* [online]. 2020.

⁷³ OSN. *Charta OSN* [online]. 2015.

⁷⁴ OSN. *Všeobecná deklarace lidských práv* [online]. 2015.

⁷⁵ Vláda ČR. *Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech* [online]. 2006.

zpracovávání informací o národnostních menšinách, neziskových organizacích, zdravotně postižených, dále o sociálním začleňování a rovnosti žen a mužů.⁷⁶

V rámci Evropské unie je jedním z nejdůležitějších dokumentů **Amsterodamská smlouva**, která byla podepsána v roce 1997. V článku 2 vymezuje hlavní body EU, do kterých zahrnuje například snahu o vytvoření společného trhu, rozvoj hospodářských činností, udržování vysoké úrovně zaměstnanosti a sociální ochrany, ochranu a zlepšování životního prostředí, rovné postavení žen a mužů atd. V čl. 3 odst. 2 nastavila Amsterodamská smlouva jednotlivým státům za úkol odstranit nerovnosti a podpořit rovnost mezi muži a ženami. Článek 118 je konkrétně zaměřen na vytváření rovných příležitostí pro muže a ženy na trhu práce a s tím související rovné zacházení na pracovišti. V čl. 119 je potom zmínka o stejném odměňování žen a mužů za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Ve 4. odstavci tohoto článku je zmíněna možnost na určitou dobu zvýhodnit méně zastoupené pohlaví, aby byla dosažena rovnost.⁷⁷

Dalším důležitým dokumentem je **Listina základních práv Evropské unie ze dne 7. prosince 2000 ve znění upraveném dne 12. prosince 2007**, která byla sepsána pro sumarizaci základních práv občanů v rámci EU. Do sepsání Lisabonské smlouvy však tento dokument neměl právní moc a až po její ratifikaci se Listina stala právně závaznou.⁷⁸ Část této Listiny, přesněji Hlava III, se týká rovnosti a nachází se v ní rovnost všech před zákonem, zákaz diskriminace, kulturní, náboženská a jazyková rozmanitost, rovnost žen a mužů, práva dítěte a starších osob a začlenění osob se zdravotním postižením.⁷⁹

Významným dokumentem, který sám o sobě nikdy nevzešel v platnost, a který se také nakonec stal součástí Lisabonské smlouvy, je **Smlouva o Ústavě pro Evropu**. Rovnost obecně i rovnost mužů a žen je v této Smlouvě uvedena totožně jako v Listině, zmíněné v předchozím odstavci.⁸⁰

⁷⁶ Vláda ČR. *Zmocněnkyně vlády pro lidská práva* [online]. 2020.

⁷⁷ Official Journal of the European Communities. *Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts* [online]. 1997.

⁷⁸ MZV. *Listina základních práv Evropské unie* [online]. 2011.

⁷⁹ Úřední věstník Evropské unie. *Listina základních práv Evropské unie* [online]. 2007.

⁸⁰ Official Journal of the European Communities. *Treaty establishing a Constitution for Europe* [online]. 2004.

Lisabonská smlouva, která byla přijata 1. prosince 2009, je zatím posledním přijatým dokumentem, který upravuje organizaci a právní základy v EU. Tato Smlouva zrušila označení Evropské společenství a nadále je používán pouze název Evropská unie. Základ EU se nyní opírá o dvě rovnocenné smlouvy – Smlouva o fungování EU a Smlouva o EU. Z pohledu rovnosti pohlaví se obě smlouvy zabývají jak celkovým postavením žen a mužů, tak konkrétními případy pro dosažení rovnosti.⁸¹

Níže zmíněné dokumenty byly přijaty se vstupem do OSN a jsou vztaženy k právům žen.

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen („Úmluva“)

Úmluva byla přijata v roce 1979 Valným shromážděním OSN. Zástupci Československé socialistické republiky ji podepsali v Kodani 17. července 1980. Po rozpadu Československa se Česká republika stala 19. ledna 1993 členem OSN, a s tím přijala veškeré související povinnosti, včetně této Úmluvy.

V článku 2 tohoto dokumentu se smluvní strany zavazují k odsuzování jakékoliv formy diskriminace žen a souhlasí s tím, že budou vhodnými prostředky provádět politiku odstraňující tuto diskriminaci. Za tímto účelem tedy slibují, že budou mít ve svých národních ústavách či jiných právních předpisech zakotvenou zásadu rovnoprávnosti žen a mužů a budou se snažit o praktické uskutečnění této zásady. Dále přijmou veškerá legislativní a jiná opatření, včetně sankcí, které zakazují veškerou diskriminaci žen, a zavedou právní ochranu žen proti jakémukoliv aktu diskriminace. Musí se také zdržet zapojení se do jakéhokoliv aktu diskriminace vůči ženám a zajistit, aby veřejné orgány a instituce nejednali v rozporu s tímto závazkem. Také musí přijmout veškerá opatření, včetně legislativních, ke změně nebo zrušení již existujících zákonů, předpisů, obyčejů nebo praktik, které představují diskriminaci žen a zrušit všechna národní trestní ustanovení, ve kterých je tato diskriminace patrná.⁸²

V čl. 7 přijímají smluvní strany příslušná opatření související s odstraněním diskriminace žen v politickém a veřejném životě země a zavazují se k zajištění rovnoprávného postavení žen a mužů. Konkrétně se jedná o právo hlasovat ve

⁸¹ Evropský parlament. *Lisabonská smlouva* [online]. 2007.

⁸² OSN. *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen* [online]. 1979.

volbách a referendech, o právo na zvolení do veřejně volených orgánů, o právo účastnit se na tvorbě státní politiky a zastávat veřejné funkce a v neposlední řadě i právo na účast v nevládních organizacích.

V článku 17 je potom stanovena možnost zpětné kontroly pokroku související s přijetím Úmluvy. Jedná se o stanovení Výboru pro odstranění diskriminace žen. Je sestaven z občanů smluvních stran, kteří byli vybráni na základě tajného hlasování. Jeho úkolem je posouzení stavu plnění Úmluvy a předložení zprávy o legislativních, soudních, administrativních nebo jiných opatřeních, které byly přijaty za účelem tohoto plnění.⁸³

Opční protokol k Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen („Opční protokol“)

Opční protokol je termín používaný v mezinárodním právu veřejném, který vyjadřuje volitelná ujednání rozšiřující mezinárodní úmluvu. Tato ujednání tak nemusí přijmout všechny smluvní strany.

Opční protokol k Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen vstoupil v České republice v platnost 26. května 2001. Článek 2 Protokolu umožňuje osobám, které se považují za oběti, skupinám nebo zástupcům těchto osob předložit Výboru oznámení o porušení kteréhokoliv z práv ustanovených Úmluvou. Oznámení se musí předkládat písemně a nesmí být anonymní. Pokud se oznámení týká smluvní strany, která přijala Úmluvu, ale již nepřijala Opční protokol, nemůže Výbor toto oznámení přijmout.⁸⁴

Úmluva o politických právech žen („Úmluva“)

Tato úmluva umožňuje ženám hlasovat ve všech volbách za stejných podmínek jako mají muži. Dále pojednává o možnosti žen být voleny do všech veřejně volených těles, o oprávnění zastávat veřejné úřady a vykonávat veřejné funkce, a to vše za stejných podmínek jako muži.⁸⁵

⁸³ OSN. *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen* [online]. 1979.

⁸⁴ Česko. *Sdělení Ministerstva zahraničních věcí o přijetí Opčního protokolu k Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen* [online]. 2001.

⁸⁵ Česko. *Vyhláška ministra zahraničních věcí o Úmluvě o politických právech žen* [online]. 1955.

Deklarace o odstranění násilí páchaném na ženách („Deklarace“)

Deklaraci o odstranění násilí páchaném na ženách vydala OSN v roce 1993. Podle článku 1 se za násilí na ženách považuje: *„každý projev rodově podmíněného násilí, který má nebo by mohl mít za následek tělesnou, sexuální nebo duševní újmu nebo utrpení žen, včetně hrozby takovými činy, zastrašování a úmyslného omezování svobody, a to jak ve veřejném, tak v soukromém životě“*.⁸⁶

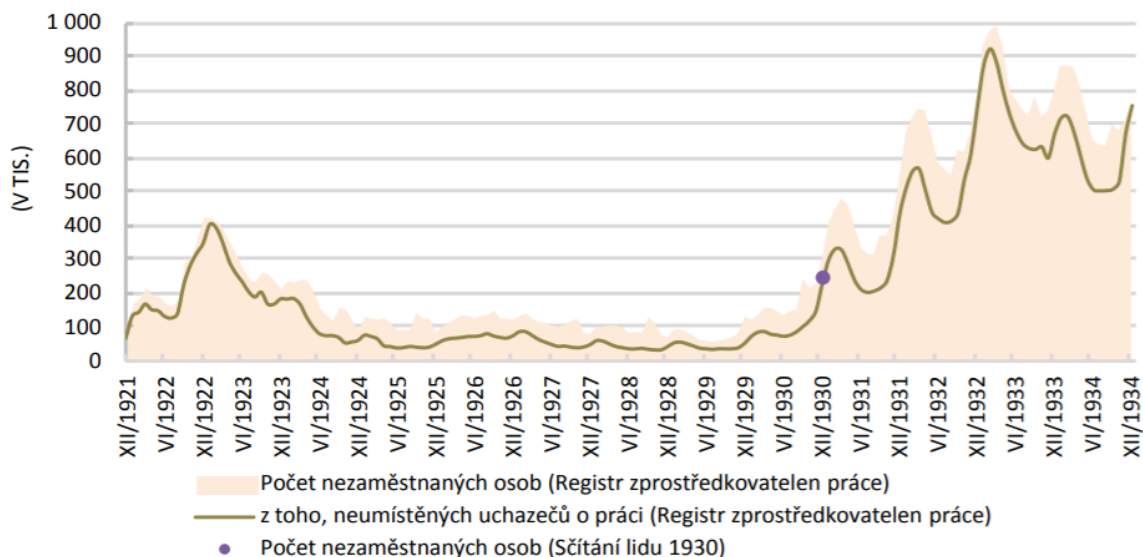
⁸⁶ OSN. *Declaration on the Elimination of Violence against Women* [online]. 1994.

4 Vlastní práce

4.1 Vývoj na trhu práce v České republice

Česká republika prošla v průběhu svého vývoje několika transformačními obdobími. Prvním z nich je období mezi lety **1918-1948**. Tři měsíce po založení Československa, v roce 1918, byl založen **Státní úřad statistický (SÚS)**, který měl za úkol organizaci celostátních statistických šetření.⁸⁷

Graf 4: Vývoj počtu nezaměstnaných osob v ČR v meziválečném období (1921-1934)⁸⁸



V Československu se shromažďovala data o nezaměstnanosti pomocí zprostředkovatelen práce nebo odborových organizací zaměstnanců. V této době pracovalo nejvíce lidí v primárním sektoru, což vykazovalo značnou sezonní kolísavost. První nárůst nezaměstnanosti lze vidět v roce 1922, kdy se v poválečné republice restrukturalizovala ekonomika. V dalších letech byla nezaměstnanost výrazně nižší, vzhledem k demokratickému systému a orientaci Československa na západ. Výrazný nárůst ve 30. letech je spojen s dopady celosvětové hospodářské krize. Celorepublikový průměr

⁸⁷ ČSÚ. *Historie statistického úřadu* [online]. 2019.

⁸⁸ SVOBODA, Peter a Jiří NEMEŠKAL. *Nezaměstnanost v Česku v historickém pohledu* [online]. 2015.

nezaměstnanosti se v roce 1930 pohyboval kolem 4,7 %. Vyvrcholení nastalo v roce 1933, kdy se dopady hospodářské krize nakumulovaly, a v Československu bylo více než 900 tisíc nezaměstnaných. V dalších letech opět nastává pozvolný pokles, díky zbrojnímu průmyslu a státní podpoře zaměstnanosti. V období Protektorátu Čechy a Morava byly nacisty vtlačovány prvky národního socialismu do ekonomiky. Projevilo se to zejména v dobrovolném, v pozdějších dobách i nuceném zaměstnávání lidí při výstavbě technické infrastruktury, jako například silnice a železnice, kanalizace atd. Po válce panoval strach z opakování ekonomické krize, který komunistická strana využila ve svůj prospěch a slibovala zaměstnanost.⁸⁹

Druhým obdobím, které bude zmiňováno, je období socialismu mezi lety **1948-1989**. Jak už bylo zmíněno, komunisté podporovali myšlenku sociálních jistot. Jejich snaha o zabezpečení práce všem práceschopným lidem jen zapříčinila umělé udržování plné zaměstnanosti. Nezaměstnanost byla zákonem uznávána jako trestní čin nazvaný „příživnictví“. Jediná nezaměstnanost, která byla uznávána, byla frikční, která vzniká při přechodu z jednoho zaměstnání do druhého. Socialisté zavedli systém pracovních umístěnek, které každému zajišťovaly jistou pracovní pozici. Značně se tím omezila svoboda lidí, člověk si totiž nemohl vybrat, kterou pozici bude vykonávat. Na druhou stranu se tímto centrálním řízením částečně regulovalo osídlení. Využívalo se to převážně pro přesuny obyvatelstva do pohraničních oblastí a do center těžkého průmyslu, jehož rozvoj byl podporován. Těžký průmysl byl poté exportován do členských zemí Rady vzájemné hospodářské pomoci (RVHP).⁹⁰ V letech 1948-1954 byly zřizovány také tábory nucených prací, kam byli posíláni lidé, kteří se nějakým způsobem stali nepřáteli státu. Většinou byly tyto tábory budovány na místech, kde byl nedostatek pracovní síly, jako například uranové doly, železářny atd.

Posledním zmiňovaným obdobím je období **po roce 1989**. První a největší změnou byl přechod z centrálně plánovaného hospodářství na tržní, dále pak vytvoření podmínek pro svobodné obchodování a soukromý sektor. Tato transformace nastala po Sametové revoluci a probíhala zhruba v letech 1989 až 1995.

⁸⁹ SVOBODA, Peter a Jiří NEMEŠKAL. *Nezaměstnanost v Česku v historickém pohledu* [online]. 2015.

⁹⁰ Ibidem.

Na konci 80. let 20. století zaznamenávala Československá republika relativně vysokou makroekonomickou stabilitu a měla řadu pozitiv. Ať už se jednalo o úroveň lidského kapitálu, stavu společnosti nebo hospodářství. Velkým kladem byla podle Švejnara pozice Československé republiky ve středu Evropy. Jednalo se o výhodu z pohledu budoucího zahraničního obchodu a jiných ekonomických kontaktů. Tyto kontakty později přispěly k ekonomickému začlenění ČR do světového hospodářství.⁹¹

Dalším ukazatelem makroekonomické stability byla nízká inflace, stejně tak i relativně nízká nerovnováha mezi agregátní nabídkou a poptávkou oproti ostatním zemím východního bloku. K dalším pozitivům patřila také relativní vyspělost Československa. Spolu s Německou demokratickou republikou byla ČSR nejvyspělejší částí socialistického bloku. Tato pokročilost se odrážela v malém množství obyvatel pod hranicí chudoby či v nízkém podílu zemědělství na celkové ekonomice. Veřejné finance i platební bilance byly zhruba vyvážené. Důvodem pro tyto podmínky byla hospodářská komunistická politika a její přísná restrikce.⁹²

ČSR ale nevstupovala do tržního hospodářství jen s pozitivy. Prvním problémem bylo centrální řízení ekonomiky a plánované hospodářství, které je značně složité. Teoreticky se mělo jednat o pětileté plány, prakticky se plány stanovovaly na jedno roční období. Tyto plány bylo ale problematické dodržovat, a proto mnohdy nenastalo to, co se očekávalo. Neexistovala téměř žádná konkurence a výrobci mohli jen omezeně dbát na kvalitu. Stát nenechával podnikům prakticky žádnou volnost a zasahoval do všech sfér hospodářství. Dalším z problémů byla nemožnost odhadnout poptávku po statcích, vzhledem k tomu, že za socialismu byly ceny fixní. V tržním hospodářství se cena vytváří na trhu a odhaduje se tak budoucí poptávka. Existovaly také subvence a individuální daně, které byly určeny pro každý podnik zvlášť. Například na ceny potravin byla uvalena záporná daň z obratu.⁹³

Dále to bylo samozřejmě státní vlastnictví, které po roce 1948 prakticky vymýtilo soukromý sektor. S tím souvisí i ztráta motivace ze strany tržních subjektů. Lepší výsledky

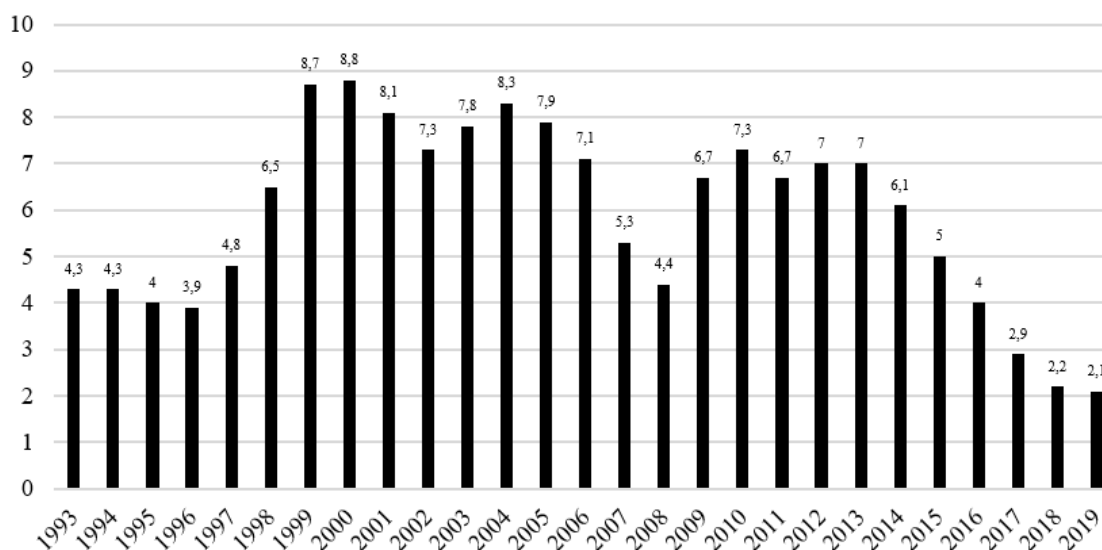
⁹¹ ŠVEJNAR, Jan. *Česká republika a ekonomická transformace ve střední a východní Evropě: 1. vydání*. 1997. s. 51

⁹² ŽÍDEK, Libor. *Transformace České republiky: 1989-2004: 1. vydání*. 2006, s. 2-3

⁹³ ŽÍDEK, Libor. *Transformace České republiky: 1989-2004: 1. vydání*. 2006, s. 4-6

vedly ke složitějším plánům, a proto se podniky upínaly spíše k průměrnosti. V rámci podniků vedla nízká motivovanost k zachovávaní starých technologií, a žádný z nich se nesnažil o získávání nových znalostí či zlepšování kvality produkce. Za vyspělejšími zeměmi tak Československá republika nezaostávala pouze v kvalitě infrastruktury a znalostí, ale i v kvalitě exportovaných produktů. ČSSR byla v té době členem Rady vzájemné hospodářské pomoci (RVHP), která se pokoušela o směnu zboží mezi socialistickými zeměmi. Hlavy těchto států tak mezi sebou uzavíraly bilaterální dohody o zboží. Zaměření na východ ale pro ekonomiku ČSSR přinášelo řadu negativ. Příkladem uvedeme fakt, že ČSSR neměla přístup ke kvalitnějšímu zboží ze západu, proto se na domácím trhu mohlo prodávat zboží s nízkou kvalitou a nezlepšovat se. Komunistické myšlení mělo za to, že jenom výroba přináší hodnotu, proto se snažili o maximalizaci výroby a snižovala se hodnota sektoru služeb. Právní systém v ČSSR byl podřízen cílům komunistické strany a konkurence mezi politickými stranami prakticky neexistovala.⁹⁴

Graf 5: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti ČR v % (1993-2019)⁹⁵



V tomto období se nezaměstnanost zvedala. Příčinou byl samozřejmě přechod na tržní hospodářství, který zapříčinil nesoulad nabídky a poptávky na trhu práce. Začala se používat míra registrované nezaměstnanosti (MPSV) a druhý způsob, obecná míra

⁹⁴ ŽÍDEK, Libor. *Transformace České republiky: 1989-2004: 1. vydání*. 2006, s. 4-22

⁹⁵ Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ. 2020.

nezaměstnanosti (ČSÚ). První velký skok v nezaměstnanosti, který lze zaznamenat po pádu komunistického režimu, byl zapříčiněn propouštěním z velkých exportních firem, které ztratily své dosavadní odběratele (členské státy RVHP), a tím jim klesla výroba.

Druhá polovina 90. let znamenala pro Česko ekonomickou krizi. Hlavním problémem byla nekonkurenceschopnost českých výrobků na nově otevřených trzích, která byla zmíněná v předchozím odstavci. K vysoké nezaměstnanosti také přispěla měnová krize, která nastala v Česku po roce 1997. Koruna v té době velmi oslabila a ztratila důvěru. Mezi lety 1999 a 2005 narůstala nezaměstnanost a týkala se převážně bývalých oblastí těžkého průmyslu, severočeských uhelných pánví a později i zemědělských oblastí na jižní Moravě. Výraznou změnou byl pro Českou republiku rok 2004, ve kterém vstoupila do Evropské unie. Otevřela se tak možnost přímých zahraničních investic, což zapříčinilo vytváření nových pracovních příležitostí. Regionální rozdíly v nezaměstnanosti se ale začínaly zvětšovat a poukazyvaly na problém těchto regionů, které bylo třeba řešit dlouhodobějším plánem. Největším milníkem se pro Českou republiku stal rok 2008, ve kterém ji zasáhla finanční krize. I přes to byly vykazované hodnoty nezaměstnanosti vždy nižší než v ostatních postsocialistických zemích.⁹⁶

⁹⁶ SVOBODA, Peter a Jiří NEMEŠKAL. *Nezaměstnanost v Česku v historickém pohledu* [online]. 2015.

4.2 Aktuální informace o trhu práce

Tabulka 1: Ukazatele trhu práce ČR⁹⁷

Ukazatel	Hodnota	Časový údaj
Počet obyvatel celkem	10 669 000	4. čtvrtletí 2019
ve věku 0-14	1 693 000	2019
ve věku 15-64	6 870 000	2019
ve věku 65 a více	2 090 000	2019
Ekonomicky aktivní	5 414 000	4. čtvrtletí 2019
z toho zaměstnaní	5 304 700	4. čtvrtletí 2019
z toho nezaměstnaní	109 300	4. čtvrtletí 2019
Obecná míra nezaměstnanosti (v %)	2,1	4. čtvrtletí 2019
Podíl nezaměstnaných osob (v %)	2,87	4. čtvrtletí 2019
Míra zaměstnanosti (v %)	75,3	4. čtvrtletí 2019
Počet volných pracovních míst	341 400	Leden 2020
Medián mezd (v Kč)	29 549	3. čtvrtletí 2019
Průměrná mzda (v Kč)	33 429 Kč	3. čtvrtletí 2019
Minimální mzda (v Kč)	14 600 Kč	2020

V tabulce lze nalézt informace o ukazatelích České republiky na trhu práce. Počet zaměstnaných osob je zhruba 5,4 milionu. Počet nezaměstnaných osob se pohybuje na úrovni 100 tisíc, i přes to, že je v ČR přes 300 tisíc volných pracovních pozic a stále jich přibývá. Důvodem může být nutná rekvalifikace na ono pracovní místo, rozdílné místo bydliště nezaměstnaného s místem výkonu práce atd. Lze si povšimnout i ukazatele věkové struktury obyvatelstva. Osob ve věku 15-64 je nejvíce, přibližně 6,8 milionu. V roce 2008 bylo v České republice zhruba 71 % lidí ve věku 15-64. V roce 2018 tento podíl představoval pouze 65 %. V kategorii 65 let a více, se od roku 2008 podíl těchto osob

⁹⁷ Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ. 2020.

zvedl zhruba o 4,6 %. Z toho lze usuzovat, že stárnutí populace se týká i České republiky. Bohužel, jinak tomu není ani v Evropské unii.⁹⁸

Dalším ukazatelem v tabulce je nezaměstnanost. Rozdílný údaj v podílu nezaměstnaných osob a obecné míře nezaměstnanosti není chybou. Každý z ukazatelů se počítá odlišně, proto vykazují rozdílné hodnoty. V dlouhodobějším hledisku by vykazovaly stejné trendy v poklesech či růstech, avšak s odlišnými čísly.

V České ekonomice se od roku 2016 daří udržet nejnižší míru nezaměstnanosti v porovnání s členskými státy EU. V roce 2019 se v ČR pohybovala kolem 2 %, v EU se jednalo zhruba o 6,4 %. Česká republika by se se svojí mírou nezaměstnanosti mohla porovnávat se sousedním Německem, ve kterém se nezaměstnanost pohybuje kolem 3 %.⁹⁹ Ekonomiky těchto dvou států jsou na sobě až nebezpečně závislé. Zhruba 32 % veškerého exportu ČR a 25 % importu se odehrává právě s Německem.¹⁰⁰ Pokud by jedna z těchto ekonomik zažívala krizi, ať už z ekonomických či politických důvodů, mělo by to velké dopady i na zemi druhou.

Existuje několik faktorů, které ovlivňovaly nízkou úroveň nezaměstnanosti v ČR. Velmi důležitým důvodem je atraktivnost České republiky pro zahraniční investory. V 90. letech proběhla poslední vlna industrializace, která zapříčinila rozmach zpracovatelského průmyslu, zejména automobilového odvětví, a s ním i rozmach souvisejících dodavatelských oborů. Česká vláda v této době pomáhala vytvářet nová pracovní místa daňovými úlevami pro nově vznikající společnosti nebo dotacemi na nové pracovní pozice.¹⁰¹ Právě průmyslová produkce je pro ČR nyní jednou z nejdůležitějších. Stroje a přepravní zařízení mají zhruba 59% podíl na celkovém exportu ČR. Průmyslové výrobky odpovídají asi 12 %.¹⁰²

Dalším z faktorů nízké nezaměstnanosti je levná pracovní síla, která je jednou z nejlevnějších v EU. Její hodnota se rovná necelé polovině průměrné evropské ceny práce. V ČR se hodinová sazba za práci pohybuje kolem 12,6 €, zatímco průměr EU je asi 27,4 €

⁹⁸ EUROSTAT. *Population age structure by major age groups, 2008 and 2018* [online]. 2020.

⁹⁹ EUROSTAT. *Total unemployment rate* [online]. 2020.

¹⁰⁰ MPO. *Zahraniční obchod 1-12/2019* [online]. 2019.

¹⁰¹ NELSON, Eshe. *Why does the Czech republic have the lowest unemployment in the EU?* [online]. 2017.

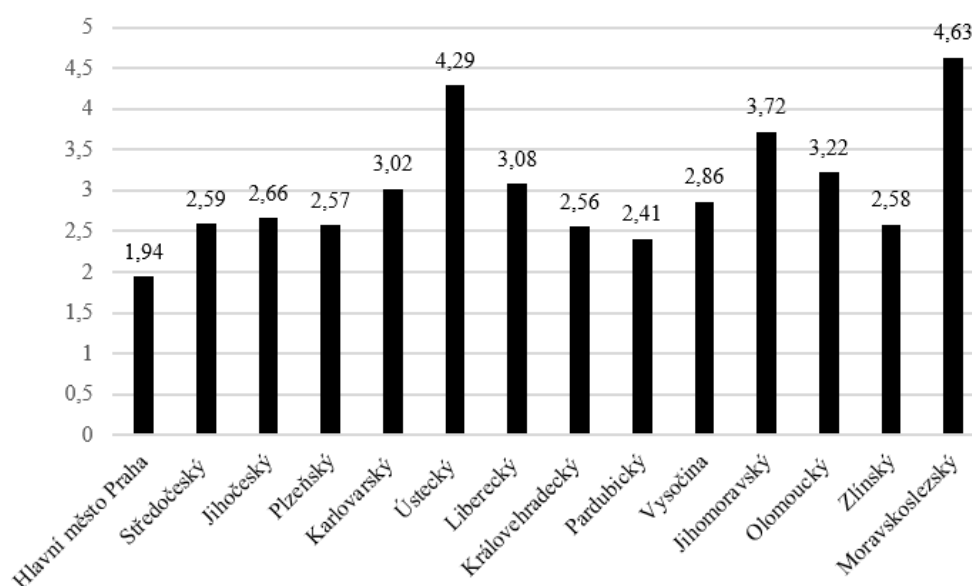
¹⁰² MPO. *Zahraniční obchod 1-12/2019* [online]. 2019.

a v Německu je to 34,6 €. ¹⁰³ S nízkou nezaměstnaností v Česku je také patrný výrazný růst mezd. Pokud se ČR nepodaří zvyšovat vzdělání a kvalifikaci pracovníků, přesune se výroba za levnější práci a česká ekonomika tak výrazně zpomalí. ¹⁰⁴

Procentuální zastoupení jednotlivých sektorů v České republice se během posledních let prakticky nemění. Lze tak pro příklad uvést údaje z roku 2018, ve kterém měl primární sektor podíl 2,8 %. Do tohoto sektoru se řadí převážně zemědělství, lesnictví, rybolov a těžba. Druhý, sekundární, sektor už je pro ČR významnější a je zastoupen 37,5 %. Patří do něj hlavně průmyslová výroba a stavebnictví. Pokud je řeč o terciárním sektoru, jedná se především o služby. Jeho podíl odpovídá asi 59,7 %. ¹⁰⁵

4.2.1 Regionální struktura nezaměstnanosti

Graf 6: Nezaměstnanost v jednotlivých regionech ČR v % (2020) ¹⁰⁶



Nejnižší nezaměstnanost je vykazována v hlavním městě a představuje 1,94 %. **Praha** je výhodná svou strategickou polohou ve středu země, výbornou dostupností a

¹⁰³ EUROSTAT. *Wages and labour costs* [online]. 2019.

¹⁰⁴ NELSON, Eshe. *Why does the Czech republic have the lowest unemployment in the EU?* [online]. 2017.

¹⁰⁵ MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2018* [online]. 2018.

¹⁰⁶ Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ. 2020.

množstvím pracovních příležitostí. **Pardubický kraj** vykazuje nezaměstnanost pouze 2,41 %, a to ho řadí na druhé místo v mezikrajském srovnání. Na konci roku 2019 tak připadla na jednoho uchazeče o zaměstnání tři volná pracovní místa a zájem o nové zaměstnance stále roste. Až na šesté pozici se nachází **Středočeský kraj**. Podíl nezaměstnaných je 2,59 %. Co do rozlohy, počtu obcí i počtu obyvatel se jedná o největší kraj České republiky. Jeho výhodná pozice, s hustou a celkem kvalitní infrastrukturou, mu dává jistou výhodu. Typickými odvětvími pro Středočeský kraj jsou zemědělství a průmysl. Za zmínku rozhodně stojí mladoboleslavská Škoda Auto a.s., která se stala velmi významným podnikem a zaměstnává přes 22 tisíc lidí.¹⁰⁷ Na opačné straně škály stojí **Moravskoslezský kraj**, jehož podíl nezaměstnaných je 4,63 %. Srdcem tohoto kraje je ostravsko-karvinská aglomerace, která je významná především hornictvím, hutnictvím a těžkým průmyslem. Jak už bylo zmíněno dříve, od roku 1990 zde probíhala restrukturalizace hospodářství, kvůli které museli být propuštěni desetitisíce zaměstnanců. Moravskoslezský kraj již řadu let v rámci nezaměstnanosti vykazuje nejhorší statistiky.¹⁰⁸

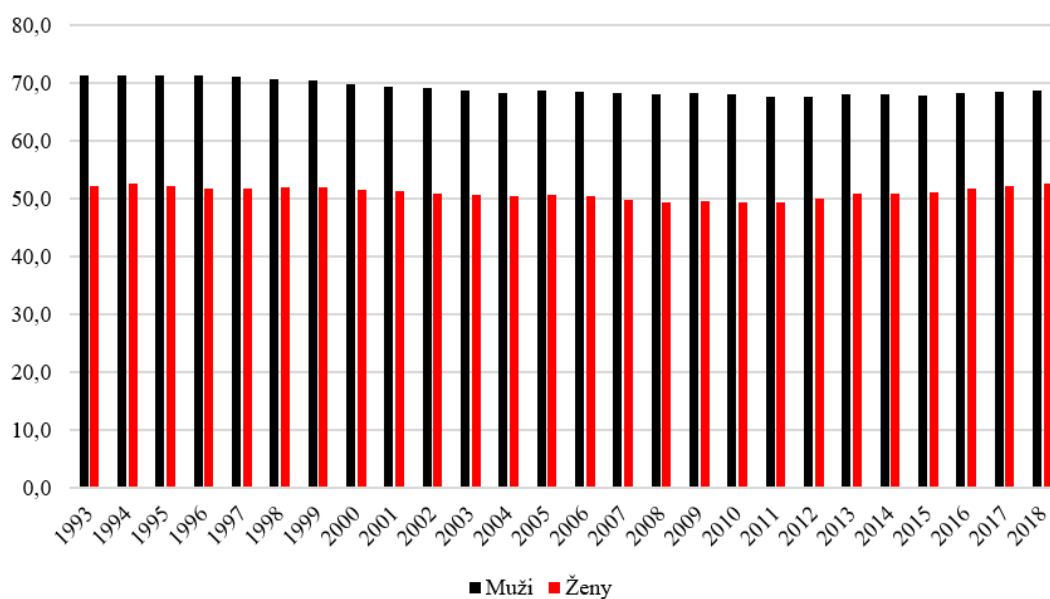
¹⁰⁷ Úřad práce ČR. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2017 a strategie APZ pro rok 2018* [online]. 2017.

¹⁰⁸ Úřad práce ČR. *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015* [online]. 2014.

4.2.2 Postavení žen na trhu práce v České republice

Jak už bylo zmíněno výše, do roku 1989 existovala povinnost mít zaměstnání. To platilo, jak pro muže, tak ženy, a proto byla zaměstnanost žen vysoká. Práce v domácnosti se nepovažovaly za opravdovou práci.

Graf 7: Ekonomicky aktivní obyvatelstvo ČR v % (1993-2018)¹⁰⁹



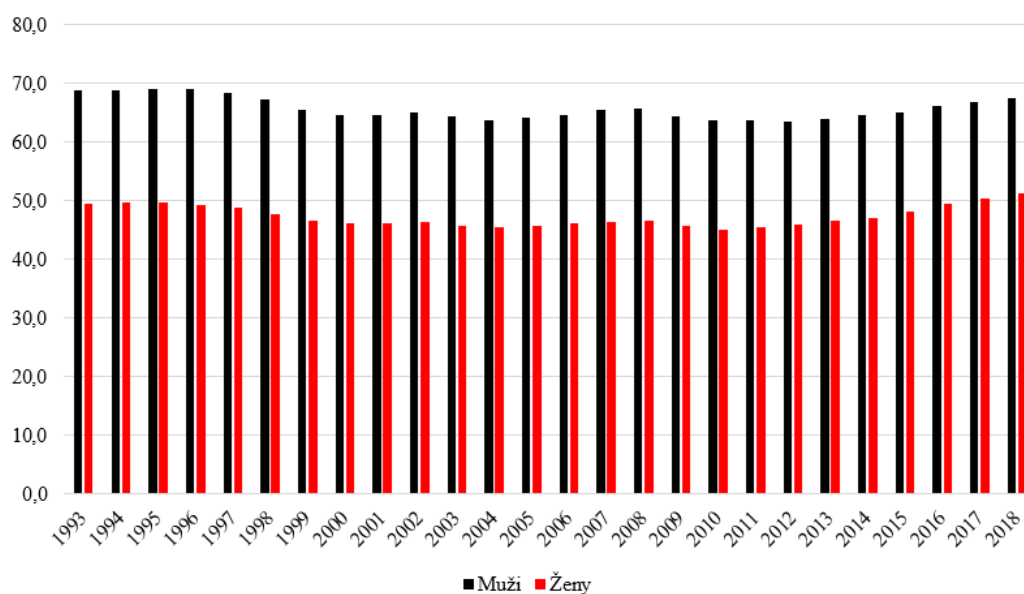
Prvním statistickým ukazatelem postavení žen na trhu práce je **ekonomická aktivita**. V grafu si lze povšimnout skutečnosti, že je její hodnota po celou dobu zhruba vyrovnaná. Od roku 1998 se tedy podíl ekonomicky aktivních žen výrazně nezměnil. V roce 1998 se jednalo o 52 %, rok 2018 zaznamenal 52,8 %. Výraznějším rozdílem je však porovnání ženské a mužské ekonomické aktivity. U mužů je výrazně vyšší a v roce 1998 dosahovala 70,8 %. V roce 2018 to bylo o něco méně 68,7 %.

Opačným termínem tohoto ukazatele je **ekonomická neaktivita**. Jako důvod pro ekonomickou neaktivitu uvedlo 55,8 % žen, že jsou v důchodu, 20 % studuje nebo se jinak připravuje na výkon zaměstnání, 18,1 % se stará o děti či zdravotně znevýhodněné dospělé a pouze 0,3 % žen nevěří, že by našly práci. Na mužské straně se jedná o 61,3 % mužů, kteří jsou v důchodu, 31,1 % uvedlo jako důvod studium, či přípravu na zaměstnání a

¹⁰⁹ Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ. 2018.

0,4 % mužů nevěří, že by našli práci. Největším rozdílem je však starost o děti nebo zdravotně znevýhodněné dospělé, kterou uvedlo pouze 0,5 % ekonomicky neaktivních mužů.¹¹⁰

Graf 8: Míra zaměstnanosti v porovnání žen a mužů ČR v % (1993-2018)¹¹¹

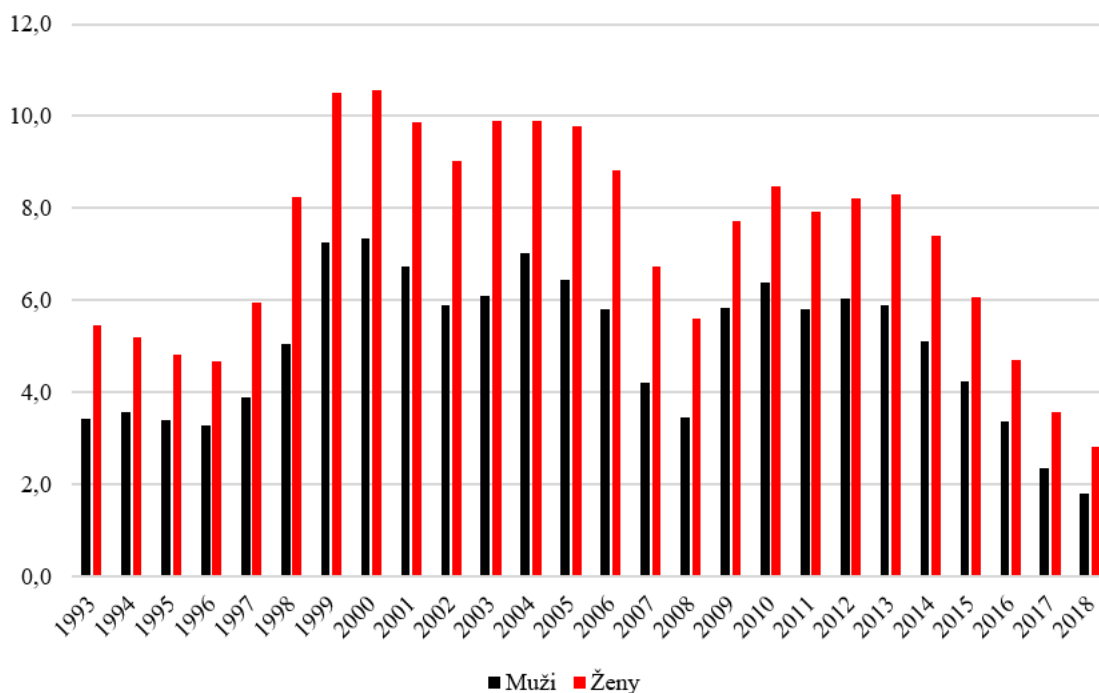


Druhým statistickým ukazatelem je **míra zaměstnanosti**. U žen se pohybuje v rozmezí 45-50 %, zatímco u mužů její hodnota neklesla pod 67 %. Nejnižší míra zaměstnanosti ve sledovaném období byla u žen zaznamenána v roce 2010, kdy dosahovala hodnoty 45,1 %. U mužů byla nejnižší hodnota naměřená v roce 2004 a jednalo se o 63,6 %. V roce 2018 nabývala u žen hodnoty 51,3 % a u mužů 68,7 %. Stejně jako u ekonomické aktivity, ani zde nejsou patrné výrazné výkyvy.

¹¹⁰ ČSÚ. *Důvody ekonomické neaktivity v roce 2018, mezinárodní srovnání* [online]. 2018.

¹¹¹ Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ. 2018.

Graf 9: Míra nezaměstnanosti v porovnání žen a mužů ČR v % (1993-2018)¹¹²



Dalším z důležitých ukazatelů je **míra nezaměstnanosti**. Od roku 1993 byly zaznamenány dva větší výkyvy, první v době ekonomické a měnové krize po roce 1997 a druhý zapříčinila finanční krize po roce 2008. Tyto krize už byly zmíněny v kapitole vývoje trhu práce v České republice.

V roce 2018 dosahovala míra nezaměstnanosti u žen 2,8 %, u mužů to bylo o jeden procentní bod méně. Při podrobnějším zkoumání věkové struktury nezaměstnanosti si lze povšimnout, že nejvyšší hodnota je vykazována u dívek ve věku 15-19 let a to 16,7 %, u chlapců v tomtéž věku se jedná o přibližně 19 %. Druhá nejvyšší hodnota se nachází u žen ve věku 20-24 s podílem 6,2 % a u mužů v tom samém věku s podílem 5,1 %. Hlavní rozdíl mezi oběma pohlavími se nachází u skupin 30-39 let. U žen v tomto věku se míra nezaměstnanosti pohybuje kolem 3-3,5 %, zatímco u mužů je toto rozmezí 1,1-1,9 %.¹¹³ Pravděpodobně je to způsobeno strachem zaměstnavatelů zaměstnávat ženy, protože tento věk je optimální k zakládání rodiny.

¹¹² Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ. 2018.

¹¹³ ČSÚ. *Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin a vzdělání* [online]. 2019.

Dále lze uvažovat míru nezaměstnanosti v souvislosti se vzděláním. V roce 2018 vykazovaly ženy se základním či žádným vzděláním hodnotu 11 % míry nezaměstnanosti, se středoškolským vzděláním bez maturity 3,4 %, s maturitou 2,3 % a míra nezaměstnanosti u žen s vysokoškolským vzděláním dosahovala pouhých 1,4 %. U mužů tomu bylo obdobně. 10,4 % odpovídá míře nezaměstnanosti v případě základního či žádného vzdělání, 1,9 % středního vzdělání bez maturity a 1,1 % s maturitou. Vysokoškolské vzdělání vykazuje u mužů, stejně jako u žen, nejnižší hodnotu míry nezaměstnanosti a to pouhé 1 %.¹¹⁴

V porovnání s členskými státy Evropské unie je míra nezaměstnanosti žen v ČR nejmenší. Hodnota míry nezaměstnanosti žen v sousedním Německu byla v roce 2018 2,9 %, což je o pouhých 0,1 % více než v ČR. Ovšem průměr EU byl 7,1 %. Nebude překvapením, že největší nezaměstnanost zaznamenává již dlouhodobě Řecko. V roce 2018 představovala míra nezaměstnanosti u žen 24,2 % a u mužů 15,4 %.¹¹⁵

Pro trh práce České republiky je účast žen důležitá, tvoří zhruba 45 % pracovní síly. Ženy však zpravidla odpracují méně hodin, zastupují nižší pozice a pracují v hůře placených oborech. Na to navazují značné rozdíly v odměňování a příjmech. V souhrnu i toto všechno patří do diskriminace žen na trhu práce.

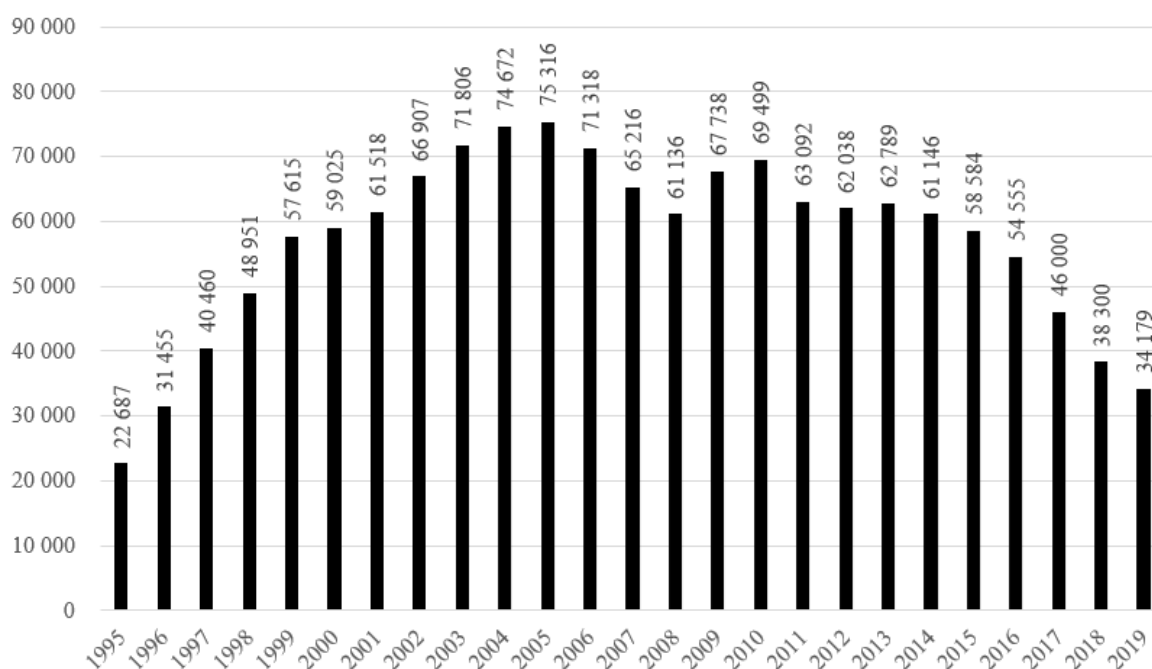
¹¹⁴ ČSÚ. *Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin a vzdělání* [online]. 2019.

¹¹⁵ ČSÚ. *Harmonizovaná míra nezaměstnanosti, mezinárodní srovnání* [online]. 2018.

4.2.3 Postavení handicapovaných na trhu práce v České republice

V této kapitole bude nejdříve rozebráno množství občanů se zdravotním postižením, kteří se ucházejí o zaměstnání. Následně budou porovnány roky 2006, 2012 a 2017, ve kterých Úřad práce České republiky provedl Výběrové šetření osob se zdravotním postižením. Cílem tohoto šetření bylo hlavně získání informací o těchto osobách, které by přispěly ke zlepšování úrovně a podmínek jejich života.

Graf 10: Počet uchazečů o zaměstnání v ČR – osoby se zdravotním znevýhodněním (1995-2019)¹¹⁶



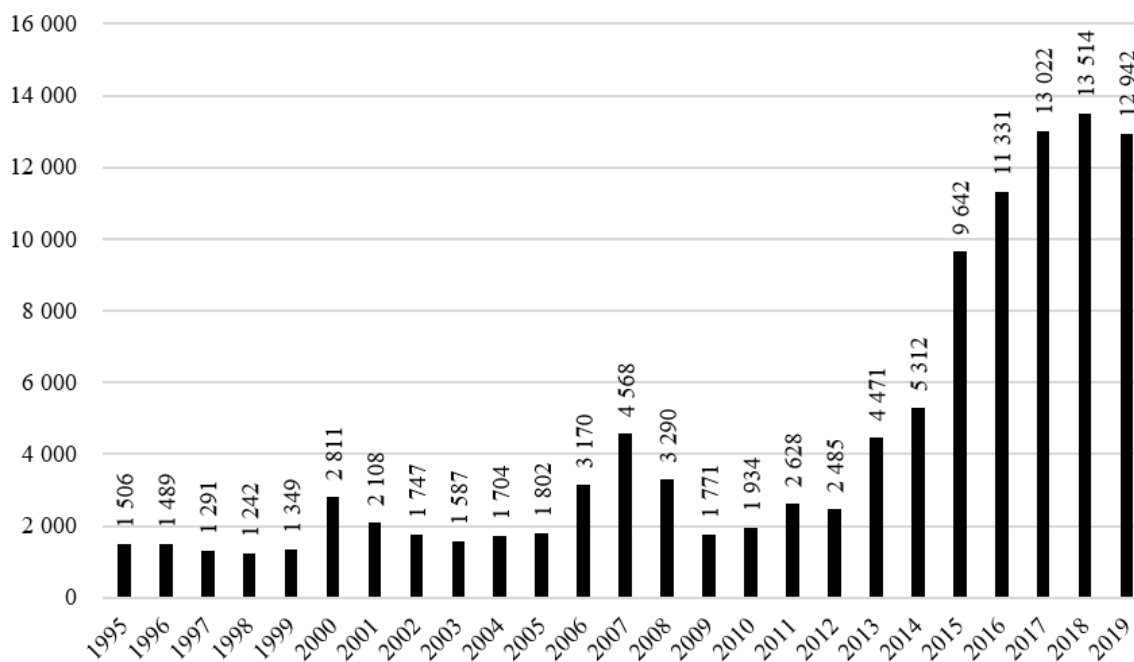
V přechodném grafu je patrné, že tendence nezaměstnanosti osob se zdravotním znevýhodněním odpovídá celkové nezaměstnanosti České republiky, hlavně tedy výkyvům v době ekonomických krizí. V posledních letech však nezaměstnanost OZP klesá, což je důsledkem aktivní politiky zaměstnanosti zaměřené právě na tyto skupiny obyvatel.

V roce 2018 podpořil Úřad práce České republiky zaměstnanost OZP částkou 6,8 miliard, a tím pomohl 9 337 osobám se zdravotním postižením. V předchozím roce se jednalo zhruba o miliardu méně. Stát zde hraje důležitou roli. Pomáhá prostřednictvím Úřadu práce ČR, který vydává příspěvky na nová pracovní místa pro OZP či na úhradu

¹¹⁶ Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ. 2019.

nákladů spojených se zaměstnáváním těchto obyvatel. Další možností pomoci je pracovní rehabilitace. V roce 2018 uzavřel ÚP ČR s osobami se zdravotním postižením celkem 621 individuálních plánů na pracovní rehabilitaci OZP. V roce 2017 jich bylo 420.¹¹⁷

Graf 11: Volná pracovní místa vhodná pro osoby se zdravotním postižením v ČR (1995-2019)¹¹⁸



Tento graf pojednává o volných pracovních místech vhodných pro OZP. Zvyšující se tendence v posledních letech je právě důsledkem aktivní politiky zaměstnanosti. V porovnání s množstvím uchazečů je však počet volných míst téměř třetinový. Důležitým faktem, který je nutné si uvědomit, je ten, že osoby zdravotně znevýhodněné, nebo osoby s 1. stupněm invalidity, mohou obsazovat i běžná místa na trhu práce, která nejsou určena pro OZP.

V roce 2018 bylo zřízeno celkem 175 nových pracovních míst na chráněném trhu, na které bylo vynaloženo přibližně 7,7 milionů korun.¹¹⁹ Pro porovnání, v roce 2014, kdy

¹¹⁷ BERÁNKOVÁ, Kateřina. Úřad práce ČR loni podpořil zaměstnanost osob se zdravotním postižením částkou 6,8 mld. To je o miliardu více než v roce 2017 [online]. 2019.

¹¹⁸ Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ. 2019.

¹¹⁹ MPSV. Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2018 [online]. 2019.

počet volných míst začal stoupat, bylo finančně podpořeno zřízení 1 115 chráněných míst, na které bylo vynaloženo přibližně 81,8 milionů korun. V roce 2013 to bylo o 35 milionů méně.¹²⁰

Největší šanci získat pracovní místo měly OZP v roce 2019 v Praze, Středočeském, Jihočeském a Moravskoslezském kraji. Nejčastěji se jednalo o pozice v oblasti ostrahy, pomocníky v domácnostech, montážní dělníky či pracovníky v informačních službách.¹²¹

Tabulka 2: Vývoj počtu osob se zdravotním postižením v ČR¹²²

	Stav k 31. 12. 2006	Stav k 31. 12. 2012	2017
Celkový počet OZP	1 015 548	1 077 673	1 151 900
Pohlaví			
Muži	490 427	512 761	510 900
Ženy	525 121	564 912	641 000
Věk			
0-14 let	46 208	64 307	-
15-29 let	60 621	65 143	-
30-44 let	101 331	109 947	-
45-59 let	245 743	206 891	-
60-74 let	283 274	333 211	-
75 let a více	276 744	298 174	-

Z předchozí tabulky je patrný pomalý nárůst počtu osob se zdravotním postižením. V roce 2017 jsou data o věku zaznamenávána také, ovšem rozdělení do věkových kategorií je odlišné. Děti do 14 let se nezaznamenávají, počet osob ve věku 15-34 let je asi 64,6 tisíc. Další skupinou jsou osoby ve věku 35-49 let, kterých je přibližně 136,6 tisíc. Mezi 50. a 64. rokem života bylo zaznamenáno 313,6 tisíc osob. Největší skupinou jsou lidé ve

¹²⁰ MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2014* [online]. 2015.

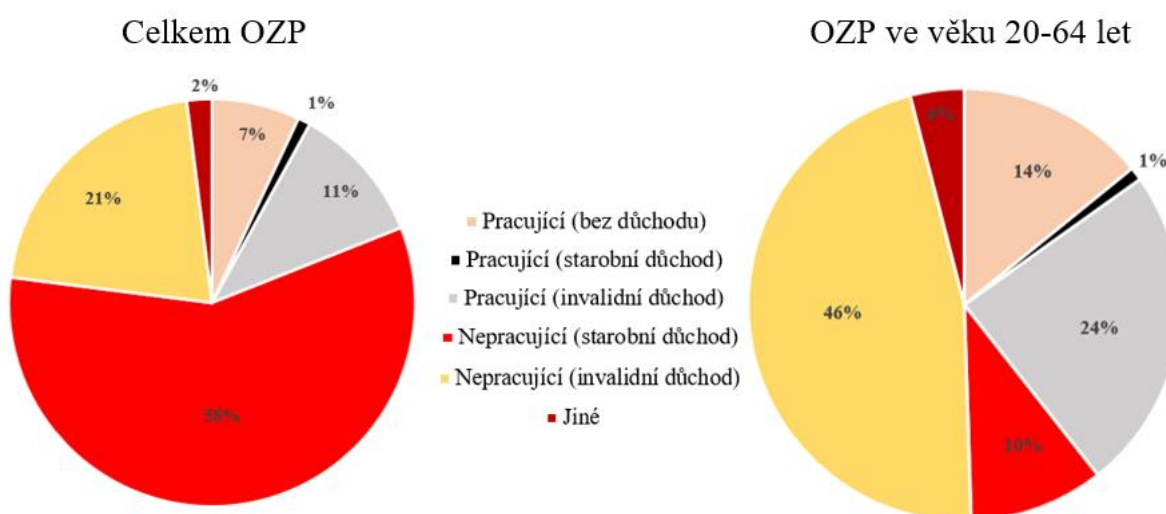
¹²¹ BERÁNKOVÁ, Kateřina. *Úřad práce ČR loni podpořil zaměstnanost osob se zdravotním postižením částkou 6,8 mld. To je o miliardu více než v roce 2017* [online]. 2019.

¹²² Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ. 2007, 2013, 2018.

věku 65-79 let, kterých je zhruba 415,9 tisíc. Poslední skupinou jsou osoby ve věku 80 a více, těch je cca 221, 2 tisíc.¹²³

Po všechna tři sledovaná období bylo žen se zdravotním postižením více než mužů, v roce 2017 byl ženský podíl zhruba 56 %. Tato převaha odpovídá skutečnosti, že více než polovina osob se zdravotním postižením je starší 60 let. V této věkové kategorii totiž převažují ženy. Tento fakt se však netýká pouze roku 2017, ale i ostatních sledovaných. Osob nad 60 let bylo vždy více než polovina.

Graf 12: Osoby se zdravotním postižením podle práce a důchodu (2018)¹²⁴



Z celkového počtu osob se zdravotním postižením zhruba 80 % nevykonává žádnou výdělečnou činnost. Je to dáno převážně věkovým složením OZP. Jak si lze povšimnout v levém grafu, 59 % všech OZP pobírá starobní důchod a pouze 1 % z toho pracuje. Způsobeno je to převážně malými možnostmi a nízkou motivací pracovat, která souvisí s vyšším věkem a zdravotními problémy. Téměř třetina všech OZP pobírá invalidní důchod. 11 % z toho jsou osoby, které pobírají invalidní důchod a k tomu pracují, ať už na plný či částečný úvazek. 21 % jsou zastoupeni invalidní důchodci, kteří nepracují. Pouze 7 % osob se zdravotním postižením pracuje, ale nepobírá žádný důchod. Zbývá 2 % jsou studenti či nezaměstnaní.

¹²³ ČSÚ. *Výběrové šetření osob se zdravotním postižením – 2018* [online]. 2018.

¹²⁴ Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ. 2018.

V pravém grafu se pracuje s osobami se zdravotním postižením v „aktivním“ věku, to znamená od 20 do 64 let. Z této skupiny OZP tvoří většinu invalidní důchodci, jejichž podíl je 24 %. Druhou největší skupinou pracujících OZP jsou ti, kteří nepobírají žádný důchod, a představují 14% podíl. Ovšem největší zastoupení mezi OZP ve věku 20-64 let má třída nepracující invalidní důchodci, jejichž podíl je zhruba 46 %.

Tabulka 3: Vzdělání osob se zdravotním postižením v ČR podle pohlaví¹²⁵

	Základní včetně bez vzdělání	Střední bez maturity	Střední s maturitou	Vyšší odborné a vysokoškolské
Celkem				
2006	434 105	231 531	190 149	76 449
2012	341 356	254 975	212 818	83 628
2017	269 700	509 200	287 000	86 000
Muži				
2006	179 295	139 571	82 158	44 711
2012	129 892	151 881	92 705	46 254
2017	76 700	279 300	112 100	42 800
Ženy				
2006	254 810	91 960	107 991	31 738
2012	211 464	103 094	120 113	37 375
2017	193 000	229 800	174 900	43 200

V této tabulce lze pozorovat vývojové tendence ve vzdělání osob se zdravotním postižením. V porovnání s celkovou populací dosahují osoby se zdravotním postižením nižšího vzdělání. V roce 2006 dosahovala třetina mužů pouze základního vzdělání, u žen se jednalo zhruba o 45 %. Druhou nejpočetnější skupinou je střední vzdělání bez maturity s celkovým počtem 231 531 osob se zdravotním postižením. Necelých 10 % mužů dosáhlo na vyšší odborné či vysokoškolské vzdělání, u žen byl podíl s tímto vzděláním pouze 6 %.

¹²⁵ Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ. 2007, 2013, 2018.

Rok 2013 zaznamenával podobné tendence jako rok 2006. Nepatrně se snížil počet žen i mužů se základním či žádným vzděláním, a naopak se zvýšily počty se středním, vyšším odborným či vysokoškolským vzděláním.

V roce 2017 měla pouze třetina všech osob se zdravotním postižením středoškolské vzdělání s maturitou nebo vyšší. Necelá polovina, přesněji 509 200, osob dosáhla na středoškolské vzdělání bez maturity a zhruba 23 % OZP měla vzdělání základní nebo žádné. Ženy, v porovnání s muži, vykazovaly větší počty v základním vzdělání. Stejnou tendenci vykazovaly osoby vysokoškolského vzdělání, kde obě skupiny dosahovaly zhruba 7 %.

4.3 Zhodnocení provedených rozhovorů

V této části byly provedeny tři rozhovory, které byly následně shrnuty. První s firmou Fair & Bio, jejichž zaměstnanci jsou převážně osoby se zdravotním znevýhodněním. Dále pak rozhovor se zaměstnavatelkou, která pracuje ve státním úřadu a jedním z jejich zaměstnanců je osoba s plným invalidním důchodem. Tato zaměstnavatelka však nechtěla být jmenována, proto bude uváděna pod názvem „Zaměstnavatelka X“. Jako poslední byla k rozhovoru přizvána osoba se zdravotním znevýhodněním, která mohla sdělit osobní zkušenosti. Tato osoba chtěla také zůstat v anonymitě, proto bude uváděna jako „Zaměstnankyně Y“.

Samotná pražírna se nachází v Kostelci nad Labem a byla založena v roce 2013. Jedná se o družstevní sociální podnik, spadající pod Fair & Bio družstvo, který zaměstnává znevýhodněné osoby. Jde především o lidi s mentálním postižením, kteří mají na starosti ruční balení kávy. Práce v pražírně pro ně znamená stálý finanční příjem, seberealizaci, mezilidský kontakt a zlepšení dovedností. Pražírna též zaměstnává jednu osobu s fyzickým handicapem, která má na starosti fakturaci a administrativu.

Fair & Bio pražírna je majitelem certifikátu Fairtrade, který dává najevo, že družstvo podporuje spravedlivé nastavení obchodu a důstojnou práci. Většina káv, které se v této pražírně objeví, pochází z ekologického zemědělství (s certifikací BIO).

Podnik také prosazuje ekonomickou, sociální a ekologickou udržitelnost. Stejně tak se snaží o udržitelné podnikání. 51 % jejich zisku putuje do rozvoje pražírny, o zbylých 49 %

rozhoduje každý rok členská schůze.¹²⁶ Na otázky odpovídal vedoucí pražírny, Martin Třešňák.

Mnozí si myslí, že zaměstnávání handicapovaných přináší finanční zvýhodnění pro samotnou firmu. Martin Třešňák však v rozhovoru uvedl, že dotace, které získávají, tak akorát pokryjí náklady na pracovní místo znevýhodněné osoby. Patří sem například bezbariérový přístup či speciální pomůcky. Mezi nevýhody zaměstnávání těchto osob se řadí větší chybovost, potřeba podpory při práci nebo potřeba delší doby na zpracování stanovených úkolů. Zaměstnavatel musí také počítat s řadou jistých úlev, například zkrácení pracovní doby, možná pracovní neschopnost či častější návštěva lékařů. Výhodou, na které se shodli oba dotazovaní, je nízká fluktuace těchto zaměstnanců. Osoby se zdravotním postižením jsou vděčnější a své práce si váží. Mnohdy jsou loajálnější, pečlivější a spolehlivější než „zdraví“ zaměstnanci. Při zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodnění je dobré dát si pozor na potřeby daného postižení a pracovního místa tak, aby pracovní náplň odpovídala specifikům postižení. Nutnou součástí zaměstnávání těchto osob je nastavení jasných a srozumitelných pravidel, se kterými bude zaměstnanec předem obeznámen. Dodržování těchto pravidel je důležité jak pro firmu, tak pro zaměstnance. I přes morální hledisko musí být porušení potrestáno a nesmí se brát zbytečné ohledy na postižení.

Většina zaměstnanců ve firmě Fair & Bio byla přijata na základě domluvy s pobytovou sociální organizací Vyšší Hrádek, p.s.s., ostatní zaměstnanci si sami přišli zažádat o práci. Na pozici ve státním úřadě bylo vyhlášeno transparentní výběrové řízení.

Pražírna využívá jak dotační programy na podporu sociálního podnikání, pocházející z Evropské Unie, tak příspěvky na zaměstnávání OZP od úřadu práce. Spolupráce s ÚP je však pro ně poslední dobou obtížná. Ze strany úřadu se setkávají s velkou neochotou a pro příspěvky musí opakovaně žádat. Vyplacení samotných příspěvků pak trvá mnohem déle.

Zaměstnankyně Y trpí schizofrenií a pobírá plný invalidní důchod. V minulosti si hledala práce zejména na chráněném trhu, kde jsou místa určena právě pro lidi se zdravotním postižením. Pracovala tak v keramické dílně, organizaci pro duševně nemocné a v kavárně. Platové ohodnocení na těchto místech však neodpovídá potřebám běžného

¹²⁶ Fair & Bio. *CO JE NA NAŠEM PODNIKÁNÍ JEDINEČNÉHO?* [online]. 2018.

člověka. Pouze s tímto příjmem, bez invalidního důchodu, by tak nebylo možné vyžít. Další nevýhodou těchto pozic je ztráta kontaktu s realitou, protože zde pracují pouze osoby se zdravotním či mentálním postižením, a tak k nim také přistupují. Pracovní řád zde nemá takovou váhu. Nyní už 9 let pracuje ve státním úřadu, kde má za úkol kancelářské práce, jako je třídění pošty, konverze dokumentů a další.

Pro osoby se zdravotním postižením je složité najít si stálou práci a vyvolává to v nich strach ze změny místa. Problémem je neznalost nemocí ze strany zaměstnavatelů, kteří o nich mají mylnou představu a bojí se zaměstnávat osoby s handicapem. Zaměstnankyni Y dokonce ředitelka firmy nařídila nemluvit o své nemoci s kolegy, aby z toho neměli strach.

Ve své nynější práci má Zaměstnankyně Y jisté úlevy, díky kterým může na této pozici pracovat. Jedná se o možnost pozdějšího příchodu, pracovní dobu má pouze 4 hodiny a kancelář sama pro sebe, protože nerada jedná s lidmi. Má také možnost pracovní neschopenky kdykoliv, kdy se cítí špatně nebo prožívá nějakou mánii. Dříve nedokázala seřadit úkoly podle důležitosti a radši si hledá rutinní práce, kde se každý den dělá prakticky to samé.

Jediná diskriminace, kterou Zaměstnankyně Y zažila, byla v kavárně, kde hledali na chráněné pracovní místo servírku. Pracovali tam jak mentálně, tak fyzicky postižení, ale člověka se schizofrenií nechtěli přijmout. Proto jí nařídili tři dny na zkoušku, aby zjistili, zda zvládne komunikovat s lidmi a pracovat. Nikomu jinému to však nenařídili.

5 Zhodnocení výsledků

Aktuálně je v České republice zhruba 50 % ekonomicky aktivního obyvatelstva a obecná míra nezaměstnanosti se v roce 2019 pohybovala kolem 2,1 %. V Evropské unii se jednalo o zhruba 6,4 %. Posledních několik let si Česká republika udržuje nejnižší míru nezaměstnanosti ze všech členských států EU. Důvodů je pro to několik, například atraktivnost ČR pro zahraniční investory či levná pracovní síla, jejíž cena je v porovnání s průměrem EU poloviční.

V období socialismu neměli povinnost pracovat jen muži, ale i ženy, proto u nich byla zaměstnanost vysoká. V roce 2018 dosahovala ekonomická aktivita výrazně vyšších hodnot u mužů. Většina žen, které nepracují, jsou buď v důchodu, studují, starají se o děti či nevěří, že by práci našly. Při porovnávání míry nezaměstnanosti v roce 2018 byla u žen vykazována hodnota 2,8 %, u mužů zhruba 1,8 %. Ženy jsou však pro trh práce České republiky důležitou součástí. Tvoří zhruba 45 % veškeré pracovní síly. Ovšem rozdíly ve mzdách jsou viditelné. V roce 2017 vydělávaly ženy v Evropské unii v průměru o 16,7 % méně než muži. V České republice se jednalo o 22 %, což odpovídá zhruba 7 000 korun. Ženy jsou obvykle zaměstnávány na nižších pozicích a v méně platově ohodnocených oborech.

Kromě žen jsou na trhu práce znevýhodněny i osoby se zdravotním postižením. V posledních letech je postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce stále lepší. Důvodem je hlavně aktivní politika zaměstnanosti ze strany státu. Jedná se zejména o příspěvky na zřízení pracovních míst pro OZP či příspěvky na úhradu nákladů spojených se zaměstnáváním těchto osob. V roce 2018 poskytl Úřad práce České republiky částku 6,8 miliard korun na pomoc OZP, čímž podpořil 9 337 osob se zdravotním postižením. Dále pomohl 621 osobám, se kterými byly domluveny individuální plány na pracovní rehabilitaci. Nejlepší možnost sehnat pracovní místo měli handicapovaní v Praze, Středočeském, Jihočeském a Moravskoslezském kraji.

V roce 2017 bylo přes polovinu osob se zdravotním postižením ženského pohlaví. Rozložení pohlaví ve skupině OZP odpovídá faktu, že více než polovina těchto osob je starších 60 let, a v této věkové kategorii převažují ženy.

K možnostem, které by zlepšily postavení handicapovaných na trhu práce, a které vyplývají z provedených rozhovorů, by se mohla řadit větší flexibilita ze strany zaměstnavatelů. Jednalo by se o určité úlevy dle specifických potřeb postiženého.

Například kratší pracovní doba, méně náročné úkoly, možnost odpočinku a jiné. V případě práce v kanceláři by se jednalo o možnost home office, pokud by daná osoba s nemocí potřebovala zůstat doma a odpočinout si. Dále pak místnost v práci, kam by se člověk mohl zavřít a uklidnit se. Také se může jednat o bezbariérový přístup, speciální pomůcky pro práci a další.

Lidé se zdravotním postižením mnohdy potřebují podat pomocnou ruku, jak od zaměstnavatelů, tak zaměstnanců. Není proto nic lehčího, než s nimi mít trpělivost a provést potřebná opatření.

Podmínky pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou podle Zaměstnankyně Y dostačující, ale je potřeba dále rozvíjet podpory OZP. Výše invalidního důchodu je specifická pro každého a je pro něj vypočtena individuálně. Měla by však vystačit na základní potřeby člověka. To znamená, že jedinec s uznaným invalidním důchodem by mnohdy ani pracovat nemusel. Tyto osoby jsou však za každou sociální interakci vděční a práce je pro ně velmi důležitá.

Na chráněném pracovním trhu je situace horší. Zaměstnankyně Y uváděla příklad s keramickou dílnou, ve které pracovala po zhoršení jejího stavu, přibližně kolem roku 2000. Za měsíc dostávala 1 500,- při pracovní době 25 hodin týdně. Jak bylo zmíněno v předchozí kapitole, na chráněných pracovních místech jsou mírnější pravidla, atmosféra tam není tolik napjatá a v hodně případech je to spíše koníček než práce. Některé osoby se zdravotním postižením však na jiných místech, než chráněných pracovat nemohou.

6 Závěr

První větší skok v nezaměstnanosti nastal po pádu komunistického režimu, kdy české země ztratily své dosavadní odběratele, jimiž byly členské státy RVHP. Druhá polovina 90. let už byla ve znamení ekonomické krize. Ta byla zapříčiněna měnovou krizí, která v ČR nastala po roce 1997, a nemožností konkurovat na světových trzích. Další nárůsty nezaměstnanosti nastaly mezi lety 1999 až 2005, kdy lidé opouštěli bývalé těžební oblasti a uhelné pánve, a po roce 2008, kdy celý svět zasáhla finanční krize.

Důležitým milníkem byl pro Českou republiku vstup do Evropské unie v roce 2004. Otevřely se nové možnosti zahraničních investic, se kterými souviselo narůstající množství pracovních míst.

První sledovanou skupinou byly ženy. Jejich postavení na trhu práce se neustále zlepšuje. V současném světě ale stále vládou předsudky, které zaměstnavatelům odepírají důvěru v kvalitu ženské práce. Ženy mají tak v manažerských pozicích menší zastoupení, v politice se vyskytují jen málokdy a teprve před sto lety dostaly volební právo. V dnešní době je však mnoho uskupení, které usilují o ženskou emancipaci, a tak nebude trvat dlouho a ženy si budou s muži rovny ve všech ohledech.

Druhou sledovanou skupinou jsou osoby se zdravotním znevýhodněním. Problematice této sociální skupiny začala být věnována pozornost až v nedávné době. Dříve lidé nejspíše předpokládali, že OZP nemohou společnosti přinést žádné výhody a ani jim samotným by práce žádné výhody nepřinesla. Pro lidi se zdravotním postižením je však práce důležitá, pomáhá jim zlepšovat stav jejich psychické stránky, ať už díky kontaktu s lidmi nebo nutnosti přemýšlet nad prací, kterou mají vykonat. Vzhledem k rozsáhlému vzrůstu životní úrovně ve vyspělých zemích je v současnosti možné vydávat větší obnosy peněz na řešení podobných problematik, a tak se i osoby se zdravotním postižením mohou zapojit do běžného života. Stále ale přetrvává strach a předsudky, které souvisí se zaměstnáváním osob s jakýmkoliv zdravotním znevýhodněním. Mezi body, na které je v budoucnosti potřeba se zaměřit, patří větší flexibilita zaměstnavatelů, nebát se zaměstnávat OZP, dále pak zvýšení invalidního důchodu či zvětšení platu na chráněných pracovních místech. Pokud by se podařilo splnit výše uvedené body, může se postavení handicapovaných na trhu práce výrazně zlepšit.

7 Seznam použitých zdrojů

7.1 Literatura

BOURDIEU, Pierre. *Nadvláda mužů*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2000. 148 s. ISBN 80-7184-775-5.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2012. 288 s. ISBN 978-80-245-1880-0.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

HOLMAN, Robert. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2000. 360 s. ISBN 80-7179-434-1.

JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

KUBÁTOVÁ, Helena. *Sociologie životního způsobu*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 272 s. ISBN 978-80-247-2456-0.

MACH, Miloš. *Makroekonomie II: pro magisterské (inženýrské) studium*. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2001. 367 s. ISBN 80-86175-18-9.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.

ŠVEJNAR, Jan. *Česká republika a ekonomická transformace ve střední a východní Evropě*. 1. vyd. Praha: Academia, 1997. 359 s. ISBN 80-200-0568-4.

WAWROSZ, Petr, Herbert HEISLER, Mojmír HELÍSEK a Petr MACH. *Makroekonomie: základní kurz*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2012. 376 s. ISBN 978-80-7408-059-3.

ŽÍDEK, Libor. *Transformace české ekonomiky: 1989-2004*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2006. 304 s. ISBN 80-7179-922-X.

7.2 Internetové zdroje

BERÁNKOVÁ, Kateřina. *Úřad práce ČR loni podpořil zaměstnanost osob se zdravotním postižením částkou 6,8 mld. To je o miliardu více než v roce 2017* [online]. *Revue pro sociální politiku a výzkum*, 2019 [cit. 10. 2. 2020]. Dostupné z:

<https://socialnipolitika.eu/2019/02/urad-prace-cr-dal-loni-na-uplatneni-9-tisic-zdravotne-postizenych-68-mld-o-miliardu-vic-nez-v-roce-2017/>

ČSSZ. *Osoby zdravotně znevýhodněné* [online]. Česká správa sociálního zabezpečení, 2019 [cit. 12. 10. 2019]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/osoby-zdravotne-znevychodnene>

ČSSZ. *Posuzování stupně invalidity* [online]. Česká správa sociálního zabezpečení, 2019 [cit. 12. 10. 2019]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/posuzovani-stupne-invalidity>

ČSÚ. *Důvody ekonomické neaktivity v roce 2018, mezinárodní srovnání* [online]. Český statistický úřad, 2019 [cit. 15. 2. 2020]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190404.pdf/4188b8e2-134c-4e18-b522-c943a11b67f8?version=1.1>

ČSÚ. *Gender: základní pojmy* [online]. Český statistický úřad, 2016 [cit. 1. 11. 2019]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

ČSÚ. *Harmonizovaná míra nezaměstnanosti, mezinárodní srovnání* [online]. Český statistický úřad, 2019 [cit. 15. 2. 2020]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190433.pdf/aa77c4b9-f09b-402b-8510-96414b8876ac?version=1.1>

ČSÚ. *Historie statistického úřadu* [online]. Český statistický úřad, 2019 [cit. 17. 1. 2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/25633076/32026315j07.pdf/e6854289-2cca-41d5-bb5f-8add90ce80e5?version=1.1>

ČSÚ. *Hrubý domácí produkt (HDP) – Metodika* [online]. Český statistický úřad, 2015 [cit. 6. 10. 2019]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/hruby_domaci_produk_t_-hdp-

ČSÚ. *Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin a vzdělání* [online]. Český statistický úřad, 2019 [cit. 15. 2. 2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190431.pdf/670cda0d-7c58-4cf6-9330-5373d439ecd1?version=1.1>

ČSÚ. *Podíl nezaměstnaných osob v krajích k 31.1.2020* [online]. Český statistický úřad, 2015 [cit. 10. 2. 2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xc/mapa-podil-kraje>

ČSÚ. *Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce a pracovní místa v evidenci úřadu práce* [online]. Český statistický úřad, 2019 [cit. 16. 2. 2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/90635234/330110192702.xlsx/e3f53dac-d820-4aa1-a453-063e790c887b?version=1.9>

ČSÚ. *Výsledky výběrového šetření zdravotně postižených osob - 2007* [online]. Český statistický úřad, 2007 [cit. 20. 2. 2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20536150/330908j3.pdf/ad1e416d-b46d-47c9-ad51-609579759834?version=1.0>

ČSÚ. *Výběrové šetření zdravotně postižených osob - 2013* [online]. Český statistický úřad, 2013 [cit. 20. 2. 2020]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20543019/k3_260006-14_1.pdf/4384f318-fcae-4a20-941c-33f10d5a6324?version=1.0

ČSÚ. *Výběrové šetření osob se zdravotním postižením - 2018* [online]. Český statistický úřad, 2018 [cit. 20. 2. 2020]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/90600407/26000619.pdf/b1d5a2b3-a309-4412-a962-03d847d3d1a0?version=1.5>

ČSÚ. *Vývoj nezaměstnanosti v Plzeňském kraji v letech 2000 až 2006* [online]. Český statistický úřad, 2007 [cit. 6. 10. 2019]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/20536484/13-323207.pdf/7bdda23b-d06b-4f70-9ae6-72dce97a6d5f?version=1.0>

ČSÚ. *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let* [online]. Český statistický úřad, 2020 [cit. 10. 2. 2020]. Dostupné z:

https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&str=v467&u=v413__VUZEMI__97__19

ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika* [online]. Český statistický úřad, 2019 [cit. 6. 10. 2019]. Dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 4. čtvrtletí 2019* [online]. Český statistický úřad, 2020 [cit. 10. 2. 2020]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/csu/czso/cr/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2019>

ČSÚ. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. Český statistický úřad, 2012 [cit. 8. 10. 2019]. Dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

EUR-Lex. *Listina základních práv Evropské unie* [online]. Úřední věstník Evropské unie, 2007 [cit. 6. 1. 2020]. Dostupné z: [https://eur-](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:303:0001:0016:CS:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:303:0001:0016:CS:PDF](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:303:0001:0016:CS:PDF)

EUR-Lex. *Treaty establishing a Constitution for Europe* [online]. Official Journal of the European Communities, 2004 [cit. 6. 1. 2020]. Dostupné z:

http://publications.europa.eu/resource/cellar/7ae3fd7e-8820-413e-8350-b85f9daaab0c.0005.02/DOC_1

EUR-Lex. *Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts* [online]. Official Journal of the European Communities, 1997 [cit. 5. 1. 2020]. Dostupné z: [https://eur-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:11997D/TXT&from=CS)

[lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:11997D/TXT&from=CS](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:11997D/TXT&from=CS)

EUROPARL. Lisabonská smlouva [online]. Evropský parlament, 2007 [cit. 7. 1. 2020].

Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/5/lisabonska-smlouva>

EUROSTAT. *Population age structure by major age groups, 2008 and 2018* [online].

Eurostat, 2020. [cit. 10. 2. 2020]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/b/bd/Population_age_structure_by_major_age_groups%2C_2008_and_2018_%28%25_of_the_total_population%29.png

EUROSTAT. *Population: Structure indicators* [online]. Eurostat, 2019 [cit. 6. 10. 2019].

Dostupné z:

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo_pjanind&lang=en

EUROSTAT. *Total unemployment rate* [online]. Eurostat, 2020 [cit. 10. 2. 2020].

Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00203/default/table?lang=en>

EUROSTAT. *Wages and labour costs* [online]. Eurostat, 2019 [cit. 10. 2. 2020]. Dostupné

z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs

Fair-bio.cz. *CO JE NA NAŠEM PODNIKÁNÍ JEDINEČNÉHO?* Fair & Bio, 2018 [cit. 12.

2. 2020]. Dostupné z: <https://www.fair-bio.cz/fair-bio-prazirna/>

MPO. *Zahraniční obchod 1-12/2019* [online]. Ministerstvo průmyslu a obchodu České republiky, 2019 [cit. 10. 2. 2020]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/statistiky-zahranicniho-obchodu/zahranicni-obchod-1-12-2019--252686/>

MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2017 [cit. 11. 10. 2019]. Dostupné z: <https://web.archive.org/web/20171031114350/http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/apz>

MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti 2018* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2018 [cit. 10. 2. 2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/anal2018.pdf/760053b9-9f64-b616-5453-2447ee935b7e>

MPSV. *Koncepce politiky zaměstnanosti 2013-2020* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2013 [cit. 12. 10. 2019]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/file/8987/>

MPSV. *Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) s vysvětlujícími příklady* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2019 [cit. 7. 10. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/plneni-povinneho-podilu-ozp>

MPSV. *Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2019 [cit. 1. 11. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/prispevky-na-podporu-zamestnavani-ozp>

MPSV. *Rozdíl v odměňování žen a mužů je v Česku druhý nejvyšší v Evropské unii* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2017 [cit. 1. 11. 2019]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/578124/Rozdil_v_odmenovani_zen_a_mužu_je_v_Cesku_druhy_nejvyssi_v_Evropske_unii.pdf/e33001b7-9437-62ba-7150-b82a257813c1

MPSV. *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2013 [cit. 6. 10. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/upozorneni-na-zmenu-metodiky>

MZV. *Listina základních práv Evropské unie* [online]. Ministerstvo zahraničních věcí České republiky, 2011 [cit. 7. 1. 2020]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/cr_v_evrope/pravo_evropske_unie/lisabonsk_a_smlouva/listina_zakladnich_prav_evropske_unie.html

NELSON, Eshe. *Why does the Czech republic have the lowest unemployment in the EU?* [online]. QUARTZ, 2017 [cit. 10. 2. 2020]. Dostupné z: <https://qz.com/1044383/why-does-the-czech-republic-have-the-lowest-unemployment-rate-in-the-eu/>

OCHRANCE.CZ. *Co je diskriminace?* [online]. Ochrance.cz, 2019 [cit. 1. 11. 2019]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>

OSN. *Declaration on the Elimination of Violence against Women* [online]. United Nations, 1994 [cit. 10. 1. 2020]. Dostupné z: https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/48/104

OSN. *Historie OSN* [online]. United Nations, 2019 [cit. 20. 11. 2019]. Dostupné z: <https://www.osn.cz/osn/historie/>

OSN. *Charta OSN* [online]. United Nations, 2015 [cit. 20. 11. 2019]. Dostupné z: https://www.osn.cz/wp-content/uploads/Charta_OSN.pdf

OSN. *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace* [online]. United Nations, 1979 [cit. 15. 1. 2020]. Dostupné z: <https://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>

OSN. *Všeobecná deklaráce lidských práv* [online]. United Nations, 2015 [cit. 10. 1. 2020]. Dostupné z: https://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/12/UDHR_2015_11x11_CZ2.pdf

PSP. *Listina základních práv a svobod* [online]. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2019 [cit. 5. 11. 2019]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí o přijetí Opčního protokolu k Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen, (Sdělení č. 57/2001 Sb. m. s.) [online]. [cit. 26. 12. 2019]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/ms/2001-57>

SVOBODA, Peter a Jiří NEMEŠKAL. *Nezaměstnanost v Česku v historickém pohledu* [online]. Geografické rozhledy, 2015 [cit. 17. 1. 2020]. Dostupné z: http://urrlab.cz/sites/default/files/svoboda_p._nemeskal_j._2015_nezamestnanost_v_cesku_v_historickem_pohledu._geograficke_rozhledy_24_4_s._28-29.pdf

Úřad práce ČR. *Aktivní politika v zaměstnanosti* [online]. Úřad práce České republiky, 2019 [cit. 11. 10. 2019]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>

Úřad práce ČR. *Chráněný trh práce* [online]. Úřad práce České republiky, 2019 [cit. 1. 11. 2019]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/chraneny-trh-prace>

Úřad práce ČR. *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015* [online]. Úřad práce České republiky, 2014 [cit. 10. 2. 2020]. Dostupné z: <https://docplayer.cz/13993393-Zprava-o-situaci-na-trhu-prace-v-moravskoslezskem-kraji-o-realizaci-apz-v-roce-2014-a-strategie-apz-pro-rok-2015.html>

Úřad práce ČR. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2017 a strategie APZ pro rok 2018* [online]. Úřad práce České republiky, 2017 [cit. 10. 2. 2020]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/917761/Rocni_SCK_2017.pdf/dbb544e7-f763-b393-319b-559e00a89192

Vláda ČR. *Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech* [online]. Vláda České republiky, 2006 [cit. 3. 1. 2020]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rlp/dokumenty/mezinarodni-pakt-o-obcanskych-a-politickych-pravech-a-mezinarodni-pakt-o-hospodarskych--socialnich-a-kulturnich-pravech-19852/>

Vláda ČR. *Zmocněnkyně vlády pro lidská práva* [online]. Vláda České republiky, 2020 [cit. 3. 1. 2020]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/zmocnenecnenkyne-vlady-pro-lidska-prava-15656/>

Vyhláška ministra zahraničních věcí o Úmluvě o politických právech žen, (Vyhláška č. 46/1955 Sb.) [online]. [cit. 26. 12. 2019]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1955-46>

Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), (Zákon č. 198/2009 Sb.) [online]. [cit. 26. 12. 2019]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

Zákon o zaměstnanosti, (Zákon č. 435/2004 Sb.) [online]. [cit. 26. 12. 2019]. Dostupné z [www: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435](https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435)

Zákon zákoník práce, (Zákon č. 262/2006 Sb.) [online]. [cit. 26. 12. 2019]. Dostupné z [www: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262](https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262)

8 Přílohy

8.1 Rozhovor s vedením firmy Fair & Bio, pražírna kávy

- 1) Když jste začínali, spolupracovali jste se společností Ekumenická akademie. Jakým způsobem Vám tato organizace pomáhala?**

Převzali jsme od ní kontakty na dodavatele i zákazníky. Poskytuje nám též kancelářské prostory (které slouží jako sídlo družstva). Celé družstvo vzniklo ze struktur Ekumenické akademie.

- 2) Proč jste se rozhodli otevřít si zrovna pražírnu kávy?**

Původním záměrem bylo představit „Fairtrade v praxi“, tedy nejen přeprodat, ale u nás dále zpracovávat Fairtrade produkt, což se nabízelo u kávy a pak ještě u kakaá.

- 3) Proč jste se ve Fair & Bio pražírně rozhodli právě pro zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných? Měli jste nějaké zkušenosti s OZZ či OZP z předchozích let?**

Zkušenosti jsme neměli žádné. Při zakládání pražírny jsme se rozhodli využít dotací z fondů EU. Samotné Fairtrade a BIO k tomu nestačilo, proto jsme se rozhodli stát se sociálním podnikem, což korespondovalo i s filozofií našeho podnikání – podporou udržitelnosti a spravedlivého obchodování.

- 4) Jaké jsou z Vašeho pohledu výhody při zaměstnávání těchto osob?**

Pokud se na to podíváme realistickým pohledem zaměstnavatele, tak významné výhody to nepřináší veskrze žádné. Máme z toho dobrý pocit, že podporujeme sociální solidaritu. Jako výhodu lze vnímat možná to, že většina zaměstnanců se znevýhodněním je za práci vděčná a váží si jí více než „zdravá“ část populace, a tak jsou často velmi loajální a pracovití.

Jako další výhodu lze vnímat možnost čerpání příspěvků na tato pracovní místa, nicméně z našich zkušeností jde spíše o kompenzaci nevýhod, které to přináší (konkrétně mluvíme o zaměstnávání osob s mentálním postižením).

5) V čem naopak nevýhody?

Mezi nevýhody patří nutnost přizpůsobit pracovní prostředí (například bezbariérový přístup, speciální pracovní pomůcky...) a nutnost podpory při práci – u zaměstnávání lidí s mentálním postižením je hlavní nevýhodou poměrně vysoká chybovost při práci, tedy nutnost průběžné a výstupní kontroly. A velmi často tito lidé dosahují také podstatně menší rychlosti při práci.

6) Pokud se rozhodnete zaměstnávat ve své firmě OZP, na co je podle vás vhodné si dát pozor?

V případě lidí s mentálním postižením, je třeba nastavit jasná a srozumitelná pravidla a vyžadovat a hlídat jejich dodržování. Když jde o porušení pravidel, nebrat zbytečné ohledy na postižení – uplatňovat při tom stejný přístup jako kdyby šlo o „zdravého“ člověka, jen s trochu větší tolerancí. To samé při výběrovém řízení.

7) Jakým způsobem vyhledáváte své zaměstnance? Spolupracujete nějakým způsobem s úřadem práce či s nějakými pracovními portály?

Většina našich zaměstnanců pochází z pobytových sociálních služeb organizace Vyšší Hrádek, p.s.s., se kterou od začátku spolupracujeme. Někteří zaměstnanci žijí i v rodinách a dostali se k nám tak, že se sami přišli na práci zeptat. I když máme momentálně plný stav, stále se k nám chodí lidé z okolí sem tam o práci ucházet.

8) Pokud ve své firmě zaměstnáváte OZZ, můžete si zažádat o různé příspěvky či dotace. Je tato možnost pro vaše družstvo důležitá? Popř. jak náročné je dostat tyto příspěvky a co všechno musíte jako firma splňovat?

Ano, využíváme příspěvky od Úřadu práce. Podmínky, které musí firma splňovat, jsou dané zákonem. Spolupráce s ÚP byla pro nás poslední dobou dost obtížná, na příspěvky jsme čekali velmi dlouho, museli jsme o ně žádat opakovaně a ze strany ÚP tam byla velká neochota a zdržování (dalo by se to nazvat téměř šikanou).

Využili jsme také dotačních programů na podporu sociálního podnikání.

8.2 Rozhovor se zaměstnavatelkou X

Paní X je 43 let, je vdaná a má dvě děti. Má vyšší odborné vzdělání (teologie a sociální pedagogika) a žije i pracuje v Praze.

1) Jaká je náplň Vaší práce?

Jsem vedoucí oddělení ve státním úřadu. Náplní mojí práce je metodické vedení, dále určité manažerské vedení oddělení a pak také mé samostatné administrativní agendy.

2) Jelikož zaměstnáváte osoby se zdravotním znevýhodněním, proč jste se rozhodla pro zaměstnávání právě těchto osob? Měla jste nějaké zkušenosti s OZZ či OZP z předchozích let?

Měla jsem nepřímou zkušenost z předchozího zaměstnání v organizaci pro zrakově postižené. Když jsem měla možnost zaměstnat zdravotně znevýhodněnou osobu v mém týmu, udělala jsem to pro její osobní předpoklady k té práci a pak také protože jsem věděla, že její onemocnění je stigmatizováno a najít pro ni uplatnění jinde by mohlo být obtížné.

3) Jaké jsou z Vašeho pohledu výhody při zaměstnávání těchto osob?

Nižší fluktuace, respektive to, že si více váží své práce. V návaznosti na to pak pečlivost a spolehlivost.

4) V čem naopak nevýhody?

Nutnost vytvořit specifické podmínky dle povahy zdravotního znevýhodnění. Také je potřeba počítat s příp. pracovní neschopností, vyžaduje-li si to zhoršení zdravotního stavu. To ovšem může nastat i u tzv. zdravých zaměstnanců.

5) Pokud se rozhodnete zaměstnávat ve své firmě OZP, na co je podle Vás vhodné si dát pozor?

Na to, aby se specifika daná zdravotním znevýhodněním „nekontraindikovala“ se specifiky dané práce.

6) Jakým způsobem vyhledáváte své zaměstnance? Jedná se o vyhledávání přes úřad práce nebo používáte nějaké pracovní portály?

Prostřednictvím transparentního výběrového řízení.

7) Pokud ve své firmě zaměstnáváte OZZ, můžete si zažádat o různé příspěvky či dotace. Využíváte tuto možnost i ve Vaší pozici?

Jsem pouze vedoucí oddělení, tyto věci má na starosti pravděpodobně personální oddělení. Nicméně jsem si jistá, že všechny možnosti jsou u nás využívány.

8) Myslíte si, že je postavení handicapovaných na trhu práce je ucházející? Napadají Vás nějaká vylepšení, jak pomoci této skupině osob?

Myslím, že záleží na povaze handicapu. Obecně bych řekla, že panuje mnoho předsudků, kvůli kterým není postavení handicapovaných na trhu práce tak příznivé, jak by mohlo být.

Co se týká možných vylepšení, napadá mě především větší flexibilita zaměstnavatelů. Možná až příliš lpějí na zaběhnutých věcech, pravidlech, přitom by se jistě nic nestalo, kdyby se podmínky trochu „ohýbaly“ podle různých specifických potřeb zaměstnanců. Více home office, sdílených úvazků...Pokud mám např. neslyšícího zaměstnance, budu preferovat písemnou komunikaci s ním. U nevidomého zaměstnance naopak hlasovou. Někdy by mohl pomoci nějaký privátní prostor v rámci pracoviště, kam by se zaměstnanci mohli třeba na chvíli uchýlit (beztak pak tuto funkci suplují např. toalety nebo chodby).

8.3 Rozhovor se zaměstnankyní Y

1) Jaký je Váš handicap?

Od svých 22 let trpím schizofrenií. Jedná se o duševní onemocnění, které začíná většinou mánií. Máte nadnesenou náladu, jste bezstarostní a nepřemýšlíte, co bude v budoucnu. Dále přicházejí bludy a halucinace. Pokud se tento záchvat zachytí včas a nepropukne ataka, tak se to dá vyřešit odpočinkem. Být jen sama doma a s nikým nemluvit. V roce 2016 se mi to ale bohužel rozvinulo. Projevy jsou různé, u mě se ze začátku jednalo o vidiny krásných barev, pak ale přišly bludy. Nepiji alkohol ani neberu drogy, ale v tu dobu jsem měla nabuzenou náladu, jak kdybych je brala. Byla jsem pak hodně vzteklá a říkala jsem nesmysly. V podstatě jde o to, že se v mozku nachází větší množství dopaminu, než je schopný zpracovat. Beru na to samozřejmě léky, ale občas se to tím nezastaví.

2) Jaká je Vaše přesná funkce ve státním úřadu? A co Vaše předchozí zaměstnání?

Pracuji v kanceláři, zapisuji analogovou příchozí poštu, práce s datovými zprávami, konverze dokumentů pak různé kancelářské práce, jako hlídání odeslané pošty. Dále se starám o zásobování a elektronickou podatelnu.

V předchozích letech jsem pracovala v keramické dílně, kde bylo všechno super. Finanční ohodnocení je ale na takových místech hrozné. Měsíčně jsem za 5 hodin práce dostávala asi 1 500 Kč. Dalším záporem na takových místech je to, že pokud jsou všichni tihle lidé pohromadě, pomalu ztrácí kontakt s realitou. Až když jsem nastoupila do nechráněných podmínek se mi vrátilo sebevědomí, protože na chráněných pozicích si vás hýčkají a přistupují k vám jako k nemocnému. Je to tam celkově pohodovější, na nervy a na začátek je to asi to nejlepší.

Další chráněná práce byla v kanceláři, v organizaci pro duševně nemocné. Chodili za mnou ale klienti a svěřovali se mi se svými problémy, což jsem začala nesnášet, protože jsem nikdy neměla čas na svojí vlastní práci. Později za mnou přišel sociální pracovník, že už jsem na tom lépe, tak ať si zkusím najít nějakou normální a lépe placenou pozici. Tak jsem začala pracovat v kavárně, kde mě to po roce přestalo bavit. Našla jsem si pak práci v drogerii Rossmann, tam už na mě vůbec nekoukali jako na člověka s postižením. To ale nebylo nic pro mě a teď už 9 let pracuji ve státním úřadu.

3) Jelikož jste zaměstnancem s handicapem, jak těžké či lehké je pro Vás najít práci? A jakým způsobem si práci hledáte nebo jste si hledala?

Je to pro mě těžké. Hledat si práci s diagnostikovanou schizofrenií není žádná sranda. Ředitelka, která mě přijímala tím byla zděšená, a ona sama mi říkala, že o tom vůbec nemám mluvit a nesmím to ve firmě sdělovat. Důvodem pro to byl strach, který tato nemoc vyvolává v lidech. To jsem ale vydržela rok, potom už mi to nějak bylo jedno a spíše mě obtěžovala zvědavost ostatních. Otázky jako proč pracuji tak málo a jaká je moje nemoc jsem slýchala pořád. Jedné z kolegyně jsem dokonce řekla, že mám únavový syndrom. Nikdo totiž pořádně neví, co to je, a tak mi mohlo být vlastně cokoliv.

Předtím, než jsem vůbec onemocněla, jsem pracovala v hotelu, kde se se mnou rozloučili s tím, že člověk se schizofrenií u nich pracovat nemůže. Do teď vlastně bojuji se strachem ze změny pracovní pozice. Tady už mě to taky tolik nebaví, ovšem strach ze změny je pro mě silnější.

Předchozí práce jsem si hledala většinou na chráněném trhu. Svou stávající práci jsem si ale našla přes kamarádku, která se za mě musela zaručit. Necítila jsem se na to, že bych takovou práci vůbec zvládla. Měla jsem zprvu dělat pouze konverze a datové zprávy, ve finále toho zvládám dělat víc.

4) Je Váš handicap pro Vás nějak omezující, co se týče pracovní náplně? Přistupují k Vám v práci jinak než k lidem bez handicapu?

Určitě ano. Před spaním si musím brát léky, kvůli kterým potřebuji déle spát, proto potřebuji určité úlevy. Ostatní začínají pracovat v půl 8, já až v 9. Nepracuji také na celý úvazek, to bych nezvládla. Moje pracovní doba je pouze 4 hodiny. Musím chodit každý měsíc k psychiatrovi a každých 14 dní k psychologovi. Po mé hospitalizaci v Bohnicích mi dokonce museli zkrátit pracovní dobu na 2 hodiny denně, protože jsem více nebyla schopná zvládnout. Další věcí je moje kancelář, kterou mám sama pro sebe. Nerada jednám s lidmi. Vysvětlovat někomu, jak něco udělat je pro mě vyčerpávající, proto se mě nadřizená ptá, zda tohle chci vyřídit a většinou říkám, že ne. Občas si musím brát pracovní neschopenku, i když nejsem nemocná, jen se potřebuji zregenerovat. Dříve jsem trpěla neschopností seřadit úkoly od toho nejdůležitějšího. Kolegyně mi musela říkat, co mám udělat první a co si nechat na později. To jsem se ale postupem času naučila. Radši si hledám rutinní práce, kde se nemusím stresovat každý den na nových problémech.

Jinak v práci ke mně přistupují stejně jako k ostatním, jsou na mě spíše hodnější, protože na mém oddělení už všichni o mé nemoci vědí a respektují to.

5) Setkala jste se někdy v zaměstnání s nějakým typem diskriminace, ať už diskriminace kvůli pohlaví či handicapu?

Jediná diskriminace, kterou jsem zažila, byla v kavárně. Nechtěli mě přijmout, ač to byla firma, která zaměstnávala postižené. Všichni tam měli nějaký handicap, ať už to byla roztroušená skleróza nebo mentální postižení. Moje schizofrenie jim ale vadila. Musela jsem si tam odpracovat tři dny na zkoušku, aby viděli, že to zvládnou, i když ostatní nemuseli.

6) Jsou z Vašeho pohledu podmínky pro zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním, které poskytuje Česká republika (jako například příspěvky a dotace), dostačující?

Dostačující asi ano. Prášky, které musím brát mi naštěstí hradí pojišťovna. Z invalidního důchodu by se nejspíše člověk uživil, musel by se ale omezovat. Nikdy jsem to ale nezkoušela, jsem ráda za každou práci, co mám a sedět doma by mě nebavilo. Další věcí je to, že na chráněném trhu jsou ty platy hrozně malé. Dostávat 1 500 Kč měsíčně by pro mě bylo nedostatečné. Na těchto místech se počítá s tím, že člověk bere invalidní důchod, tak je to pro vás spíš koníček než plnohodnotná práce.

7) Myslíte si, že by se něco dalo změnit nebo zlepšit pro lepší postavení handicapovaných na trhu práce v ČR?

Důležitou věcí je šance, kterou by si lidé s handicapem zasloužili. Přijde mi, že ta šance tady není a pro mnoho z nich je velmi obtížné si tak nějakou práci najít. Další z věcí je znalost nemocí, nebát se o tom si něco zjistit, popovídat si s těmi lidmi, poznat je. To, že má někdo schizofrenii ještě neznamena, že je chvíli normální a najednou se změní v nějakého d'ábla. Ty představy mají hrozně zkreslené. Pak samozřejmě větší flexibilita pracovních míst a tolerance ze strany zaměstnavatelů, aby si uvědomili, že osoby s postižením potřebují úlevy v práci.