

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Problém diskriminace na trhu práce v České republice a
Ruské federaci**

Bc. Sofia Zhmakina

© 2020 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Sofia Zhmakina

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Problém diskriminace na trhu práce v České republice a Ruské federaci

Název anglicky

The problem of discrimination on the labor market in the Czech Republic and the Russian Federation

Cíle práce

Hlavním cílem práce je komparace trhu práce České republiky a Ruské federace z hlediska diskriminace na trhu práce ve sledovaném období let 2007 – 2017. Komparace je provedena u těchto dvou vybraných zemí jakožto zemí bývalého východního bloku s odlišným procesem transformace a liberalizace ekonomiky. Dílčím cílem práce bude dále v obecné rovině provést porovnání trhu práce České republiky a Ruské federace, představení diskriminovaných skupin na trhu práce ve sledovaných zemích, a to zejména těchto skupin: ženy, absolventi škol, lidé ve věkové skupině 45+ a tělesně postižení. Dále budou zkoumány rozdíly obou zemí v zaměstnanosti, příležitostech na trhu práce, odměňování, přístupech zaměstnavatelů a úloze státu ve zkoumané oblasti.

Metodika

V úvodu práce bude na základě nastudování odborných literárních zdrojů českých i zahraničních autorů popsána problematika trhu práce v obecné rovině a dále se zaměřením na konkrétní podmínky zvolených zemí. Praktická část práce bude vycházet zejména ze statistických údajů z oblasti trhu práce zveřejněných národními a nadnárodními institucemi.

Základními metodami řešení diplomové práce budou metody deskripce, komparace, analýzy a syntézy. Práce bude primárně rozdělena na dvě základní části: teoretickou a praktickou. Teoretická část práce se bude zabývat popsáním základních pojmů z oblasti problematiky trhu práce a nezaměstnanosti se zaměřením na diskriminaci na trhu práce, její druhy, projevy, vliv toho jevu na trh práce a možnosti obrany proti ní. Bude zde popsána diskriminace ve vybraných zemích, a to České republice a Ruské federaci, se zaměřením na skupiny: ženy, absolventi škol, lidé 45+ a tělesně postižení.

V navazující praktické části práce bude provedena analýza řešeného problému v České republice a Ruské federaci ve sledovaném časovém období, budou analyzovány rozdílnosti v podmínkách obou zemí a na základě dosažených výsledků formulovány relevantní závěry.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

Trh práce, diskriminace, nezaměstnanost, rovnost, politika zaměstnanosti, absolventi, ženy, lidé 45+, tělesné postižení, Česká republika, Ruská federace.

Doporučené zdroje informací

- BOBEK, M. – BOUČKOVÁ, P. – KÜHN, Z. (eds.). Rovnost a diskriminace. Praha: C.H. Beck. Beckova edice ABC, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1.
- BRČÁK, J. *Česká republika ve světle ekonomických teorií*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. ISBN 978-80-7380-369-8.
- BRČÁK, J. – KUČERA, A. – SEKERKA, B. *Ekonomie trochu jinak*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-534-0.
- HAVELKOVÁ, B. Rovnost v odměňování žen a mužů. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.
- KACZOR, P. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.
- KORTANOVÁ, S. Pozitivní diskriminace. Dostupné z: http://theses.cz/id/03jfqb/downloadPraceContent_adipldno_9074. Bakalářská práce. Vysoká škola ekonomická v Praze, fakulta managementu v Jindřichově Hradci, 2008.
- SEKERKA, B. – BRČÁK, J. – STARÁ, D. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.
- Дискриминация на рынке труда: искоренить нельзя оставить...// Журнал National Business. – №2. –2006.
- Слуцкий Е. Дискриминация представителей меньшинств на рынке труда. Трудовая дискриминация и управление персоналом // А.Л. Мазин // Трудовое право. – 2003. – №1.
-

Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Lenka Kopecká, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 8. 11. 2018

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 12. 11. 2018

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 06. 04. 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Problém diskriminace na trhu práce v České republice a Ruské federaci" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové 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 diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne datum odevzdání _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou moc poděkovala Ing. Lence Kopecké za vedení moje diplomové práce, cenné připomínky a odborný dohled. Mé poděkování patří též Ph.D., Evě Ďurišové, Vladislavu Khomchenko za jejich povzbuzování a za snahu pomoci. Na závěr bych chtěla poděkovat své rodině za podporu nejen během psaní této práce, ale i během celé doby mého dosavadního studia.

Problém diskriminace na trhu práce v České republice a Ruské federaci

Abstrakt

Tématem této diplomové práce je "Problém diskriminace na trhu práce v České republice a Ruské federaci". Hlavním cílem práce je komparace trhu práce České republiky a Ruské federace ve zvoleném časovém horizontu 2007-2018. Teoretická část práce se zabývá popsáním základních pojmů v rámci problematiky situace na trhu práce, nezaměstnanosti se zaměřením na diskriminaci na trhu práce, její druhy, projevy, vliv toho jevu na trh práce a možnosti obrany proti ní. V teoretické části diplomové práce se řeší problém diskriminace ve zvolených zemích se zaměřením na vybrané diskriminované skupiny: ženy, absolventi škol, sexuální minority, lidé 45+ a tělesně postižení.

Praktická část práce se zabývá vývojem nezaměstnanosti v České republice a Ruské federaci, je zde popsán vývoj nezaměstnanosti u každé diskriminované skupiny v letech 2007-2018, jsou analyzovány rozdílnosti v podmínkách obou zemí a na základě dosažených výsledků formulovány relevantní závěry.

Klíčová slova: Trh práce, diskriminace, nezaměstnanost, rovnost, politika zaměstnanosti, absolventi, ženy, lidé 45+, tělesné postižení, Česká republika, Ruská federace.

The problem of discrimination on the labor market in the Czech Republic and the Russian Federation

Abstract

The topic of this diploma thesis is "The discrimination problem in Czech Republic's and Russian Federation's labor market". The main aim of the thesis is to compare the labor markets of Czech Republic and Russian Federation in the selected time period 2007-2018. The theoretical part of the work deals with the description of basic concepts of the labor market situation, unemployment with a focus on discrimination, its different types, manifestations, the impact of this on the market and the possible defense against it. In this part of the paper is also described discrimination in selected countries, focusing on groups: women, graduates, sexual minorities, people 45+ and the disabled.

The practical part of this diploma thesis deals with the development of unemployment in the Czech Republic and the Russian Federation, describes the development for each of the discriminated group between years 2007-2018, analyzes the differences between conditions of the two countries and formulates relevant conclusions based on achieved results.

Keywords: Labor market, discrimination, unemployment, equality, employment policy, graduates, women, people 45+, disability, Czech Republic, Russian Federation.

Obsah

1 Úvod.....	14
2 Cíl práce a metodika	15
2.1 Cíl práce	15
2.2 Metodika	15
3 Teoretická východiska	17
3.1 Trh práce	17
3.1.1 Definice trhu práce.....	17
3.1.2 Ekonomika a trh práce České republiky a Ruské federace.....	19
3.2 Druhy nezaměstnanosti	21
3.3 Měření nezaměstnanosti.....	23
3.4 Důsledky nezaměstnanosti	24
3.5 Politika zaměstnanosti.....	25
3.6 Význam slova diskriminace	28
3.7 Dělení diskriminace	29
3.7.1 Přímá diskriminace	30
3.7.2 Nepřímá diskriminace.....	30
3.7.3 Obtěžování	31
3.7.4 Pronásledování.....	32
3.7.5 Pokyny k diskriminace.....	32
3.7.6 Pozitivní opatření	32
3.8 Formy diskriminace	33
3.9 Projevy diskriminace.....	33
3.10 Právní úprava diskriminace v České republice	34
3.11 Právní úprava diskriminace v Ruské federaci	35

3.12	Skupiny diskriminovaných osob	37
3.12.1	Diskriminace žen	37
3.12.2	Diskriminace sexuálních minorit	40
3.12.3	Diskriminace starších osob	42
3.12.4	Diskriminace tělesně postižených osob	43
3.12.5	Diskriminace absolventů vysokých škol a univerzit.....	45
3.13	Antidiskriminační opatření.....	46
3.14	Organizace na ochranu proti diskriminace.....	48
3.14.1	Organizace na ochranu v České republice	48
3.14.2	Organizace na ochranu v Ruské federaci.....	49
4	Vlastní práce	51
4.1	Komparace trhu práce ČR a RF v letech 2007-2018	51
4.1.1	Vývoj nezaměstnanosti ČR a RF v letech 2007-2018	51
4.1.2	Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v ČR a RF v letech 2007-2018	54
4.1.3	Nezaměstnanost žen v ČR a RF v letech 2007-2018.....	59
4.1.4	Nezaměstnanost absolventů v ČR a RF v letech 2007-2018	67
4.1.5	Nezaměstnanost starších osob 45+ ČR a RF v letech 2007-2018	71
4.1.6	Nezaměstnanost tělesně postižených osob ČR a RF v letech 2007-2018.	75
4.1.7	Vývoj průměrných mezd v ČR a RF v letech 2007-2018.....	79
4.2	Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	83
4.2.1	Výdaje na politiku zaměstnanosti v České republice	83
4.2.2	Aktivní politika zaměstnanosti a její příležitosti na trhu práce České republiky.....	85
4.2.3	Statní podpora trhu práce v Ruské federaci	89
4.3	Řízené rozhovory	91
4.4	Vystup z řízených rozhovoru	99

5	Výsledky a diskuse	101
5.1	Zhodnocení nezaměstnanosti ČR a RF	101
5.2	Zhodnocení výsledku rizikových skupin	102
5.3	Závěrečná doporučení	104
5.3.1	Diskriminace žen	104
5.3.2	Diskriminace absolventů vysokých škol a univerzit.....	104
5.3.3	Diskriminace starších osob	105
5.3.4	Diskriminace tělesně postižených osob	105
6	Závěr.....	107
7	Seznam použitých zdrojů	110
8	Přílohy	116

Seznam obrázků

Obrázek 1:	Rovnováha na trhu práce.....	19
Obrázek 2:	Mapa Ruské federace dle federálních okruhů.....	21
Obrázek 3:	Typy nezaměstnanosti a Beveridgeova křivka.....	23
Obrázek 4:	Rozdíl v počtu odpracovaných hodin dle pohlaví v ČR v roce 2018.....	38
Obrázek 5:	Obecná míra nezaměstnanosti v ČR ve srovnání s EU	56

Seznam tabulek

Tabulka 1:	Hlavní ukazatele ČR a RF v roce 2018	19
Tabulka 2:	Politiky zaměstnanosti.....	25

Tabulka 3: Antidiskriminační opatření v ČR a RF	46
Tabulka 4: Zaměstnaní v NH podle hlavních skupin zaměstnání ČR v roce 2018	58
Tabulka 5: Zaměstnaní v NH podle hlavních skupin v RF v roce 2018.....	59
Tabulka 6: Vývoj počtu žen v Senátu PČR (%)	64
Tabulka 7: Vývoj počtu žen v Statní dumě v RF (%).....	65
Tabulka 8: Počet nezaměstnaných OZP v ČR dle stupňů invalidnosti v letech 2010-2018 tis. osob	77
Tabulka 9: Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR dle pohlaví v letech 2007-2018 tis. Kč81	
Tabulka 10: Průměrná hrubá měsíční mzda v Ruské federaci dle pohlaví v letech 2007-2018 v tis. Rub.	83
Tabulka 11: Podíl výdajů SPZ na HDP v ČR v roce 2017 a 2018 v (%)	84
Tabulka 12: Výdaje na SPZ v letech 2017 a 2018 v České republice v tis. Kč a (%)....	85
Tabulka 13: Počet osob využívající aktivní politiku zaměstnanosti v ČR v roce 2018..	86
Tabulka 14: Porovnání výdajů na APZ v RF v letech 2017 a 2018	90

Seznam grafů

Graf 1: Rozdíl v počtu odpracovaných hodin dle pohlaví v RF v roce 2018	39
Graf 2: Podíl nezaměstnaných osob ve věku 15-64 ČR v (%)	52
Graf 3: Podíl nezaměstnaných mužů a žen v ČR v (%).....	52
Graf 4: Podíl nezaměstnaných osob ve věku 15-64 RF v (%).....	53
Graf 5: Podíl nezaměstnaných mužů a žen v RF v (%)	54

Graf 6: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v ČR v letech 2007-2018	55
Graf 7: Obecná míra nezaměstnanosti v RF v letech 2007-2018 v (%)	57
Graf 8: Struktura nezaměstnaných žen v ČR dle věku 2007-2018 v tis. osob	60
Graf 9: Struktura nezaměstnaných žen v ČR dle vzdělání 2007-2018 v tis. osob.....	61
Graf 10: Struktura nezaměstnaných žen v RF dle věku 2007-2018 v tis. osob.....	62
Graf 11: Struktura nezaměstnaných žen v RF dle vzdělání 2007-2018 v tis. osob	64
Graf 12: Počet žen a mužů mezi soudci v ČR v letech 2007-2018	66
Graf 13: Počet žen a mužů mezi soudci v RF v letech 2007-2018.....	67
Graf 14: Míra nezaměstnanosti absolventů dle vzdělání v ČR v letech 2007-2018 v (%)	68
Graf 15: Míra nezaměstnanosti absolventů dle vzdělání v RF v letech 2007-2018 v (%)	71
Graf 16: Podíl nezaměstnaných osob v ČR ve věkové skupině 45+ v letech 2007-2018 v (%)	72
Graf 17: Podíl nezaměstnaných osob v RF ve věkové skupině 45+ v letech 2007-2018 v (%)	74
Graf 18: Podíl nezaměstnaných OZP ČR v letech 2007-2018 v (%)	76
Graf 19: Počet nezaměstnaných OZP dle stupňů invalidnosti v RF v letech 2007-2018 tis. osob.....	79
Graf 20: Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR v letech 2007-2018 v tis. Kč.....	80
Graf 21: Vývoj průměrné mzdy v Ruské federaci v letech 2007-2018 v tis. Rub.....	82

Seznam použitých zkratk

- ČR – Česká republika
- RF – Ruská federace
- ČSU – Český statistický úřad
- GKS – Federální služba statní statistiky (Rosstat)
- MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí
- ÚP – Úřad práce
- LGBT – lesbian, gay, bisexual, and transgender
- EU – Evropská Unie
- P. b. – procentuální bod
- ČMKOS – Českomoravská organizace odborových svazů
- MFČR – Ministerstvo financí České republiky
- SPZ – Statní politika zaměstnanosti
- APZ – aktivní politika zaměstnanosti
- PPZ – pasivní politika zaměstnanosti
- ESF – Evropský sociální fond
- SÚMP – společensky účelná pracovní místa
- CHPM – chráněna pracovní místa
- PM – pracovní místa
- OZP – osoby se zdravotním postižením
- VPP – veřejně prospěšné práce
- NH – Národní hospodářství

1 Úvod

V dnešní době diskriminace je jedním z akutních sociálních problémů. Omezení osob v právech na základě rasy, pohlaví, věku, rodinného stavu, sexuální orientace apod. je běžným jevem. Diskriminace je definována jako nerovná schopnost pracovníků, kteří mají stejnou produktivitu, nebo nerovný postoj vůči nim ze strany zaměstnavatelů, společnosti, státu. Pracovní diskriminaci může být vystaven jak jednotlivý pracovník, tak určité skupiny.

Předmětem této diplomové práce je fenomén diskriminace na trhu práce v České republice a Ruské federaci. Hlavním cílem práce je komparace trhu práce těchto dvou zvolených zemí s ohledem na problém diskriminace v letech 2007-2018. Teoretická část práce vysvětluje základní pojmy, které jsou podstatné pro obeznámenost v dané oblasti: trh práce, nezaměstnanost, dělení a formy diskriminace. V teoretické části práce jsou uvedené organizace na které se může oběť diskriminace obrátit pro obranu proti diskriminace na trhu práce, jsou také popsány vybrané skupiny diskriminovaných osob: ženy, absolventi, tělesně postižené osoby, starší generace a sexuální minority.

V následující praktické části práce je provedena analýza situace na trhu práce České republiky a Ruské federace ve sledovaných letech 2007-2018 pomocí nejaktuálnějších statistických dat. Zde je prozkoumán trh práce s ohledem na nezaměstnanost, porovnaná obecná míra nezaměstnanosti v obou zemích, představované diskriminované skupiny na trhu práce, uvedené rozdíly v odměňování a popsány příležitosti na trhu práce.

Následně je praktická část zaměřena na osobní šetření. Tento výzkum byl realizován pomocí kvalitativního rozhovoru, pro hlubší pochopení dané problematiky. Celkově byly dotazováni 4 respondenti, 2 z nich z České republiky a 2 z Ruské federace. Respondentům bylo podloženo 16 otázek, které se vztahovaly k jejich zkušenostem s hledáním zaměstnání, dále otázky, které se týkaly osobní zkušenosti s diskriminací na trhu práce a také uvedení osobního mínění respondentů na trh práce v ČR a RF.

V závěru práce je provedena deskripce současné situace na trhu práce České republiky a Ruské federace. Na základě získaných dat a provedených rozhovorů je popsána komparace České republiky a Ruské federace s ohledem na diskriminace na trhu práce.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem práce je komparace trhu práce České republiky a Ruské federace z hlediska diskriminace na trhu práce ve sledovaném období let 2007–2018. Komparace je provedena u těchto dvou vybraných zemí jakožto zemí bývalého východního bloku s odlišným procesem transformace a liberalizace ekonomiky.

Dílčím cílem práce je v obecné rovině provést porovnání trhu práce České republiky a Ruské federace, představení diskriminovaných skupin na trhu práce ve sledovaných zemích, a to zejména těchto skupin: ženy, absolventi škol, sexuální minority, lidé ve věkové skupině 45+ a tělesně postižení.

Dále jsou zkoumány rozdíly obou zemí v zaměstnanosti, příležitostech na trhu práce, odměňování, přístupech zaměstnavatelů a úloze státu ve zkoumané oblasti.

2.2 Metodika

V úvodu práce je na základě nastudování odborných literárních zdrojů českých i zahraničních autorů popsána problematika trhu práce v obecné rovině a se zaměřením na konkrétní podmínky zvolených zemí. Praktická část práce vychází zejména ze statistických údajů z oblasti trhu práce zveřejněných národními a nadnárodními institucemi.

Základními metodami řešení diplomové práce jsou metody deskripce, komparace, analýzy a syntézy. Práce je primárně rozdělena na dvě základní části: teoretickou a praktickou. Teoretická část práce se zabývá popsáním základních pojmů z oblasti problematiky trhu práce a nezaměstnanosti se zaměřením na diskriminaci na trhu práce, její druhy, projevy, vliv toho jevu na trh práce a možnosti obrany proti ní. Je zde popsána diskriminace ve vybraných zemích, a to České republice a Ruské federaci, se zaměřením na skupiny: ženy, absolventi škol, sexuální minority, lidé 45+ a tělesně postižení.

V navazující praktické části práce je provedena analýza řešeného problému v České republice a Ruské federaci ve sledovaném časovém období, jsou analyzovány rozdílnosti v podmínkách obou zemí. Druhá část ve vlastní práci je věnovaná vlastnímu výzkumu pomocí kvalitativního rozhovoru. Celkový počet dotazovaných respondentů tvoří 4 osoby. Dva z nich jsou občané České republiky a dva pochází z Ruské federace. Kvalitativní rozhovor obsahuje 16 otázek, 8 z nich se vztahuje na osobní popis respondentů, tzn. věk,

pohlaví, občanství, počet dětí apod. Zbylých 8 otázek je otevřených a týkají se osobních zkušeností s hledáním zaměstnání, jak respondenti chápou pojem diskriminace, setkání se s tímto jevem v pracovním prostředí a osobní názory na trh práce v ČR a RF. Na základě dosažených výsledků jsou formulovány relevantní závěry.

3 Teoretická východiska

Teoretická část práce je rozdělena na čtrnáct kapitol. Tyto jednotlivé kapitoly se zabývají trhem práce, popisují druhy, měření a důsledky nezaměstnanosti. Dále jsou teoretická východiska zaměřena na hlavní téma práce a to je problém diskriminace na trhu práce v České republice a Ruské federaci. Zde práce vysvětluje význam diskriminace, její dělení, projevy a formy. V teoretické části jsou popsány skupiny diskriminovaných osob, antidiskriminační opatření a také jsou zde uvedeny organizace na ochranu diskriminace ve zvolených zemích.

3.1 Trh práce

3.1.1 Definice trhu práce

Trh práce lze definovat jako systém ekonomických vztahů, norem a institucí, které zajišťují reprodukci pracovní síly a její použití je nedílnou součástí tržního systému (Brčák a další, 2013).

Podle definice International Labour Organization (Mezinárodní organizace práce), trh práce je oblast, kde podnikatelé a pracující společně jednají ohledně mezd a pracovních podmínek (Lipovská, 2017, s. 21).

Trh práce je možné prozkoumat ze dvou pohledů, a to z makroekonomického a mikroekonomického. Z makroekonomického hlediska je trh práce chápán jako reprezentování nabídky výrobního faktoru domácnostmi, který je poptáván v podniku za účelem získávání zisku. Mikroekonomie se především zabývá chováním jedince na trhu práce (Brčák a další, 2013).

Profesor Mankiw rozděluje trh práce do dvou sektorů: trh primární a trh sekundární. Podle Mankiwa je pro primární trh charakteristické: relativně vysoké mzdy, dobré pracovní podmínky a příležitosti v karierním růstu. Trh sekundární je opakem primárního trhu, kde se projevují nízké mzdy, nestabilita pracovního místa a špatné pracovní podmínky. Po pracovnících v sekundárním sektoru je menší poptávka na trhu práce a mají menší šanci na uplatnění (Mankiw, 2015).

Trh práce lze považovat jako systém společenských a konkurenčních vztahů mezi účastníky trhu, kterými jsou: podnikatelé, pracovníci a stát. Poptávku na trhu práce tvoří podnikatelé nebo jejich sdružení. Oni vytvářejí pracovní místa, které zajišťují zaměstnanost.

Podnikatel podle vlastního uvážení přijímá personální řešení, a to se týká jak přijímání nebo převádění zaměstnance na pracovní pozice, tak při nutnosti propustit ho. Nabídku pracovní síly tvoří pracovníci, kteří poskytují svůj čas a služby výměnou za plat. Zaměstnancem se osoba stává na základě pracovní smlouvy. Zaměstnanec se zavazuje vykonávat funkce v závislosti na svých profesních dovednostech. Poslední subjekt na trhu práce je vláda, která splňuje následující funkce:

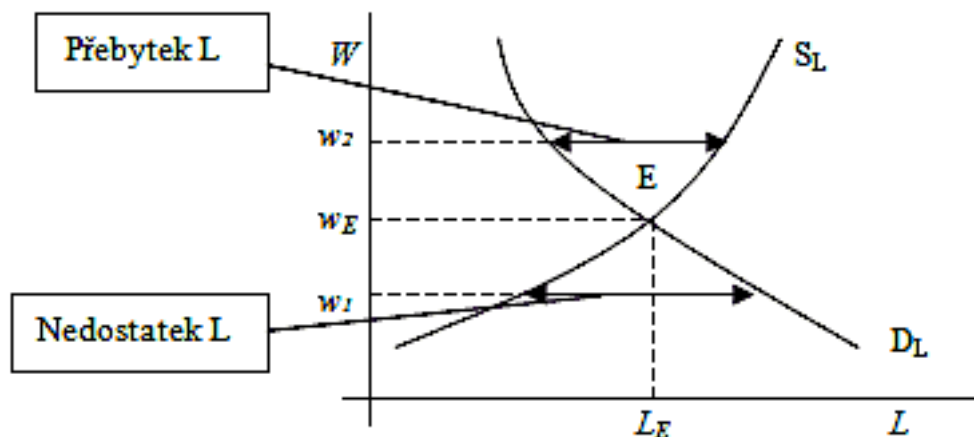
- vláda stanoví právní předpisy a normy chování hlavních účastníků trhu;
- snaží se dosáhnout maximální zaměstnanosti ve všech odvětvích hospodářství;
- ochrana práv všech subjektů tržních vztahů;
- regulace vztahů mezi účastníky;
- stanovení funkce zaměstnavatele v podnicích, které mají státní formy vlastnictví (Mareš, 1994, s. 48-49).

Jedním ze specifických rysů trhu práce je představovaná diskriminace. Charakteristikou netržní diskriminace je, že může vzniknout ještě před tím, než dojde ke kontaktu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V tom případě se jedná o diskriminaci podle rasy, pohlaví, etnika atd. Dokonce může vzniknout i mzdová diskriminace mezi konkrétními skupinami obyvatelstva (Brčák a další, 2013, s. 235).

Obrázek č. 1 charakterizuje rovnováhu na trhu práce, která je představovaná funkcí nabídky a poptávky po práci. Na trhu práce je velké množství zaměstnanců a zaměstnavatelů, ale nikdo z nich nemůže ovlivnit výši mzdy. Rovnováha na trhu práce nastává v bodě E, při této mzdové úrovni je v sledované ekonomice plná zaměstnanost, tj. poptávka po práci se rovná nabídce práce. Všichni podnikatelé, kteří jsou ochotni platit rovnovážnou mzdu, najdou na trhu práce potřebný počet zaměstnanců, pracovníci, kteří jsou ochotni pracovat za rovnovážnou cenu, jsou úplně zaměstnáni (Miklyaeva, 2009, s. 23).

Mzda je charakterizovaná rovnovážnou cenou na trhu práce za 1 hodinu. Pokud jde o vyjádření mzdy v peněžních jednotkách, jedná se o mzdu nominální. Pokud jde o kupní sílu nominální mzdy jedná se o reálnou mzdu (Brčák a další, 2013, s. 240).

Obrázek 1: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: edu.uhk, dostupné z: https://edu.uhk.cz/~jindrvo1/files/miek1/texty/10_Nabidka_prace_a_trh_prace.pdf

Trh práce je součástí ekonomického systému země, takže odráží většinu politických a sociální-ekonomických procesů probíhajících ve státě (Mazin, 2002, s. 12).

3.1.2 Ekonomika a trh práce České republiky a Ruské federace

Následující tabulka ukazuje přehled základních ukazatelů České republiky a Ruské federace v roce 2018 (za rok 2019 nejsou ještě všechny ukazatele spočítány) (gks.ru, ČSU, 2019).

Tabulka 1: Hlavní ukazatele ČR a RF v roce 2018

Hlavní ukazatele	Ukazatele ČR	Ukazatele RF
Počet obyvatel	10,65 mil.	146,8 mil.
Hrubý domácí produkt	5,32 mil. Kč	103,62 mil. Kč
Míra inflace	2,1 %	4,2 %
Export zboží	4,5 %	8,19 %
Import zboží	6,0 %	9,7 %
Obecná míra nezaměstnanosti	2,2 %	4,9 %
Míra zaměstnanosti	75,1 %	59,8 %

Zdroj: ČSU, gks, vlastní zpracování

V České republice je trh práce představován rovnovážným jevem, dokonce je v některých oblastech nedostatek pracovních sil. Co se týká politiky pracovního trhu, tak je poměrně úspěšná. Míra nezaměstnanosti v České republice v roce 2018 činila 2,2 %, což je ve srovnání s ostatními postkomunistickými zeměmi nízké procento. Průměrná míra inflace v roce 2018 dosáhla hodnoty 2,1 %, oproti roku 2017, kde tvořila 2,8 %. Ukazatel obecné

míry nezaměstnanosti ve srovnání s rokem 2017 se snížil o 0,7 %. Počet zaměstnaných osob taký klesl o 0,2 %. Vzhledem na makroekonomické ukazatele je možné shrnout, že v roce 2018 ČR dosáhla úspěšných výsledků ve komparaci s rokem 2017 (ČSU, 2018).

Krizové zkrácení ve výrobě destabilizuje trh práce a zhoršuje problém zaměstnanosti obyvatelů. V roce 2018 obecná míra nezaměstnanosti v Rusku oficiálně činila 4,9 % což dochází k pozitivním změnám ve srovnání s rokem 2017, kde obecná míra nezaměstnanosti činila 5,1 %. Specifika trhu práce v Rusku nosí latentní (skrytý) charakter nezaměstnanosti: skutečný počet nezaměstnaných je mnohem vyšší než oficiální údaje. Velká část pracujících občanů není oficiálně registrována a nejsou registrováni jako nezaměstnaní na trhu práce (gks.ru, 2020).

V Rusku každoročně klesá počet pracovních sil, počet zaměstnaných v roce 2017 klesl o 0,1 miliardy osob, a v roce 2018 stoupl o 0,2 miliardy osob. Každý rok klesá počet nezaměstnaných, míra nezaměstnanosti a počet nezaměstnaných, registrovaných v orgánech služby zaměstnanosti. V Rusku se vysoká nezaměstnanost vyskytuje především mezi mladými lidmi (gks.ru, 2020).

Na obrázku č. 2 je uvedena mapa Ruské federace podle federálních okruhů. Rusko je průmyslově-zemědělská země, která je rozdělena na 12 velkých federálních okruhů (Severní, Severozápadní, Centrální, Volgo-Vjatský, Centrální Černozemní, Přivolžský, Severo-Kavkazský, Uralský, Západní Sibiřský, Východní Sibiřský, Východní, Kaliningradskou oblast). V Rusku se nachází 85 regionů Ruské Federace, včetně 22 republik, 9 krajů, 46 oblastí, 3 měst federálního významu, 1 autonomní oblasti (Židovská autonomní oblast), 4 autonomních okruhů (Něnětský, Čukotský, Yamalo-Něnětský a Chanty-Mansijský autonomní okruh-Jugra) (gks.ru, 2018).

Největší počet obyvatel se nachází ve městě Moskva 12 692 466 obyvatelů. Druhým největším regionem Ruska je Moskevská oblast s počtem obyvatelů 7 687 647 lidí. Na třetím místě Krasnodarský kraj s 5 677 786 obyvateli. Nejvíce obyvatelů bydlí v Centrální (39 439 493 lidí), Přivolžské (Povolžský 29 286 448 lidí) a v Sibiřské (17 119 090 lidí) federálních okruzích (gks.ru, 2018).

Obrázek 2: Mapa Ruské federace dle federálních okruhů



Zdroj: dostupné: <http://www.rusko-info.cz/clanek/federalni-okruhy-a-ekonomicke-rajony-ruska>

Nezaměstnanost představuje sociálně-ekonomický jev, kdy část pracovní síly není zaměstnána při výrobě zboží a služeb. V podmínkách sociálního státu nezaměstnanost znamená státní podporu dávek a její růst s sebou nese zvýšení výdajů státního rozpočtu (gks.ru, 2020).

3.2 Druhy nezaměstnanosti

Existuje 4 základní druhy nezaměstnanosti:

- přirozená,
- frikční,
- sezonní,
- strukturální (Brčák, J., 2010, s. 190)

V současné době nezaměstnanost je významným ekonomickým problémem. Nezaměstnanost tvoří část obyvatelstva země, kteří jsou v produktivním věku, nemají zaměstnání a hledají práci na dobu určitou v souladu s právními předpisy (Lipovská, 2017, s. 89).

Pro většinu účastníků na trhu práce hraje podstatnou roli mzdový plat, který ovlivňuje stav trhu se zaměřením na ukazatele zaměstnanosti a nezaměstnanosti (Lipovská, 2017, s. 89).

Podobně jako na jiných trzích, tak i zde vzniká rovnováha mezi nabídkou a poptávkou, kterou přesně vyjadřuje **přirozená míra nezaměstnanosti**, která obsahuje tři součásti: frikční, strukturální a dobrovolnou nezaměstnanost (Holman, 2010, s. 159).

Frikční nezaměstnanost existuje z důvodu určitého času nutného k vyhledání nového místa. Vzniká tehdy, když pracovník sám opustí své existující pracovní místo a snaží se najít nové a lepší zaměstnání. Frikční nezaměstnanost často souvisí se sezónní nezaměstnaností (Pavelka, 2007, s. 119).

Sezonní nezaměstnanost je považovaná za krátkodobou a je ovlivněna střídáním ročních období. Sezonní nezaměstnanost je velice závislá na počasí, tím pádem je typická pro zemědělství, lesnictví, rybolov nebo stavebnictví. Lidé sami vybírají tento typ nezaměstnání, ale výhoda je v tom, že mají možnost rozhodnout o jiném zaměstnání mimo sezónu (Pavelka, 2007, s. 119).

Strukturální nezaměstnanost vzniká z důvodu strukturálních změn v ekonomice, což vede k neustálému útlumu některých odvětví, zatímco jiná odvětví expandují. Tato situace nastává, když pracovník ze zanikajícího odvětví může mít jinou kvalifikaci, než by byla nutnost v odvětvích expandujících. Z důvodu existování kvalifikačního nebo místního nesouladu mezi poptávkou a nabídkou vzniká strukturální nezaměstnanost (Brčák, J., Sekerka, B., Stará, D. 2014., s. 145)

Dobrovolná nezaměstnanost je jev, kdy člověk pracovat nechce, zaměstnání se úmyslně vyhýbá, a tím pádem i zneužívá systém pobírání sociálních dávek (Holman, 2010, s. 160).

Rozlišujeme také cyklickou **nezaměstnanost**. Tento druh nezaměstnanosti je spojen s hospodářským vývojem ekonomiky. Hlavním důvodem, proč dochází k cyklické nezaměstnanosti je nedostatečná agregátní poptávka, ke které může dojít v období hospodářské krize. V průběhu, kde agregátní poptávka klesá, dochází k situace snížení poptávky po práci (Brčák, J., Sekerka, B., Stará, D. 2014., s. 146) Na rozdíl od nezaměstnanosti strukturální, cyklická souvisí se všemi odvětví v ekonomice (Pavelka, 2007, s. 120).

Obrázek č. 3 ukazuje Beveridgeovou křivku, která znázorňuje výše popsané typy nezaměstnanosti. Středová oblast blízko počátku grafu pod křivkou odpovídá frikční nezaměstnanosti, což je stav s nízkou nezaměstnaností. Lidé jsou bez práce a mají naději najít volné pracovní místo. Křivka 45° znázorňuje situace na trhu práce, kdy za přibližně shodné míry nezaměstnanosti a množství volných míst nevzniká změna. Dokonce v dolní části křivky se nachází body odpovídající cyklické nezaměstnanosti, kdy např. v průběhu recese se ruší pracovní místa z důvodu restrikce podnikové výroby (Jurečka, 2017, s. 160-161).

Obrázek 3: Typy nezaměstnanosti a Beveridgeova křivka



Zdroj: (Holman, 2010)

3.3 Měření nezaměstnanosti

Existuje několik metod pro stanovení nezaměstnanosti. Jednou metodou pro zjištění nezaměstnanosti je výběrové šetření. Tato metoda se obvykle provádí mezi obyvateli. Provádění šetření je většinou telefonicky. Přednost této metody je v oslovování jak registrovaných nezaměstnaných, tak i neregistrovaných. Mezi další způsoby měření nezaměstnanosti patří součet osob registrovaných jenom na úřadech práce (ČSÚ, 2014).

Mezi nezaměstnané osoby nepatří každý, kdo nepracuje, pouze osoby, které jsou starší 15 let, bez zaměstnání a aktivně ji hledají (Brčák, a další, 2013, s. 140).

V České republice existují dvě možnosti měření nezaměstnanosti. První způsob je ukazatel obecné míry nezaměstnanosti, kterou používá Český statistický úřad. Druhá metoda

měření nezaměstnanosti je míra registrované nezaměstnanosti a je používána Ministerstvem práce a sociálních věcí (Peníze.cz, 2014).

- **obecná míra nezaměstnanosti (ILO)**, je ukazatel, který je konstruován na základě pokynů Eurostatu a Mezinárodní organizace práce. Je vyjadřován v procentech a vypočítá se podílem počtu nezaměstnaných osob na celkovou pracovní sílu (ČSU, 2018).

$$\frac{\text{počet nezaměstnaných osob}}{\text{celková pracovní síla}}$$

- **podíl nezaměstnaných osob** je ukazatel, který je používán od ledna 2013 Ministerstvem práce a sociálních věcí výhradně namísto míry registrované nezaměstnanosti. Představuje procentuální podíl uchazečů ve věku 15-64 let ze všech tuzemských obyvatelů v totožném věku, kteří hned mohou nastoupit do práce (Český statistický úřad, 2018).

$$\frac{\text{počet dosazitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let}}{\text{počet obyvatelů spadajících do této věkové skupiny}}$$

3.4 Důsledky nezaměstnanosti

Stav, kdy lidé přicházejí o zaměstnání vede k různým důsledkům, a to jak k ekonomickým (ztráta příjmu), tak i sociálním problémům, které se objevují na individuální a na kolektivní úrovni. Největší důsledky lze sledovat u dlouhodobé nezaměstnanosti. U lidí při dlouhodobém nezaměstnání dochází k úpadku lidského kapitálu. Postupem času přicházejí o praktické a teoretické znalosti, zkušenosti a schopnosti, které získávali a udržovali během zaměstnání. Tím pádem jim tyto změny občas ztěžují návrat do pracovního procesu (Jurečka, 2013, s. 148).

Na individuální úrovni vliv sociálních důsledků na nezaměstnanost spočívá v tom, že člověk po dlouhé době nemůže najít práci, což často vede ke stresu, zhoršení zdravotního stavu a zoufalství. Jeden z nejvýznamnějších důsledků nezaměstnanosti je znehodnocení osobní identity a ztráta smyslu života. Na kolektivní úrovni se v první řadě vyskytuje rostoucí sociální napětí. Kromě toho, sociální důsledky nezaměstnanosti vedou ke snížení životní úrovně společnosti, kdy příčinou je ztráta příjmu, a s tímto jevem je spojován nárůst kriminality (Jurečka, 2013, s. 148-149).

Ekonomické důsledky nezaměstnanosti na individuální úrovni je ztráta současného příjmu nebo jeho části. Ekonomickým dopadem nezaměstnanosti na úrovni celé společnosti je snížení hrubého národního produktu (Jurečka, 2013, s. 148).

Tabulka 2: Politiky zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti	Pasivní politika zaměstnanosti
Veřejné služby zaměstnanosti (úřady práce, agentury, poradenství apod.)	Finanční podpora v nezaměstnanosti
Příprava a výcvik na práci (např. rekvalifikační kurzy)	Možnost odchodu do předčasného důchodu
Programy pro mladé nezaměstnané, absolventy a program pro handicapované osoby	
Podpora pro vytváření nových pracovních míst	

Zdroj: Jurečka, 2013, s. 148

Ztráta práce může přivést k sociální izolaci. Tento jev je charakterizován nedostatkem sociálních vztahů a slabou sociální podporou, což může vést ke ztrátě kontaktů s lidmi. Ztráta prestiže a autority může narušit a rozbít vztahy mezi jednotlivými členy rodiny a okolí jedince (Jurečka, 2013, s. 149).

3.5 Politika zaměstnanosti

Zaměstnanost obyvatelů představuje jeden ze základních ukazatelů makroekonomické rovnováhy, a právě ukazuje na sociální rozvoj společnosti. Zaměstnanost obyvatelstva je jednou z podmínek fungování trhu práce, protože od ní závisí životní úroveň, náklady společnosti na školení, rekvalifikace a zvýšení kvalifikace zaměstnanců (Jurečka, 2013, s. 150).

Politika zaměstnanosti je jedním z klíčových prvků hospodářské politiky státu, jejichž hlavním cílem je udržování rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce a vymýcení nezaměstnanosti (Brčák, a další, 2013, s. 147).

Zákon o zaměstnání č.435/2004, který je popsán ve sbírce říká, že občan bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví nebo náboženství má právo na práci. Rozpoznávají se dva typy provádění politiky zaměstnanosti: aktivní a pasivní (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).

Aktivní politika zaměstnanosti

- Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn právních, organizačních a ekonomických opatření prováděných státem s cílem snížit úroveň nezaměstnanosti (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).
- Aktivní politika zaměstnanosti má základní charakter zaměřený na zakázání negativních jevů, nebo jejich eliminaci a snížení velikosti. Působení aktivní politiky se vztahuje na ekonomicky aktivní populaci (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).

Hlavními formami aktivní politiky zaměstnanosti jsou:

- podpora pro vytváření nových pracovních míst;
- organizace veřejně prospěšných prací;
- rekvalifikační programy;
- investiční pobídky;
- příspěvky na zapracování;
- využívání flexibilních forem zaměstnání (částečný a plný úvazek);
- podpora rozvoje malých podniků a samostatně výdělečné činnosti (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).

Společnosti, které mají na starosti aktivní politiku jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR společně s úřady práce (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).

Rekvalifikace může získat kdokoliv, kdo o ni projeví zájem. Profesní rekvalifikace pracovníků je zaměřena na dosažení dalších odborných teoretických a praktických znalostí, vědomostí a dovedností. Předpokládá osvojení jednotlivých oborů, potřebných pro získávání stabilnější pozice na trhu práce (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).

Investiční pobídky, které jsou uvedené v zákoně č. 72/2000 Sb., investoři získávají při zavedení nové výroby nebo rozšířením stávající výroby ve zpracovatelském průmyslu, jestliže se investice objevují v oblastech, kde je průměrná míra nezaměstnanosti nejméně blízká průměrné míře nezaměstnanosti za celou ČR (Tošovská a kolektiv 2010, s, 70).

Veřejně prospěšné práce jsou příležitosti pro pracovníka na dobu určitou, nejdéle na 12 po sobě jdoucích měsíců. Jsou nabízeny těm lidem, kteří dlouho hledají zaměstnání a jsou registrovaní na ÚP. Tyto pracovní místa vznikají uzavřením písemné smlouvy mezi zaměstnavatelem a úřadem práce, v důsledku čehož zaměstnavatel může získat finanční příspěvek na úhradu mezd (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).

Poslední z uváděných nástrojů aktivní politiky je prvek, který je určen pro některý typ subvencí: **příspěvek na zapracování** pracovníka, kterému je věnována zvýšená pozornost, a **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**, kdy zaměstnavatel transformuje předmět činnosti nebo zapojuje novou technologii do výroby, a proto není možné zaručit zaměstnancům pravidelnou pracovní dobu (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).

Pasivní politika zaměstnanosti

- Pasivní politika zaměstnanosti představuje hmotné zabezpečení aktérů, kteří se snaží najít zaměstnání, v podobě podpory v nezaměstnanosti nebo zabezpečení těch, kteří jsou zahrnuti z důvodu nízkého platu ke skupině „sociálně slabých“. Náklady na pasivní politiku zaměstnanosti mají strukturu transferů (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).

Pasivní politika je zaměřena na organizaci lepších sociálních podmínek pro lidi, kteří jsou považováni za nezaměstnané a na poskytnutí podpory nezaměstnanosti a pracovních míst (Kolman, 2008).

Pasivní politika státu v oblasti zaměstnanosti, stanoví jeho odpovědnost za umístění zaměstnance a zaměstnavatele na trhu práce. Pasivní politika se provádí pasivními opatřeními, ke kterým patří:

- registrace a evidence nezaměstnaných a volných občanů, kteří hledají práci, organizace systému poskytování podpory v nezaměstnanosti;
- provedení jak peněžní, tak i non-peněžní formy podpory nezaměstnaných a členů rodiny, kteří jsou na nich závislí (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).

Tato opatření nemají vliv na vztah poptávky a nabídky pracovní síly a v podmínkách trhu práce se neřídí zaměstnaností (Kolman, 2008).

Jak bylo uvedeno výše, podpora v nezaměstnanosti je jedním z projevů pasivní politiky zaměstnanosti, na které má právo ten, kdo:

- *"vykonával v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti"*;
- podal písemnou žádost na ÚP, kde je registrován;
- nedostává starobní důchod (Bičáková, 2012).

Obráceně na podporu nemá nárok ten, kdo:

- porušil pracovněprávní povinnosti, na jejichž základě byl tento vztah ukončen;
- porušil povinnosti v posledním půl roce, které jsou uvedeny v Zákoníku práce;
- dostává výsluhový příspěvek, jehož hodnota je vyšší jak podpora v nezaměstnanosti, na kterou by měl v případě jejího přiznání nárok;
- vykonává nekolidující zaměstnání¹ (Bičáková, 2012).

Lhůta, po kterou lze využít podporu zaleží na věku žadatele: u lidí mladších než 50 let je to doba 5 měsíců; u občanů ve věku 50-55 let 8 měsíců; u osob starších 55 let se jedná o dobu 11 měsíců. Její výše je závislá od výdělku v posledním zaměstnání, kdy pro první dva měsíce je procentuální hodnocení 65 %, pro 3. a 4. měsíc 50 % a za 5. a další měsíc 45 % průměrné čisté mzdy. Pokud zaměstnanec opustil práci sám a nedostal výpověď z vážných důvodů bude dostávat po celou dobu 45 % z průměrné čisté mzdy (Dlouhá, 2018).

3.6 Význam slova diskriminace

V současné době pojem diskriminace na trhu práce je docela běžný jev. Slovo diskriminace pochází z latinského slova "diskriminare", které v překladu znamená rozlišování. V oblasti ekonomických vztahů má několik forem a podob. V obecném smyslu diskriminaci lze chápat jako upírání či omezování jedinců nebo skupiny osob (Brčák, J., Sekerka, B., Stará, D. 2014, s. 140).

Pojem diskriminace se projevuje v různých oblastech lidského života, ať už se jedná o každodenní nákup, vzdělávání, zdravotní péči, až po oblast zaměstnání a podnikání, která těsně souvisí s trhem práce (Kancelář veřejného ochrance práv, 2013).

Z hlediska sociální psychologie je diskriminace způsob, jak udržet dominantní postavení sociálního subjektu (jednotlivce, skupiny). Je to jedna z forem deviantního chování, na základě kterého leží předsudek o neexistenci některých vlastností, které se týkají diskriminace, jenž umožňují odepřít jim práva, možnosti apod. (Černý, 2006, s. 27).

¹Nekolidujícím zaměstnáním je: "výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy", nebo „výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na jeden měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy" (Bičáková, 2012).

Z hlediska právních norem je diskriminace zakázaným pojmem, který je stanoven v zákoníku práce. Jednou z příčin zakázání diskriminace je odlišení pohlaví. Diskriminace je složitý právní jev, který se projevuje přes porušení práva, ale ne každé porušení práva je diskriminací, a proto dokazovat existenci diskriminace jednotlivce, je velmi obtížné (Černý, 2006, s. 27).

Ve své knize ruský doktor ekonomických věd Alexandr Mazin definuje diskriminaci na trhu práce jako nerovné schopnosti pracovníků, kteří mají stejnou produktivitu, nebo nestejný postoj k zaměstnancům ze strany zaměstnavatelů, společnosti a státu. Co se týče zákoníku práce Ruské federace, tam je uvedeno 15 důvodů, proč je zakázáno srovnání, přičemž tyto důvody mohou být stále rozšiřovány (Mazin, 2002, str. 90).

Jiní autoři dávají podobné definice. Věnují pozornost tomu, jak se nerovnost mezi osobami může projevit při nájmu, výběru, školení a odměňování. Diskriminovat lze na základě rasy, národnosti, pohlaví, věku, náboženství, sociálního statusu. Diskriminovaní v zaměstnání mohou být jak jednotliví pracovníci, tak i jejich určité skupiny (Miklyaeva, 2009, s. 67).

3.7 Dělení diskriminace

S pojmem diskriminace se může uchazeč setkat při výběrovém řízení do zaměstnání. Občas zaměstnavatelé preferují jednoho namísto druhému bez uvedení objektivního důvodu. Jednou z hlavních povinností zaměstnavatelů by mělo být vytvoření stejných pracovních podmínek na pracovišti pro všechny zaměstnance (Černý, 2006, s. 27). Z hlediska zákoníku práce, zákonu o zaměstnání neboli antidiskriminačního zákona diskriminace je dělena na:

- přímou diskriminaci;
- nepřímou diskriminaci;
- obtěžování;
- sexuální obtěžování;
- pronásledování;
- pokyny k diskriminaci;
- navádění k diskriminaci (Vybíhal, 2018, s. 22).

3.7.1 Přímá diskriminace

Přímou diskriminací označujeme jednání, při němž s jednou osobou zacházíme méně výhodně než s jinými osobami v podobné situaci (Multikulturální centrum Praha, o. s., 2006, s. 8). Přímá diskriminace může být vztahovaná k: věku, postižení, pohlaví, manželství nebo registrovanému partnerství, těhotenství nebo mateřství, rase, sexuální orientaci, náboženství, politickému názoru, zúčastnění v různých organizacích (Černý, 2006, s. 28). Výjimečný případ je ten, když se jedná o ženy, které jsou těhotné, nebo na mateřské dovolené, tak tady jede o diskriminaci z důvodu pohlaví. U tohoto typu diskriminace lze uvedenou příčinu poměrně snadno rozpoznat, protože ve většině případů si lidé uvědomují a zdůrazňují nevhodné chování, které je zaměřené na jejich stranu (Multikulturální centrum Praha, o. s., 2006, s. 6).

3.7.2 Nepřímá diskriminace

Nepřímá diskriminace může být stanovena v případech, kdy neutrální pravidlo, kritérium nebo praxe staví skupinu osob (kterou spojuje nějaký společný znak diskriminace) do nepříznivé pozice ve srovnání s jinou skupinou. V takovém případě se projevuje situace, při které osobě není zakázáno zrealizovat svá práva z důvodu příslušnosti k určité skupině. Klasickým příkladem nepřímé diskriminace jsou převážně ženy, Romové, Asiati, lidé homosexuálně orientovaní a starší občané. Nepřímá diskriminace se velice těžko rozpozná a prokazuje, na první pohled není možné přesně ji rozlišit (Multikulturální centrum Praha, o. s., 2006, s. 6).

Nepřímá diskriminace je právní pojem, který popisuje situace, které mohou nastat, když organizace jako univerzity nebo zaměstnanci na univerzitě, provádí rozhodnutí, nebo zavádí zvláštní politiku, praxi nebo postup, který se ke všem musí vztahovat stejně, což v praxi vede k lidem z konkrétní chráněné skupiny, která se chová méně příznivě než ostatní (Multikulturální centrum Praha, o. s., 2006, s. 6).

Příkladem nepřímé diskriminace může být minimální výška, která je požadavkem pro práci. Takový požadavek by pravděpodobně nepřiměřeně diskriminoval ženy (a některé z menšinových etnických skupin). Nepřímá diskriminace se odlišuje několika charakteristickými znaky:

- Za prvé, je to pravidlo, které je vztahováno na všechny bez rozdílu. Nemusí se jednat o zákonné či podzákonné činnosti, ale může se jednat o formu

kritéria, praxe nebo užívané zvyklosti. Může, ale nemusí mít písemnou podobu. Příkladem mohou být uvedená kritéria, která jsou určena a využita zaměstnavatelem při náboru nových pracovníků do zaměstnání. Aby se vztahovalo k nepřímé diskriminace, musí být určený kritérium, ustanovení, praxe aktuálně uplatňován (Multikulturní centrum Praha, o. s., 2006, s. 9).

- Bude-li uplatňováno první pravidlo, tak dojde k znevýhodnění určité skupiny, na začátku je aplikováno na každého bez nějakého rozdílu, který by bylo možné zakládat na jakémkoliv z diskriminačních důvodů. V takovém případě se diskriminační skupina dostává do procesu tzv. nepřiměřeného dopadu (Multikulturní centrum Praha, o. s., 2006, s. 9).

3.7.3 **Obtěžování**

Obtěžování je jednou z nejvíce rozšířených forem samotné diskriminace. Je to chování, účel nebo výsledek, který se směřuje a ovlivňuje důstojnost jedince, skupiny osob a vytváří nepřátelské vztahy a hroživou atmosféru (Multikulturní centrum Praha, o. s., 2006, S. 7). Ve většině případů obtěžování vzniká v oblastech s dlouhodobými vztahy, to jsou univerzity, školy, pracoviště a jiné instituce (Černý, 2006, s. 7). Aby bylo možno říct, že jde o obtěžování, je potřeba, aby bylo chování vnímáno jako nevhodné, urážlivé, které má za cíl ublížit nebo ponížit nějakou osobu (Černý, 2006, s. 7). Nástrojem pro obtěžování je neverbální komunikace, ke které patří nadávky, slovní útoky, nevhodné vtipy, urážky, ty patří k mírnější formě obtěžování, až po fyzickém napadání (Hubálek, 2008, s. 17).

Obtěžování může mít také sexuální podtext, pokud to tak je, tak se jedná o sexuální obtěžování, s kterým se nejčastěji můžeme setkat na pracovištích mezi zaměstnanci. V práci se projevuje tak, že muž, jenž může být i v pozici nadřízeného, má sexuální projev nebo usiluje o fyzický kontakt k ženě. Opačná situace má také své místo v praxi, když žena (případně nadřízená) usiluje o kontakt nebo o komunikaci s mužem, který může být i její podřízeným. Přidržení dveří a pomoc s oblečením kabátu se nepovažuje za obtěžování. Sexuální obtěžování se dělí na formu lehčí a závažnější. Do lehčí formy spadají: vtipy, sexuální narážky, elektronická komunikace se sexuálním podtextem. Co se týče závažné formy, tam patří: poplácání, osahávání různých částí těla a vyžadování vnucených schůzek v soukromí, které mohou přivést k psychickým problémům u obětí. Oběť musí hned na

začátku, kdy se problémy vyskytnou, srozumitelně zformulovat svůj postoj a v případě nezájmu to zdůraznit (Multikulturní centrum Praha, o. s., 2006, s. 7).

3.7.4 Pronásledování

Pronásledování (viktimizace) je představováno jako jednání a obsahuje dvě nebo více událostí, při kterých dochází k obtěžování, které způsobí vzniku strachu, obavy nebo pocitu nebezpečí. Rozlišujeme tři druhy pronásledování: telefonické volání nebo dopisy; bloumání před domem nebo zaměstnáním; poničený majetek. Antidiskriminační zákon slouží pro ochranu a regulaci diskriminace (Multikulturní centrum Praha, o. s., 2006, s. 7).

3.7.5 Pokyny k diskriminaci

Pod pokyny k diskriminaci lze chápat zneužití podřízeného k nerovnému chování s třetí osobou, např. vedoucí personálního oddělení zakáže podřízenému přijímat pracovníka z etnické menšiny. Ale za diskriminaci nelze považovat všechny rozdíly a nespravedlnost. Příkladem je, že za diskriminaci není považován minimální věk osoby (charakteristické pro poslance, senátora a prezidenta), nebo praxe v určitém oboru, kde pracovník chce vykonávat práci a nemá potřebné vzdělání a zkušenosti v dané profesi (Multikulturní centrum Praha, o. s., 2006, s. 7).

3.7.6 Pozitivní opatření

Pokud jde o zvýhodnění zaměstnance vůči ostatním, tak se jedná o pozitivní nebo taky vyrovnávací opatření. Cílem zde je dosažení příležitostní rovnováhy mezi zaměstnanci, či skupinami a pokusit se začlenit skupiny nebo jedince do společnosti bez komplikace. Pozitivní opatření mají podobu měkkých a tvrdých opatření. Do měkkých patří různé vzdělávací a přípravné kurzy. Do tvrdých opatření řadíme různé kvóty, které existují především na vedoucích pozicích, aby bylo rovné postavení pro ženy i muže (Multikulturní centrum Praha, o. s., 2006, s. 29). Při uplatnění pozitivních opatření je potřeba zhodnotit, jestli toto opatření je opravdu zdůvodněné, přiměřené a neexistuje nějaké jiné řešení dosahování určitého výsledku (Mazin, 2006, s. 195). Klasickým příkladem pro pozitivní opatření je zakázání pracovních pozic lidem, kteří jsou tělesně postižení, různorodá pomoc na školách a univerzitách ve formě stipendií a preference osobám se srovnatelnou specializací (Černý, 2006, s. 29).

3.8 Formy diskriminace

Různé formy diskriminace zůstávají jedním z nejdůležitějších problémů v dnešní době. V řadě případů může diskriminace existovat neoficiálně a v některých případech může být zakotvena legislativně (Mazin, 2006, s. 145).

Rozlišují se následující formy diskriminace:

- **rasová** diskriminace je jednou z nejčastějších forem diskriminace, kdy nadřazenost jednoho člověka nad druhým je dána jeho národní příslušností. Teorie rasové diskriminace se opakovaně uplatňuje v praxi jako státní politika. K dnešnímu dni může být rasová diskriminace v mnoha zemích vyjádřena zločiny spáchané proti národnostním menšinám;
- **pohlavní** diskriminace je nejčastěji spojena s vyhýbáním určitých druhů práce pro ženy kvůli jejich fyziologickým vlastnostem;
- **věková** diskriminace také ve větší míře souvisí s trhem práce, kdy jsou pro řadu oborů vybíráni odborníci, a to především podle věkového kritéria;
- **náboženská** diskriminace zahrnuje porušení práv představitelů určitého náboženství na území jedné nebo druhé země (Mazin, 2006, s. 145-146).

3.9 Projevy diskriminace

K diskriminaci jako k samotnému jevu dochází z hlediska věku, statusu, rasy, náboženství, pohlaví, barvy pletí a kulturních odlišností. To má vliv jak na veřejnou sféru, ke kterým patří školy, nemocnice (finance dostávají od státu), tak i soukromých organizací (Multikulturní centrum Praha, o. s., 2006, s. 7). Pojem diskriminace ve veřejné sféře vyplývá z předsudků a nepřítomnosti úředníka, a proto se diskriminace nachází na stejné úrovni, jako korupce, liknavost, neadekvátní chování státu (Multikulturní centrum Praha, o. s., 2006, s. 39).

Soukromá sféra se představuje zaměstnavatele, lékaře, člověka, který nabízí různé své služby (příkladem jsou pronajímatelé poboček, hotelů, prodejce zboží a služeb apod.). U těchto osob není podstatné, zda jednaly vědomě, nebo své jednání přesně nechápaly, a proto v obou případech jde o diskriminaci (Multikulturní centrum Praha, o. s., 2006, s. 8-9).

3.10 Právní úprava diskriminace v České republice

Důvody a oblasti, ve kterých diskriminace nemůže být tolerovaná je stanovena zákonem. Za základní pramen práva je považovaná Listina základních práv a svobod, v článku 1 je uvedeno, že: „lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti a právech“ (Předsednictvo České národní rady, 1992). Nejvíce je tato problematika popsána v prvním odstavci 3 článku, ve kterém je poznamenáno: "*Základní práva a svobody se 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, rodu nebo jiného postavení*" (Předsednictvo České národní rady, 1992).

Listina základních práv a svobod pro ochranu diskriminace je velice významná a zahrnuje do české legislativy různé ustanovení Evropské unie, direktivy, mezinárodněprávní normy a smlouvy (Neščáková, 2012, s. 203). Humečková uvádí, že vztah mezi českou legislativou a vnitrostátní právní úpravou, který je popsán v článku 10 Ústavy České republiky, je určován aplikačními přednostmi (Multikulturní centrum Praha, o. s., 2006, s. 30). Pokud nastane situace, že mezinárodní úmluva je odlišná od českého zákona, postupuje se dle úmluvy (Multikulturní centrum Praha, o. s., 2006, s. 30). Mezinárodní právní předpisy jsou rozdělovány na dvě kategorie, ke kterým patří úmluvy přiznávající konkrétní soupis práv a specializované mezinárodní úmluvy (Černý, 2006, s. 9-11).

Kromě Listiny základních práv a svobod se do první skupiny úmluv řadí Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod. Zde je zákaz diskriminace uveden v článku 14 a prostřednictvím Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí je upevněna do české sbírky zákonů pod č. 209/1992 Sb. (Černý, 2006, s. 9). Evropský soud pro lidská práva se sídlem ve Štrasburku provádí kontrolu nad dodržováním této úmluvy, která se zaměřuje na diskriminaci v přístupu a užívání úmluvy přiznaných práv a svobod, zároveň je uvedena v čl. 14 (Černý, 2006, s. 9). Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských a sociálních právech, které byly schváleny Organizací spojených národů v New Yorku, Humečková řadí mezi nejdůležitější mezinárodní dohody zakazující diskriminaci (Multikulturní centrum Praha, o. s., 2006, s. 30). Úmluva o právech dítěte je příkladem úmluvy, která patří do stejné kategorie (Černý, 2006, s. 10).

Úmluvy, které jsou orientované na odstranění některých forem diskriminace nebo vyrovnání pozice konkrétní skupiny ve společnosti se nazývají specializované úmluvy a jsou

zařazované do druhé skupiny úmluv. Do tohoto druhu úmluv se řadí Mezinárodní úmluva o likvidaci forem rasové diskriminace, která omezuje práva jedince na bázi odlišné barvy pleti, etnického původu nebo národnosti. Rovnoprávnými vztahy mezi muži a ženami se zabývá Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, jenž je zakotvena Vyhláškou ministra zahraničních věcí pod č. 62/1987 a spadá do českého práva. Rozdíly ve vztazích mezi menšinami je ošetřené Rámcovou úmluvou o ochraně národnostních menšin. Nerovnost mezi jedinci na pracoviště je ošetřovaná úmluvou Mezinárodní organizace práce, mezi které patří Úmluva č. 111 o diskriminaci, nebo Úmluva č. 100 (Černý, 2006, s. 11).

Ve sféře vnitrostátní úpravy je podstatný tzv. antidiskriminační zákon. Jedná se o zákon č. 198/2009 Sb. 1 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací. Daný zákon určuje právní prostředky ochrany oběti před diskriminací. Institut veřejného ochránce práv (ombudsman), který je upravován stejným zákonem, jelikož se na tuto organizaci mohou oběti diskriminace obrátit (Čermák, 2012, s. 19). Nelze zapomenout na to, že jedny z nejdůležitějších právních předpisů české legislativy (Zákon č. 65/1965 Sb., č. 435/2004 Sb. Zákoník práce a zákon o zaměstnanosti) zahrnují v sobě diskriminaci v pracovněprávních vztazích (Černý, 2006, s. 27).

3.11 Právní úprava diskriminace v Ruské federaci

V současné době je problému trestně-právní úpravy o zákazu diskriminace, což znamená porušení společenských vztahů v oblasti zajištění rovnosti práv a svobod občana, přikládán větší význam. V Ústavě Ruské federace v části 1 čl. 19 je zakotven postulát rovnosti člověka před zákonem a soudem. V části 2 téhož článku je uvedena ústavní záruka zajištění rovnosti práv a svobod jedince ze strany státu, bez ohledu na pohlaví, rasu, národnost, jazyk, původ, majetek a oficiální postavení, místo bydliště, postoj k náboženství, víry, příslušnosti k veřejné sdružení apod. Jakákoliv forma omezení práv člověka z výše uvedených jsou pod zákazem (Ústava Ruské federace, č. 1).

Kromě toho v části 3 čl. 19 Ústavy Ruské federace je stanovena rovnost mezi muži a ženami. Jako garantem svobody myšlení a slova Ústava Ruské federace dává pod zákaz propagandu nebo agitace, které podněcují sociální, rasovou, národnostní nebo náboženskou nenávisť a nepřátelství, stejně jako propagandu sociální, rasové, národní, náboženské nebo jazykové převahy (Ústava Ruské federace, č. 2, čl. 29).

V trestném Zákoníku Ruské federace, který je účinný od roku 1996, se práva rovnosti odráží v mnohých normách, ale především v trestně-právním principu rovnosti občanů před zákonem. Ve vztahu k oboru trestního práva specifická tohoto principu je ustanoveno v čl. 4 trestního Zákoníku Ruské federace, ve kterém je uvedeno: "Osoby, které se dopustí zločinu jsou si rovny před zákonem a podléhají trestní odpovědnosti, bez ohledu na pohlaví, rasu, národnost, jazyk, původ, majetek a sociálního postavení, místo bydliště, postoj k náboženství, víry, příslušnosti k veřejnému sdružení i dalších okolností" (Ústava Ruské federace, č. 1)

V ruském trestním právu je zásadní právní zajištění ústavního principu rovnosti občanů a zákazu diskriminace zakotveno v čl. 136, který jedná o "Porušení rovnosti práv a svobod člověka a občana" (Ústava Ruské federace, č. 2, čl. 34).

V dnešní době právní úprava o zákazu diskriminace v trestním právu Ruska zahrnuje v sobě boj proti porušování práv, svobod a zájmů člověka a občana v závislosti na základě jeho pohlaví, rasy, národnosti, jazyka, původu, majetku a postavení ve společnosti, místě bydliště, postoje k náboženství, víry apod. (Ústava Ruské federace, č. 2, čl. 34).

Trestný čin, který je stanoven článkem č. 136 trestního Zákoníku Ruské federace, se vztahuje na trestné činy střední závažnosti. Sankce za porušení trestně-právního zákazu diskriminace zahrnuje:

- pokutu od 100 do 300 tisíc Rub. (od 34 247 Kč. do 102 740 Kč.);
- pokutu ve výši platu na dobu od jednoho roku až dvou let;
- trest odnětí práva zastávat určité pracovní pozice;
- vykonávat určité činnosti na dobu až pěti let;
- vykonávat povinné práce na dobu až 480 hodin;
- nebo nápravné práce na dobu až dvou let;
- nebo nucené práce na dobu až pěti let;
- trest odnětí svobody také do výše pěti let (Ústava Ruské federace, č. 2, čl. 34).

Je třeba znát, že na rozdíl od obecné právní normy o odpovědnosti za diskriminaci, která je uvedena v článku 136 trestního Zákoníku Ruské federace, v trestním právu Ruska jsou zakotvené speciální normy o zákazu diskriminace, které zasahují na jiné oblasti společenských vztahů, včetně sociální, ekonomické a politické. Porušení rovnosti může mít

místo při přijímání nebo propouštění z práce, pokoření cti a důstojnosti, zadržení nebo uzavření do vazby (Ústava Ruské federace, č. 2, čl. 136).

Příkladem právního opatření zákazu diskriminace můžeme uvést zavedení do trestního Zákoníku Ruské federace odpovědnost za takové skutky, jako je bezdůvodné odmítnutí v zaměstnání nebo bezdůvodné propuštění těhotné ženy nebo ženy, která má dítě ve věku do tří let (článek 145), porušení práva na svobodu svědomí a vyznání (článek 148), omezení nebo eliminaci hospodářské konkurence (článek 178), probuzení nenávisti nebo nepřátelství a ponížení lidské důstojnosti (článek 282) (Ústava Ruské federace, č. 2, čl. 145, 178, 282).

Pracovní zákoník, účinný od roku 2002, zdůrazňuje zákaz diskriminace v oblasti práce pod samostatným článkem 3. Tím zdůrazňuje význam jednoho ze základních principů pracovněprávních vztahů. Zákaz diskriminace v oblasti práce je zaměřen na to, aby všichni občané měli rovné příležitosti k výkonu práce. Co se týká zaměstnání, tak při uzavírání smluv nebo odměňování musí zaměstnavatel brát v úvahu pouze pracovní vlastnosti zaměstnance. Pokud pravidlo o zákazu diskriminace v oblasti práce bude porušeno, tak se oběť diskriminace může obrátit na speciální orgány federální inspekce nebo požádat soud o odstranění diskriminace. Hmotná škoda způsobena diskriminací podléhá kompenzaci. Při určování velikosti náhrady má vliv stupeň fyzického a morálního utrpení, způsobené diskriminací (Ústava Ruské federace, č. 2).

3.12 Skupiny diskriminovaných osob

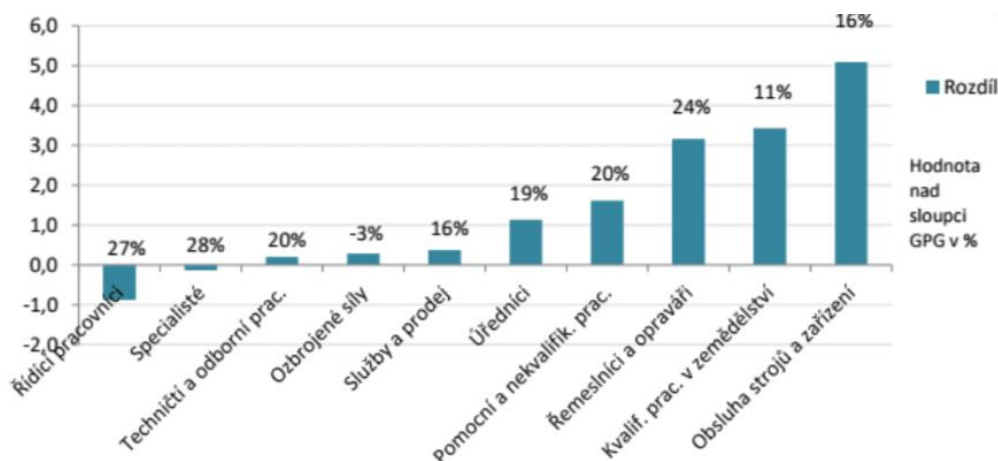
Pojem diskriminace na trhu práce může potkat jedince velmi často a má různé důvody, což uvádí výsledek dotazníku pořádaný pracovní stránkou Profesia.cz, kde jenom 12 % respondentů označila, že na takový jev, jako diskriminace nikdy nenarazila. Z tohoto dotazníkového šetření vyplývá, že diskriminace se často vztahuje na tělesně postižené osoby, pracovnice s dětmi a na osoby starší 50 let (Bláha, 2016, s. 171).

3.12.1 Diskriminace žen

Problematika diskriminace žen v současné době je očividná, a určitě bude pokračovat v krátkodobém horizontu. Je to způsobeno kvůli nerovnosti v oblasti sociálně-pracovních vztahů, především v oblasti odměňování, které tvoří základ hospodářského a sociálního rozdílu. V dnešní době je mzda jednou ze základních složek příjmů domácností. Obrázek č.

4 vysvětluje rozdíl v počtu odpracovaných hodin mezi muži a ženami v České republice v roce 2018. Podle Ministerstva práce a sociálních věcí největší rozdíl v odměňování je u řídicích pracovníků 27 % a u specialistů 28 %. Paradoxně, ale ženy v těchto dvou oborech pracují měsíčně více hodin, než muži. Tento rozdíl je minimální, pouze 1 hodina, přesto ženy vydělávají o třetinu méně peněz (Ministerstvo práce a sociálních věcí).

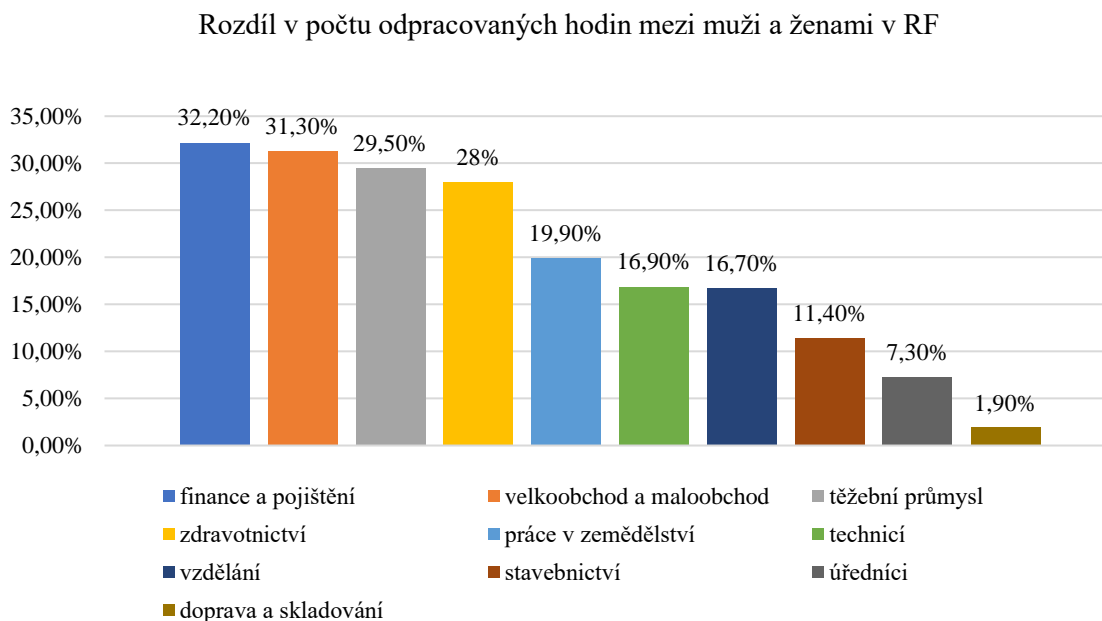
Obrázek 4: Rozdíl v počtu odpracovaných hodin dle pohlaví v ČR v roce 2018



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Graf č. 1 zobrazuje rozdíly v počtu odpracovaných hodin mezi muži a ženami v Ruské federaci v roce 2018 v procentech. Podle Ministerstva statistiky (Rosstat) v říjnu roku 2018 byla hrubá hodinová mzda u žen o 18,7 % nižší než u mužů. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2017 se rozdíl v odměňování žen a mužů snížil o 2,2 p. b. Největší rozdíl v odměňování byl zaznamenán ve finančních a pojišťovacích činnostech (32,2 %) a nejmenší – v oblasti dopravy a skladování (1,9 %). Rozdíly v platech žen a mužů se snížily v oblastech odborných, vědeckých a technických činnostech o 6,3 %, ale zároveň se zvýšil v ostatních oblastech služeb (činnost organizací, opravy domácích potřeb) (gks.ru, 2018).

Graf 1: Rozdíl v počtu odpracovaných hodin dle pohlaví v RF v roce 2018



Zdroj: gks, vlastní zpracování

Dnes se modernizace postupně rozvíjí a kvalifikaci žen se neustále zvyšuje. Z ekonomického pohledu na hospodaření podniku i nadále ženy vydělávají méně peněz ve srovnání s muži (Dytrt, 2017, s. 22). Tento jev má přesný název a to je "gender pay gap". Český statistický úřad dokládá informace o tom, že české ženy mají o 22 % nižší mzdy než muži, v EU tento podíl činí 16 % (Hovorková, 2016).

Za příčinu podle odborníků platové a mzdové disparity lze považovat rozdělení trhu práce na mužské a ženské obory. Ženy obsazují nižší pracovní pozice než muži, z důvodu komplikovaného rodinného a pracovního života, mzdové netransparentnosti, a také tradice a stereotypu. Pro dosažení vyššího příjmu a lepšího postavení firmy na trhu by měla být větší obsazenost vrcholových a manažerských pozic ženami (Hovorková, 2016). Podle bývalého premiéra a ministra práce a sociálních věcí ČR Vladimíra Špidly v Belgii po zavedení jistých kvót, pomocí kterých do zastupitelských orgánů byly přijímány i ženy, fungovaly úřady s lepšími výsledky ve srovnání s obdobím před zavedením těchto kvót (Hrubec, 2012, s. 97). Jako další příklad lze uvést provedení průzkumu ve Finsku. Ve výsledcích bylo poznamenáno, že v 15 000 firmách, ve kterých řídicí funkci zastávají ženy je o 10 % větší zisk ve srovnání s firmami, kde shodné pozice vykonávají muži. Zde je potřeba říct, že určitá pracovní místa by neměla být poskytovat jenom mužům, ale stejná pozice může být i pro vedoucí ženu (Hrubec, 2012, s. 98).

Jako příklad diskriminace žen může sloužit Německo a Spojené státy. V prvním případě je podíl žen na vyšších pozicích jen 6,7 %, ve druhém případě je většina obchodníků mužského pohlaví (Ministerstvo práce a sociálních věcí).

Bez ohledu na velmi značný progres v oblasti odměňování, v dodržování práv žen stále existuje mnoho nedostatků. V této souvislosti je toto téma velice významné, ale problém genderového rozdílu a sociální diskriminace žen nemůže být vyřešen pouze reformami ze strany státu. Pro řešení tohoto problému jsou potřebné sociální změny, změny ve společenském vědomí a objektivní pohled na danou problematiku ze sociologického hlediska (Ministerstvo práce a sociálních věcí).

V současné době nastává situace, že ženy se stávají více společensky aktivnějšími než muži. V posledních letech počet zaměstnaných žen v ekonomice neustále roste, a prakticky se vyrovnává s muži. Ženská zaměstnanost je soustředěna v poměrně omezeném počtu odvětví, v porovnání s mužskou zaměstnaností. Většina žen jsou zaměstnané v těchto odvětvích: komunikace, bankovní a sociální oblast, což jsou školství, sociální zabezpečení a zdravotní péče (Ministerstvo práce a sociálních věcí).

3.12.2 Diskriminace sexuálních minorit

V posledním desetiletí problematika ochrany leseb, gayů, bisexuálů a transsexuálů (občas definované zkratkou LGBT lidé) se stává aktuálním tématem a samozřejmostí v právním systému Evropské unie. V řadě zemí jsou přijaty legislativní opatření proti diskriminaci na základě sexuální orientace na trhu práce. Pro Českou republiku je v této sféře zavazující Smlouva o Evropském společenství, a to konkrétně článek 13, který byl schválen v roce 1997 v rámci úmluvy z Amsterdamu. Dále pro úpravu diskriminace slouží direktivy Evropské komise 2000/43/EC a 2000/78/EC. Opatření, které se vztahují na sexuální orientace v České republice jsou uvedené v zákoníku práce a již existují jako součásti zákona o zaměstnanosti (Multikulturní centrum Praha, o. s., 2006, s. 47). V dnešní době nastává situace, že společenské vztahy k této menšině podléhají pozitivním změnám, ale donedávna statní moc byla k homosexualitě perzekuovaná. Dnes chování společnosti k této menšině jde k uvolnění a k postupné toleranci (Kirichenko, 2013, s. 15).

V roce 1961 trestnost sexuální orientace byla zrušena a od roku 1992 bylo přijato Světovou zdravotnickou organizací, že homosexualita se odstraňuje ze seznamu duševních poruch. Bohužel se to netýká některých organizací, příkladem může být církev, kde ještě

stále nedochází ke zlepšení přístupu k homosexuálům (Multikulturní centrum Praha, o. s., 2006, s. 48).

Do dnešní doby v České republice nebyl tento problém detailně zkoumán, ale podle paní Pechové a provedeného velkého setření, uvádí 12 % dotazovaných lidí, že narazilo na diskriminaci na trhu práce. Mezi respondenty je 25 % lidí, kteří se setkali se sexuálním obtěžováním na trhu práce a více než 1/3 dotazovaných svoji orientaci na pracoviště skrývá ze strachu (Multikulturní centrum Praha, o. s., 2006, s. 48).

Skupiny a organizace zastupující Transgendery byly vytvořeny mnohem později: některé z nich byly založeny v devadesátých letech, jiné v novém tisíciletí. Transgender Europe, zkratka TGEU – organizace, která existuje od roku 2005 a podstatnou funkcí této organizace je sdružování evropských transgenderových skupin a aktivistů. Díky konsolidaci TGEU a dalších transgenderových institucí, které v poslední době výrazně usilují o ochranu zájmů a práv transgenderů. Několik LGBT organizací se postupně soustřeďují i na ochranu práv transgenderů (Diskriminace na základě sexuální orientace a pohlavní identity v členských státech Evropské Unie: Část II – Sociální situace, 2009, s. 63).

Zaměstnanci, kteří jsou "otevření" v práci, nebo existuje podezření, že jsou homosexuálové, transsexuálové nebo transgendery, mohou být vystaveni nepřímé diskriminaci ze strany zaměstnavatele, kolegy nebo zákazníků, včetně podoby přímého sexuálního posměchu (Diskriminace na základě sexuální orientace a pohlavní identity v členských státech Evropské Unie: Část II – Sociální situace, 2009, s. 64).

Výzkum, který byl proveden za období 2005-2010 uvádí, že k soudu nebo do struktur na podporu rovnosti dorazilo jen několik žádostí s případy diskriminace v pracovní oblasti. Výzkum se týkal 21 členských států Rady Evropy, ke které patří Česká republika i Ruská federaci. Kromě těchto údajů průzkumy ukazují, že mnozí LGBT lidé byli v pracovní sféře diskriminováni, ale tyto případy však oficiálně neoznámili (Diskriminace na základě sexuální orientace a pohlavní identity v členských státech Evropské Unie: Část II – Sociální situace, 2009, s. 64).

To, že žaloby jsou podávány zřídka, je všeobecný jev. Orgány na podporu rovnosti a nevládní organizace se domnívají, že při podání stížností jsou LGBT vystaveni většímu riziku než většina ostatních lidí. Stejně jako ostatní lidé v podobných situacích se obávají obtěžování nebo propuštění. Nicméně, na rozdíl od jiných žadatelů, LGBT také mají strach, že pak už nemohou skrývat svou sexuální orientaci nebo genderovou identitu, a proto mohou

zůstat bez práce navždy, a to zejména pokud bydlí v malém městě, kde kontrola ze strany společnosti má větší hodnotu. Tento strach z propouštění a možné dlouhodobé nezaměstnanosti nutí mnoho LGBT lidí dodržovat ochranné mlčení (MHG², 2009, s. 45).

Členů transsexuálových skupin je mnohem méně než zástupců ostatních podskupin LGBT, avšak jsou více ohrožené ze strany společnosti kvůli svému zevnějšku a chování, které jsou ovlivněné stereotypy. Co se týká České republiky, tak zde jsou přijaty zákony, které jsou loajální a neexistuje žádný problém pohlaví změnit (Multikulturní centrum Praha, o. s., 2006, s. 48).

3.12.3 Diskriminace starších osob

Řešení problému diskriminace na základě věku, pokud vezmeme v úvahu měnící se věkovou strukturu obyvatelstva, je aktuální téma. Různé země a regiony se liší různým tempem stárnutí populace. Populace rozvojových zemí stále zůstává poměrně mladá, zatímco populace rozvinutých zemí se stává relativně starou. Ale v rozvojových zemích populace stárne rychleji než v průmyslově vyspělých zemích. Předpokladem bylo, že do roku 2050 33 % populace rozvinutých a 19 % populace rozvojových zemí dosáhne věku 60 let a více. Jednalo by se o 1,6 miliardy lidí, což znamená více než 80 % světové populace (New York, United Nations, str. 14-15).

Většina starší populace na světě jsou ženy, které tvoří 55 % ve věkové skupině nad 60 let a 61 % ve věkové skupině nad 80 let. Stárání je relativní pojem a jeho vnímání se mění v závislosti na čase a kultuře. V různých zemích jsou rozdílné zákony, ve kterých se liší věk odchodu do důchodu. V rámci jedné země se může lišit podle odvětví činnosti, ale i v rámci jednoho odvětví odchod do důchodu může být jiný pro muže a ženy. Starší zaměstnanci se setkávají s diskriminací na trhu práce z různých hledisek (New York, United Nations, str. 14-15).

Příkladem diskriminace na pracovním místě může být uvedeno šetření, které bylo provedeno v Estonsku v roce 1998. Tento výzkum ukazuje, že zaměstnavatelé vyžadují pracující ženy v určitém věku, a tím pádem tato podmínka výrazně omezuje pracovní příležitosti žen. Pracující ženy ve starším věku se neustále stávají oběťmi diskriminace ze strany zaměstnavatelů, nejvíc to je vztahováno k ženám, které pracují jako sekretářky,

² MHG – The Moscow Helsinki Group

prodejci a v sektoru služeb, kde zaměstnavatelé dávají přednost mladým ženám ve věku okolo 30 let (Brussels, 2002, str. 4).

V mnoha zemích s přechodnou ekonomikou východní Evropy a bývalého Sovětského svazu vysoká nezaměstnanost vyvolala ostrou konkurenci na veškerá pracovní místa, přičemž senioři stále více ztrácejí pracovní příležitosti (Kirichenko, 2013, s. 70). Starší lidé se setkávají při pokusu o nalezení zaměstnání s překážkami, a pokud starší zaměstnanec ztratí práci, znovu najít zaměstnání pro něho je velmi obtížné. Omezení věkové hranice pro přijetí na určitou pracovní pozici může být znakem otevřené diskriminace. Tady se diskriminace může projevit v jemnější formě, například v podobě prohlášení o tom, že se starší uchazeč o zaměstnání nemůže přihlásit, nebo že mají velké znalosti a praxi (Brussels, 2002, str. 4).

Diskriminace starších pracovníků se projevuje i formou stanovení mezního věku pro odborné kurzy. Bez ohledu na to, že firmy v Evropské unii organizují odbornou přípravu, lidé nad 50 let tvoří téměř polovinu pracovní síly, zatímco školením prochází méně než 15 % zaměstnanců této věkové skupiny. V zemích, kde se mzdy zvyšují, může nastat pokušení nahradit starší pracovníky mladou pracovní silou, která je levnější (Miklyaeva, 2009, s. 94).

Nepřímá diskriminace se projevuje složitěji. Jde hlavně o opatření, které jsou zaměřené na vytváření takových podmínek, které nutí starší pracovníky odejít do důchodu dříve (Brussels, 2002, str. 5). Ministerstvo práce a sociálních věcí poukazuje na to, že 1/4 dlouhodobě nezaměstnaných lidí tvoří lidé, kterým je více než 50 let (Obrovská, 2014).

3.12.4 Diskriminace tělesně postižených osob

Světová zdravotnická organizace (WHO) odhaduje, že 7 až 10 % světové populace má fyzické nebo duševní poruchy, a v budoucnu, jak populace stárne, tento podíl pravděpodobně stoupne. Většina zdravotně postižených bydlí v rozvojových zemích a míra invalidity ve venkově je vyšší než ve městech. Ve vyspělých zemích je míra postižení u žen vyšší, než u mužů a v rozvojových zemích je to naopak. Postižení má také velmi výrazný etnický nádech. Příkladem je že ve Spojených státech v produktivním věku 18-69 let původní Američané tvoří nejvyšší podíl osob s omezenou pracovní schopností způsobenou chronickými nemocemi (17,3 %). Ve vyspělých i rozvojových zemích vzdělání a příjmy

zdravotně postižených zůstávají na nízké úrovni a jejich úspory jsou mnohem nižší než u ostatních (www.infouse.com).

Pojem "postižení" neznamená jen zdravotní stav ze zdravotnického pohledu; je to spíše široká a abstraktní kategorie spojená s nepříznivými sociálními podmínkami a omezeními. Lidé s omezenou pracovní schopností se setkají s předpojatými postoji, a jejich schopnosti se neseškávají s pochopením. Osoba se může stát zdravotně postiženou v různých fázích svého života, a to jak při narození, tak i později. Vzhledem k různorodé povaze těchto poruch, které mají vliv na schopnosti příslušné osoby pracovat a vyžadují různá adaptační opatření. A to zase vede k různým formám diskriminace (Čermák, 2012, s. 12).

Nejčastější formou diskriminace je odmítání možnosti pracovat vůbec, nebo pracovat vzhledem k schopnostem zdravotně postižených. Podle dostupných výsledků míra nezaměstnanosti mezi zdravotně postiženými dosahuje v mnoha rozvojových zemích 80 % a více. Rozvoj informačních a telekomunikačních technologií otevírá nové možnosti jak pro vzdělání, tak i pro zaměstnání. Odstraněním fyzických bariér, dálkové vzdělávání a práce s počítačem se otevírají nové příležitosti pro některé kategorie osob s omezenou pracovní schopností (Čermák, 2012, s. 12).

Zdravotně postižení se setkávají s diskriminací na trhu práce z důvodu toho, že zaměstnavatelé a kolegové mají mylné představy o jejich možnostech, a také kvůli nedostatku přizpůsobení jejich potřebám pracovního prostředí. Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají zdravotně postižené, naráží na následující problémy: náklady kvůli zaměstnávání zdravotně postižených se mohou zvýšit, pokud potřebují zvláštní podmínky, nebo pokud bude potřeba provést úpravy v pracovním prostředí (Čermák, 2012, s. 13).

Na základě statistických dat profesorka Višková sděluje, že tělesné postižení lidé mají 2-3x vyšší pravděpodobnost, že zůstanou bez práce, že budou patřit ke skupině dlouhodobě nezaměstnaných a zůstanou tam déle, než lidé bez postižení (Multikulturální centrum Praha, o. s., 2006, s. 41). Důležitý dokument, který má na starosti dodržování práv tělesně postižených osob je Úmluva Organizace spojených národů. V České republice je platná od roku 2009 (Čermák, 2012, s. 10). V Ruské federaci byl přijat zákon o sociální ochraně osob se zdravotním postižením 24 listopadu v roce 1995 (gks.ru).

3.12.5 Diskriminace absolventů vysokých škol a univerzit

Pro absolventy po ukončení středních a vysokých škol je velmi složité najít si práci. Ve většině případů je to kvůli tomu, že během studijního období studenti nepracují a po ukončení studia nemají žádnou praxi. Výsledkem je, že se potenciální zaměstnavatelé nezajímají o takové kandidáty a dávají přednost uchazečům, kteří už nějakou praxe mají (Matoušek, 2005, s. 301).

Tento problém může způsobit horší životní úroveň, která dále může vést k asociálnímu chování a také ke zvýšení kriminality. Pokud absolventi nebudou mít schopnosti a pracovní zkušenosti již z doby studia, tak v budoucnu mohou mít problémem pracovat a budou stále závislí na své rodině (Buchtová, 2013, s. 83).

Předsudky vůči mladým pracovníkům mohou mít různé formy diskriminace, které se vztahují k nerovnoměrné mzdě při nástupu do zaměstnání v závislosti na věku skupiny. Nízký plat také slouží jako prostředek ke snížení nezaměstnanosti mladých lidí, protože motivuje zaměstnavatele k přijetí absolventů. Takový postup nemůže být určující pro pracovní místa, které vyžadují vyšší kvalifikaci, než mají mladí lidé. Předpokladem je, že zaměstnavatelé jsou stimulováni prostřednictvím investic do odborného vzdělávání (Kirichenko, 2013, s. 75).

Od roku 2013 se Česká republika připojila k doporučení Evropské rady ohledně zavádění záruk pro mládež (Youth Guarantee). V této záruce je popsáno několik pravidel, které garantují každému mladému člověku do 25 let jeho práva při hledání zaměstnání. Jedno z těchto pravidel je, že do 4 měsíců bez zaměstnání lze uplatnit právo kvalitního zaměstnání, dalšího vzdělávání nebo stáže. Ministerstvo práce a sociálních věcí tyto nabídky uplatňuje zaváděním regionálních projektů ve všech oblastech ČR, kromě Prahy. Tyto projekty nesou název Záruky pro mladé. Hlavní vize projektu je posílení motivace účastníků ke zvýšení pracovních znalostí a přispět k situaci, aby mladí lidé nezůstali ve skupině dlouhodobé nebo opakované nezaměstnanosti. Pomocí projektu se procento nezaměstnaných ve věkové skupině do 25 let neustále snižuje. Potvrzuje to MPSV s tím, že v roce 2018 byl celkový počet absolventů České republiky, kteří nepracovali 7 284 osob, oproti tomu v roce 2019 se tento počet snížil na 6 701 absolventů. S ohledem na tuto situaci, která se pomalu zlepšuje, MPSV rozhodla o prodloužení realizace projektu (MPSV, 2019).

Oběť diskriminace má několik způsobů, jak bojovat proti diskriminaci na trhu práce. V České republice a Ruské federaci existuje antidiskriminační opatření, která pomáhají

v řešení situace, se kterou se člověk na trhu práce setkal. Tabulka č. 3 udává přehled antidiskriminačních opatření, která fungují na území České republiky a Ruské federace.

Tabulka 3: Antidiskriminační opatření v ČR a RF

Antidiskriminační opatření ČR	Antidiskriminační opatření RF
Podat stížnosti veřejnému ochránci práv	Podat stížnost nadřízenému
Soudní cesta	Soudní cesta
Podat žalobu na úřad práce nebo na inspektorát práce	Obrátit se k příslušným orgánům (např. úřady práce, inspekce práce)
Jiné řešení sporů (např. mediace).	Obrátit se na nestátní organizace.

Zdroj: vlastní zpracování

3.13 Antidiskriminační opatření

Jak v České republice, tak i v Ruské federaci existují antidiskriminační opatření, která jsou skoro stejná. Liší se jenom ve statutárních orgánech, které mají na starosti řešení dané problematiky (v RF jsou pracovní inspekci nebo soud) (st. 3 TK RF).

Antidiskriminační zákon má několik způsobů jak řešit situace, když se člověk setkal diskriminací. Člověk má právo:

- podat žalobu k soudu;
- podnět správnímu orgánu, kterými jsou Státní úřad inspekce práce, Česká obchodní inspekce, Česká národní banka, Česká školní inspekce, Český telekomunikační úřad, krajské úřady aj.,
- jiné řešení sporů (tzn. alternativní řešení) (Kancelář veřejného ochránce práv, 2013).

První, co může oběť diskriminace udělat, je podat žalobu k okresnímu nebo místnímu soudu, kde se jedná o tzv. dělené důkazní břemeno³. Řešení takového sporů může vést k různým výsledkům:

- k odstranění jeho následků;
- diskriminovaný může dostat odměnu (např. peněžní);

³ Důkazy podávají obě strany, tedy žalobce (tj. oběť diskriminace) musí tvrdit a prokázat, že byl vystaven odlišnému či méně příznivému zacházení. Pokud toto prokáže, je na žalovaném (tj. tom, kdo diskriminoval), aby naopak dokázal, že k diskriminaci nedošlo (Kancelář veřejného ochránce práv, 2013).

- oběť diskriminace se může dočkat omluvy (Malahov a kol. 2015, s. 69).

Druhá existující možnost je alternativní řešení žaloby neboli mediace. Hlavní podmínkou takového řešení je souhlas obou stran, které byly zapojené do konfliktu (Kancelář veřejného ochránce práv, 2013).

Poslední uvedená možnost řešení sporu je podání stížnosti veřejnému ochránci práv. Tato instituce existuje od roku 2009 v souladu s právními předpisy Evropské Unie. Na tuto instituci se diskriminovaný může obrátit zdarma. Daná organizace pomáhá rozhodnout, zda je posuzovaná situace vůbec diskriminační a pak může poradit diskriminovanému, jak postupovat dál (Kancelář veřejného ochránce práv, 2013).

Během období 2007-2013 existoval tzv. PROGRAM PROGRESS, kterého se mohly zúčastnit všechny členské státy. Tento program v průběhu těchto let vynaložil více než 700 milionů Eur na různé školení, akce a studia. Program byl zaměřen především na 5 hlavních oblastí a cílem bylo zvýšit představu o nich. Oblasti, které obsahoval PROGRAM PROGRESS jsou:

- zaměstnanost;
- pracovní podmínky;
- boj proti diskriminaci;
- rovnost žen a mužů;
- sociální začleňování a sociální ochrana (European Commission, 2006).

Smyslem programu je, aby projekt fungoval na mezinárodní úrovni a zapojoval co nejvíce účastníků. Za příklad mohou být uvedené organizace, které se věnují svoji pozornost dané problematice a to jsou Evropská síť proti rasismu (ENAR), nebo Evropský sociální fond (European Commission, 2006).

Proti diskriminaci lze postupovat i způsobem sankcionování. Tento způsob je možný díky rozhodnutí Evropské rady, které je závazné pro všechny členské státy EU (Agentura Evropské unie pro základní práva, 2010). Neposlední možnost je obrátit se k Evropskému soudnímu dvoru, který vydává své rozhodnutí ohledně sporů v oblasti problému diskriminace. Historický vývoj samostatných členských států a politická situace v nich ukazují, že je velmi složitá ochrana LGBT minorit. Pokud se jedná o podporování a ochranu LGBT menšin, tak v této situaci Evropský Soudní dvůr nebere v potaz sexuální orientace a rozhoduje na základě rovnosti a rovnoprávného chování (Šilhánková, 2016, s. 53).

3.14 Organizace na ochranu proti diskriminace

V situaci, kdy člověk předpokládá, že se stal obětí diskriminace, má několik možností, jak proti tomuto jevu bojovat. Jednou z těchto možností je obrátit se na několik organizací, které mu navrhnou postupy ochrany proti diskriminaci anebo sdělí důležitou informaci.

3.14.1 Organizace na ochranu v České republice

Úřad práce

Úřady práce jsou zaměřené především na podporu takových situací, které se vyskytují ještě před nástupem do zaměstnání. Úřady práce řeší jednání, ke kterému dochází při pohovoru či v samotných inzerátech. Vyskytují se v Zákoně o zaměstnanosti a jejich činnostmi jsou provádění kontrolních činností v oblasti zaměstnanosti, sdílení informací jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele, zkoumání a zachování právních předpisů (Spoustová, 2008, s. 96).

Inspektorát práce

Na rozdíl od úřadu práce, inspektorát práce poskytuje služby, pokud došlo k diskriminaci už v existujícím pracovním prostředí. Základní funkce, které musí splňovat tato organizace jsou kontrolování předpisů o rovném jednání, nevyplacení stejné mzdy za totožnou práci, řízení procesu zákazu diskriminace, dohledávání pravidel na podporu těhotných zaměstnankyň a skývání informace v rámci ochrany pracovních vztahů a podmínek (Spoustová, 2008, s. 96).

Veřejný ochránce práv

Veřejného ochránce práv lze považovat za neutrální osobu, je to organizace mimo veřejnou správu a podle zákona má povinnost v kontrolování a dohledání úřadů. Základními činnostmi veřejného ochránce práv jsou:

- *"poskytování metodické pomoci obětem diskriminace;*
- *provádění právního vyhodnocení Vaší situace a nabízení nejvhodnější možnosti dalšího postupu;*
- *podle potřeby Vám poradí nebo nabídne spolupráci při zajištění důkazů;*
- *provádění výzkumu v oblasti diskriminace;*
- *zveřejňování zpráv a vydávání doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací;*
- *zajišťování výměny informací s evropskými institucemi pro rovné zacházení;*

- *zjišťování, zda úřady v souladu se zákonem samy odhalují a postihují diskriminační jednání"* (Veřejný ochránce práv, 2020).

Nevládní neziskové organizace (NNO)

V současné době tyto organizace spadají do kategorie nejsilnějších poskytovatelů základních právních pomoci. Osoby, které se domnívají, že jsou oběťmi diskriminace se mohou obrátit k nevládním neziskovým organizacím. Neziskové organizace jsou specializované především na jednotlivé příčiny diskriminace, mají funkci právní pomoci a poradenství, mediace, medializace a zvyšování právního povědomí mezi občany (Fialová, 2010, s. 36).

Českomoravská organizace odborových svazů (ČMKOS)

Českomoravská organizace odborových svazů je největší odborovou centrálou ČR. ČMKOS je organizace, kterou lze považovat za dobrovolnou, otevřenou a nezávislou. ČMKOS sjednocuje 30 odborových svazů a jeho úkoly jsou: rovné příležitosti mezi muži a ženami, ochrana mzdových, pracovních a životních podmínek a práv zaměstnanců (ČMKOS, 2020).

3.14.2 Organizace na ochranu v Ruské federaci

Federální inspekce práce

Federální inspekce práce – jediný centralizovaný systém státních orgánů na území Ruské Federace. Hlavními činnostmi federální inspekce jsou:

- vykonávání státního dozoru;
- kontrolování nad dodržováním pracovněprávních předpisů a jiných právních aktů, které obsahují normy pracovního práva, na území příslušného subjektu Ruské Federace;
- informování příslušných orgánů státní správy a místní samosprávy o skutečnostech porušení pracovního práva a dalších právních předpisů;
- podílí se na práci v oblasti právní výchovy;
- navrhování postupu ochrany proti diskriminačnímu chování;
- šíření znalostí o dodržování pracovních zákonů a dalších právních předpisů (onlineinspekce, 2020).

Státní zastupitelství

Státní zastupitelství je orgán, který dohlíží nad správným uplatňováním všech zákonů na území Ruské federace, je povinen přijímat příslušné žádosti od občanů ohledně porušování jejich pracovních práv. Státní zastupitelství má právo provést na základě stížnosti oběti diskriminace kontrolu a vydat pokyn k odstranění porušení povinností ze strany zaměstnavatele. Kromě toho státní zástupce má právo podat proti zaměstnavateli administrativní řízení (genproc, 2020).

Federální úřad práce a zaměstnanosti

Federální služba práce a zaměstnanosti je výkonným orgánem, který splňuje funkce kontroly a dohledu v oblasti práce, zaměstnanosti, alternativních občanských služeb. Má na starosti sociální ochranu obyvatelstva, poskytování veřejných služeb v oblasti podpory zaměstnanosti a ochrany proti nezaměstnanosti, pracovní migrace a řešení kolektivních pracovních sporů (diskriminace na trhu práce). Poskytuje sociální záruky stanovené právními předpisy Ruské Federace pro sociálně znevýhodněné kategorie občanů (rosmintrud, 2020).

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí Ruské Federace je federální orgán výkonné moci. Základními činnostmi této organizace jsou:

- vykonávání funkce za formulaci a provádění veřejné politiky v oblasti demografie, práce, životní úrovně a příjmy, mzdy, starobního důchodu, včetně sociálního pojištění, podmínek a bezpečnosti práce, sociálního partnerství a pracovních vztahů, zaměstnanosti a nezaměstnanosti;
- sociální ochrana proti diskriminačnímu chování;
- provádění ochrany tělesně postižených osob na trhu práce (rosmintrud, 2020).

4 Vlastní práce

Praktická část diplomové práce je zaměřená na analýzu řešeného problému diskriminace na trhu práce vybraných zemí a to jsou Česká republika a Ruská federace. Ve vlastní práci je zkoumán trh práce, uvedené rozdíly obou států v zaměstnanosti, jsou představované diskriminované skupiny ve sledovaných zemích. Na základě provedené analýzy jsou stanoveny závěry práce.

4.1 Komparace trhu práce ČR a RF v letech 2007-2018

V další kapitole práce jsou analyzované zvolené charakteristiky – vývoj nezaměstnanosti ČR a RF, míra nezaměstnanosti a porovnání trhu práce s ohledem na vybrané diskriminované skupiny v letech 2007-2018. Zvolená časová řada vychází z faktu, že za rok 2019 nejsou k dispozici kompletně podkladová data a statistiky.

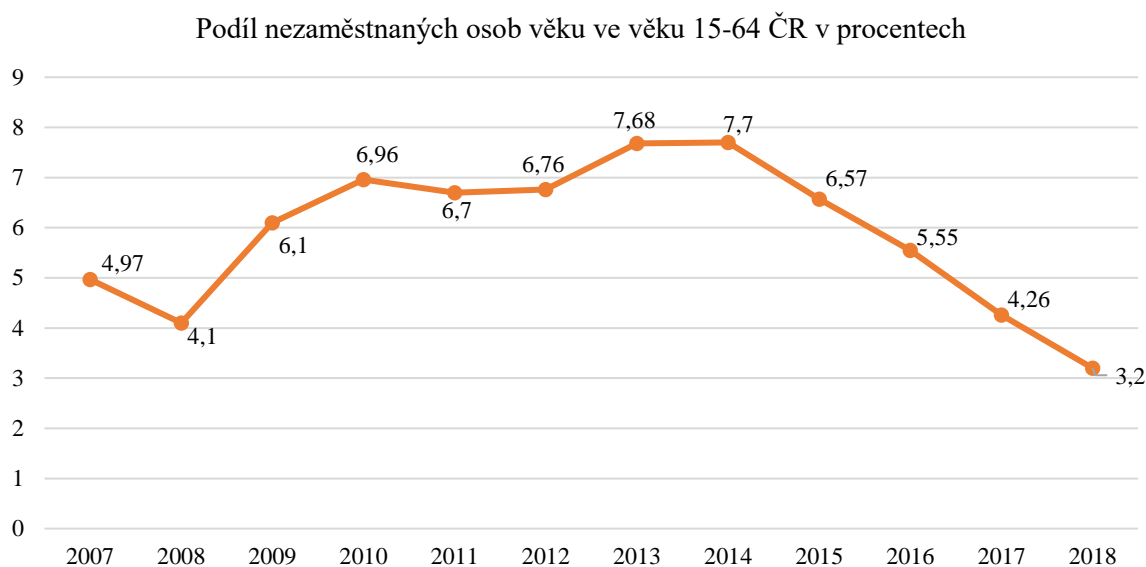
4.1.1 Vývoj nezaměstnanosti ČR a RF v letech 2007-2018

Vývoj podílu nezaměstnaných osob ve věku 15-64 v ČR v letech 2007-2018

Graf č. 2 ukazuje vývoj podílu nezaměstnaných osob ve věku 15-64 v České republice v letech 2007-2018. Od roku 2008, kdy podíl nezaměstnaných osob tvořil 4,1 %, bylo zaregistrováno zvýšení nezaměstnanosti. Hospodářská krize, která proběhla v roce 2008-2009, se stala hlavní příčinou velkého nárůstu. V daném roce se snížila produktivita práce, což negativně ovlivnilo úroveň celkové zaměstnanosti. V roce 2009 podíl nezaměstnaných stoupl o 2 %, což vedlo k navýšení státních výdajů na dotace v nezaměstnanosti.

Z grafu č. 2 je vidět, že od roku 2009 až do roku 2015 se podíl nezaměstnaných osob v České republice nesnížil pod úroveň 6 %. V roce 2013 a 2014 oproti ostatním rokům nastala špatná situace, kde podíl nezaměstnaných činil 7,7 %. V roce 2016 se projevil pozitivní přelom na trhu práce a podíl nezaměstnaných se začal snižovat. V daném roce podíl nezaměstnaných osob v ČR tvořil 5,5 %. V roce 2018 podíl nezaměstnaných osob ve věku 15-64 dosáhl svého minima a je to 3,2 %.

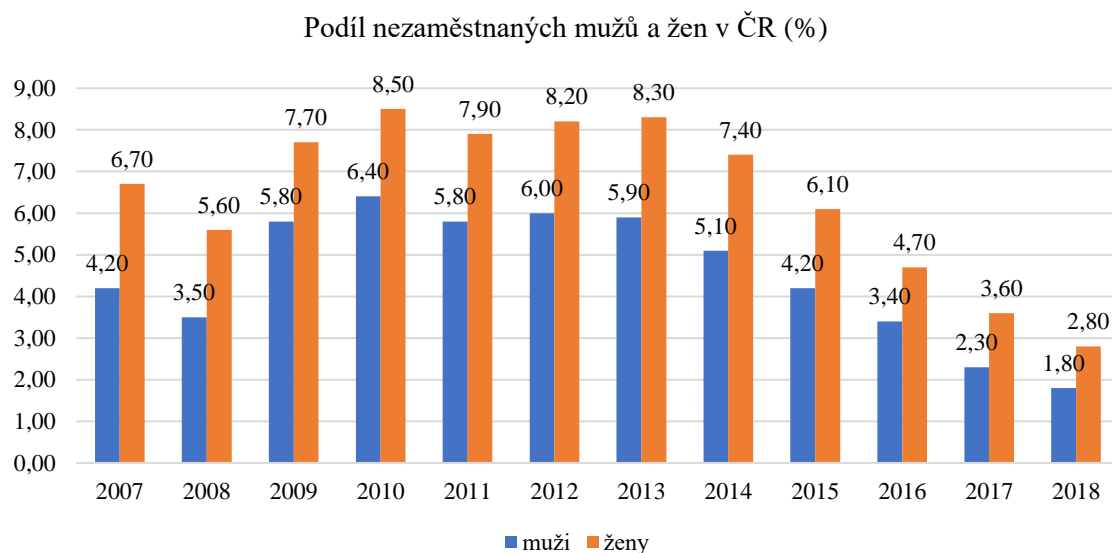
Graf 2: Podíl nezaměstnaných osob ve věku 15-64 ČR v (%)



Zdroj: ČSU, vlastní zpracování

Graf č. 3 ukazuje podle ČSU podíl nezaměstnaných mužů a žen ve věku 15 let a více v České republice v letech 2007-2018. Z grafu je vidět, že nezaměstnanost žen je vyšší než u mužů. Nejvyšší nezaměstnanost byla registrovaná v roce 2010. U žen obecná míra nezaměstnanosti tvořila 8,5 %, u mužů 6,4 %.

Graf 3: Podíl nezaměstnaných mužů a žen v ČR v (%)



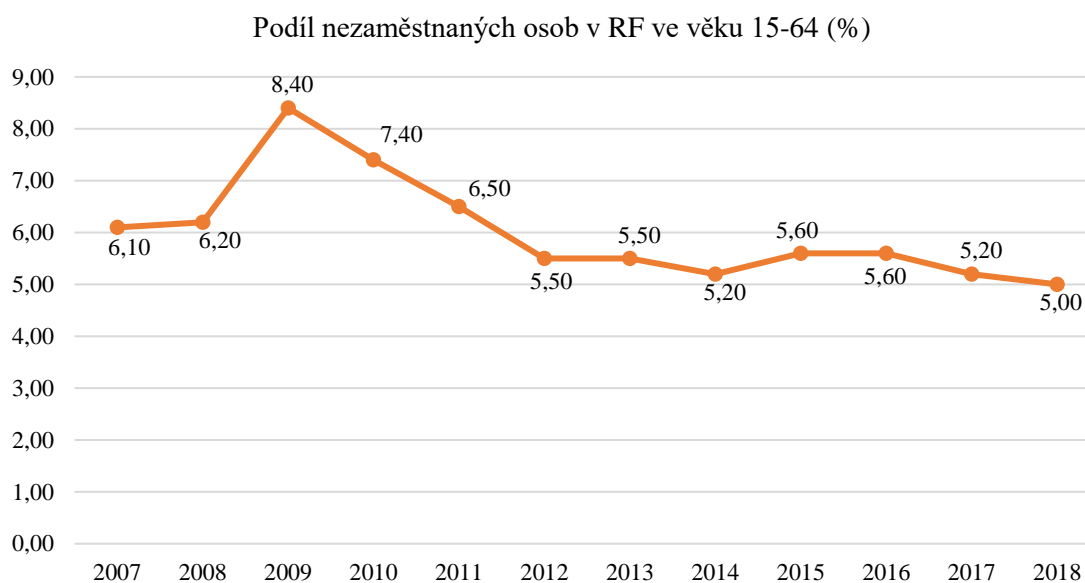
Zdroj: ČSU, vlastní zpracování

Vývoj podílu nezaměstnaných osob ve věku 15-64 v RF v letech 2007-2018

Graf č. 4 představuje podíl nezaměstnaných osob ve věku 15-64 v Ruské federaci během období 2007-2018. Na základě dané statistiky lze říci, že k nejvyššímu podílu

nezaměstnaných v Rusku došlo v roce 2009 (8,40 %). Jak bylo uvedeno v roce 2008 nastala hospodářská krize, což se stalo i hlavním důvodem zvýšení nezaměstnanosti. Již od roku 2012 se hodnota nezaměstnaných začala snižovat, ale stále zůstala nad hladinou 5 %.

Graf 4: Podíl nezaměstnaných osob ve věku 15-64 RF v (%)

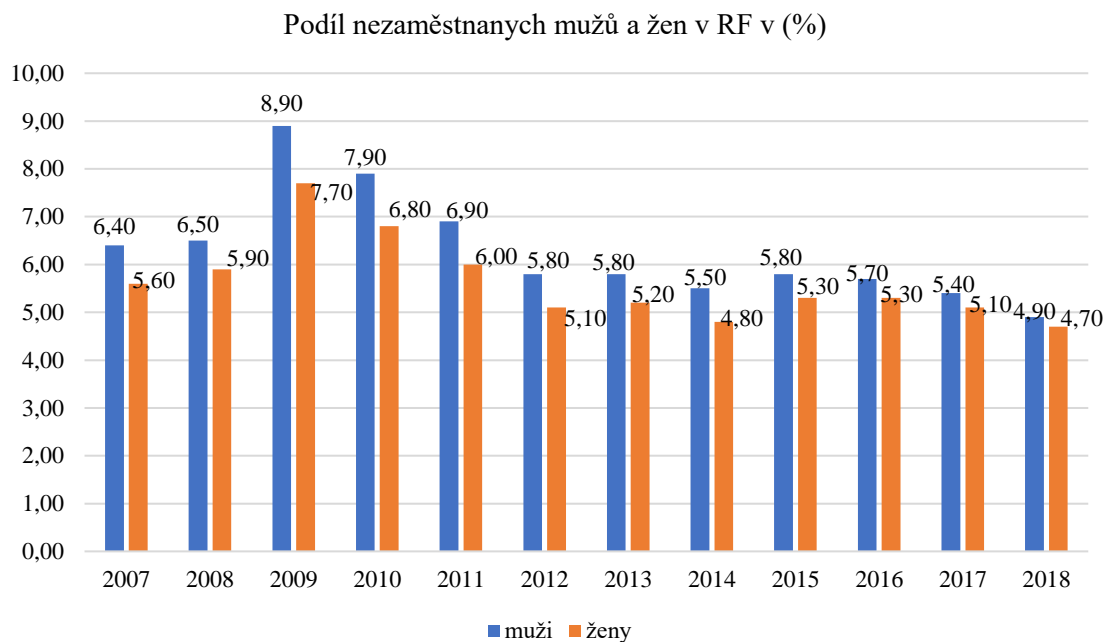


Zdroj: gks, vlastní zpracování

Na základě statistických údajů v lednu roce 2018 počet pracovních sil činil 75,8 milionů lidí, z toho 71,9 milionů lidí bylo zaměstnaných v ekonomické sféře a 3,9 milionů lidí tvořilo podíl nezaměstnaných osob ve věku 15-64. Na začátku roku 2018 bylo zaregistrováno snížení podílu nezaměstnaných pod 3 %, ale během téhož roku se počet nezaměstnaných zvýšil a dosáhl hodnoty 5procentního bodu.

Další graf č. 5 zobrazuje podíl nezaměstnaných mezi muži a ženami v Ruské federaci v letech 2007-2018. Na rozdíl od České republiky je z grafu vidět, že hodnoty nezaměstnanosti u mužů v průběhu sledovaných let převyšují hodnoty nezaměstnanosti u žen. Příčinou je, že v Ruské federaci v průběhu sledovaných let počet žen převládá nad počtem mužů. Statistika udává, že na začátek roku 2018 v Rusku bydlelo 78,7 milionů žen a 68,1 milionů mužů, to znamená, že na 1000 mužů připadá 1154 ženy. Výjimkou je pouze Čukotský autonomní okruh, kde na 1000 mužů připadá 956 žen. V roce 2009 úroveň nezaměstnaných jak u mužů, tak i u žen dosáhl maxima (8,9 % a 7,7 %).

Graf 5: Podíl nezaměstnaných mužů a žen v RF v (%)



Zdroj: gks, vlastní zpracování

4.1.2 Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v ČR a RF v letech 2007-2018

Ukazatel obecné míry nezaměstnanosti se vypočítá jako podíl počtu nezaměstnaných osob na celkovou pracovní sílu a je vyjadřován v procentech. Tento podíl je sledován v průměrných hodnotách v období 2007-2018. Vývoj obecné míry nezaměstnanosti sleduje ČSU každý kvartál a pomocí tohoto způsobu lze vytvořit již uvedenou obecnou míru nezaměstnanosti (ČSU, 2018).

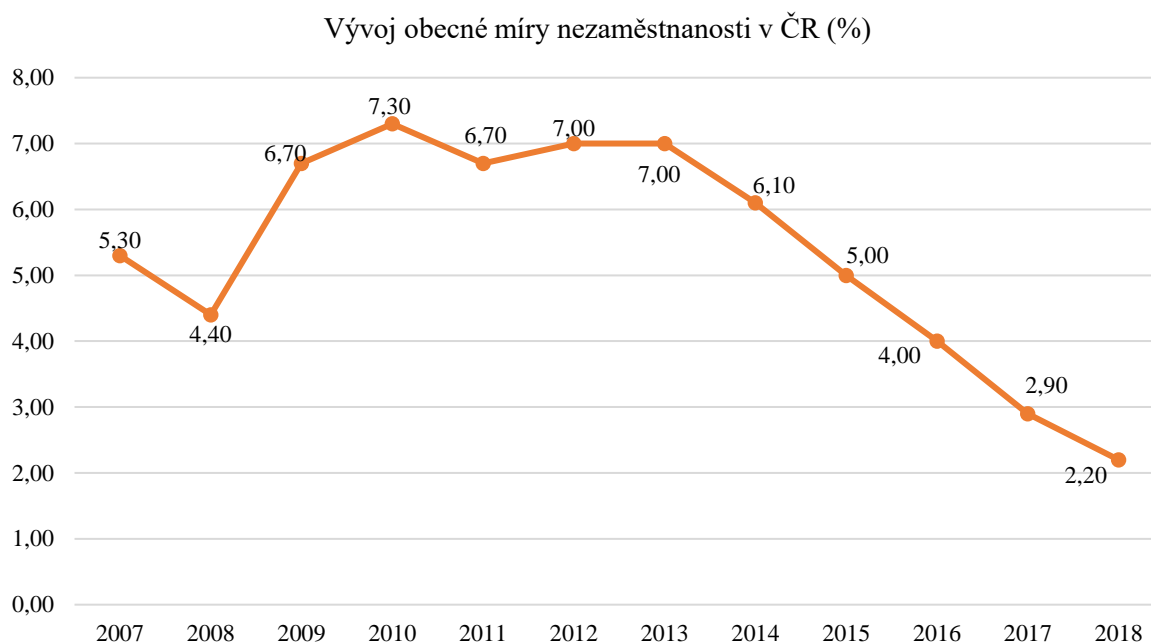
Obecná míra nezaměstnanosti v ČR v letech 2007-2018

Co se týče obecné míry nezaměstnanosti podle definice ILO (ve věkové skupině 15-64letých občanů). Graf č. 6 znázorňuje vývoj obecné míry nezaměstnanosti ČR během období 2007-2018. Podle metodiky Eurostatu obecná míra nezaměstnaností ČR, která je očištěná od sezonních vlivů v roce 2018 tvořila 2,2 %. Obecnou míru nezaměstnanosti lze označit dlouhodobě nižší než průměr všech států Evropské Unie nebo států eurozóny.

Z grafu je vidět, že od roku 2008 obecná míra nezaměstnanosti začala stoupat a její hodnota došla do hodnoty 7,3 procentuálního bodu. Jak už bylo zmíněno před tím, příčinou byla světová hospodářská krize. Co se týkalo České republiky po tomto období, tak došlo ke snížení celkové zaměstnanosti o 1,2 % na trhu práce. Ukazatel zaměstnanosti v EU po

hospodářské krizi byl vyšší a činil 1,9 %. Od roku 2014 obecná míra nezaměstnanosti začala postupně klesat a už v roce 2018 měla nejnižší ukazatel ve srovnání s ostatními státy EU.

Graf 6: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v ČR v letech 2007-2018



Zdroj: ČSU, vlastní zpracování

Míra nezaměstnanosti ČR ve srovnání s EU

Statistický úřad Eurostat odhaduje, že po celé Evropské Unii v prosinci roku 2018 celkový počet nezaměstnaných činil 16,306 milionů lidí. Ve srovnání s listopadem téhož roku počet nezaměstnaných osob klesl o 75 000 lidí. V porovnání s rokem 2017 se míra nezaměstnanosti také snížila o 1,533 milionů osob.

Následná tabulka obsahuje hodnoty obecné míry nezaměstnanosti po celé EU. Ukazatel míry nezaměstnanosti v roce 2018 v celé Evropské Unii se snížil o 0,8 % oproti roku 2017. Ve srovnání s ostatními státy Česká republika v roce 2018 měla nejnižší míru nezaměstnanosti a to 2,2 %. Po České republice následují Německo (3,4 %) a Velká Británie (4,0 %). Opakem je situace v Řecku a Španělsku, kde ukazatel míry nezaměstnanosti je horší a tvoří 19,3 % a 15,3 %.

Obrázek 5: Obecná míra nezaměstnanosti v ČR ve srovnání s EU

Země	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
EU 28	9,6	9,7	10,5	10,9	10,2	9,4	8,6	7,6	6,8
Eurozóna 19	10,2	10,2	11,4	12,0	11,6	10,9	10,0	9,1	8,2
v tom:									
Belgie	8,3	7,2	7,6	8,4	8,5	8,5	7,8 ²⁾	7,1	6,0
Bulharsko	¹⁾ 10,3	11,3	12,3	13,0	11,4	9,2	7,6	6,2	5,2
Česká republika	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1	5,1	4,0	2,9	2,2
Dánsko	7,7	7,8	7,8	7,4	6,9	6,3	6,0	5,8	5,1
Estonsko	16,7	12,3	10,0	8,6	7,4	6,2	6,8	5,8	5,4
Finsko	8,4	7,8	7,7	8,2	8,7	9,4	8,8	8,6	7,4
Francie	9,3	9,2	9,8	10,3	10,3	10,4	10,1	9,4	9,1
Chorvatsko	11,8	13,7	15,8	17,4	17,2	16,1	13,4	11,0	8,4
Irsko	14,6	15,4	15,5	13,8	11,9	10,0	8,4	6,7	5,8
Itálie	8,4	8,4	10,7	12,1	12,7	11,9	11,7	11,2	10,6
Kypr	6,3	7,9	11,9	15,9	16,1	15,0	13,0	11,1	8,4
Litva	17,8	15,4	13,4	11,8	10,7	9,1	7,9	7,1	6,2
Lotyšsko	19,5	16,2	15,0	11,9	10,8	9,9	9,6	8,7	7,4
Lucembursko	4,6	4,8	5,1	5,9	6,0	6,5	6,3	5,6	5,5
Maďarsko	11,2	11,0	11,0	10,2	7,7	6,8	5,1	4,2	3,7
Malta	6,8	6,4	6,2	6,1	5,7	5,4	4,7	4,0	3,7
Německo	7,0	5,8	5,4	5,2	5,0	4,6	4,1	3,8	3,4
Nizozemsko	5,0	5,0	5,8	7,3	7,4	6,9	6,0	4,9	3,8
Polsko	9,7	9,7	10,1	10,3	9,0	7,5	6,2	4,9	3,9
Portugalsko	12,0	12,9	15,8	16,4	14,1	12,6	11,2	9,0	7,0
Rakousko	4,8	4,6	4,9	5,4	5,6	5,7	6,0	5,5	4,9
Rumunsko	7,0	7,2	6,8	7,1	6,8	6,8	5,9	4,9	4,2
Řecko	12,7	17,9	24,5	27,5	26,5	24,9	23,6	21,5	19,3
Slovensko	14,5 ¹⁾	13,7	14,0	14,2	13,2	11,5	9,7	8,1	6,5
Slovinsko	7,3	8,2	8,9	10,1	9,7	9,0	8,0	6,6	5,1
Španělsko	19,9	21,4	24,8	26,1	24,5	22,1	19,6	17,2	15,3
Švédsko	8,6	7,8	8,0	8,0	7,9	7,4	6,9	6,7 ²⁾	6,3
Velká Británie	7,8	8,1	7,9	7,5	6,1	5,3	4,8	4,3	4,0

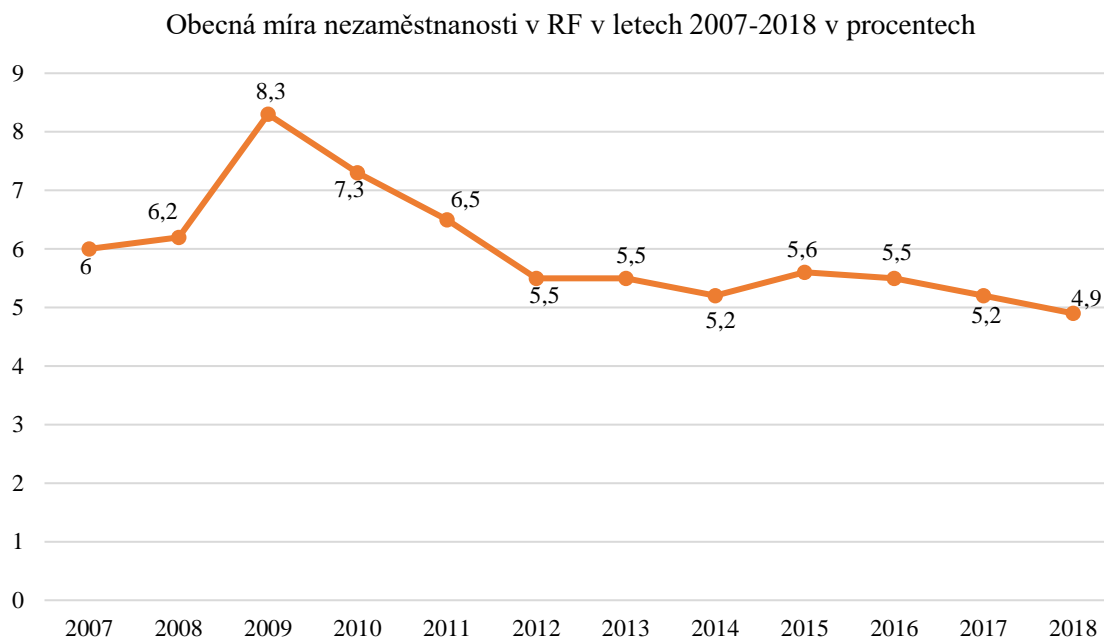
Zdroj: ČSU

Obecná míra nezaměstnanosti RF v letech 2007-2018

Graf č. 7 představuje obecnou míru nezaměstnanosti v Ruské federaci od roku 2007 do roku 2018. Z následujícího grafu lze uvést, že v roce 2018 míra nezaměstnanosti státu se snížila. Podle Rosstatu (federální statistická služba) v průběhu roku 2018 hodnota míry nezaměstnanosti klesla z 5,2 % do úrovně 4,9 %.

Problém nezaměstnanosti v Ruské federaci je jedním z aktuálních témat. Podle grafu č. 7 lze vidět, že za posledních 10 let obecná míra nezaměstnanosti neklesla pod hladinu 5 %. Nejhorší situace pro Rusko nastala v roce 2009, kde ukazatel míry nezaměstnanosti se zvýšil do hodnoty 8,3 %. Příčinou takového nárůstu byla hospodářská krize, která vedla ke zkomplikování ekonomického a pracovního trhu. Během dvou následujících let míra nezaměstnanosti začala klesat a už v roce 2012 její hodnota činila 5,5 % a držela se několik let poměrně konstantní.

Graf 7: Obecná míra nezaměstnanosti v RF v letech 2007-2018 v (%)



Zdroj: gks, vlastní zpracování

V roce 2014 experti předurčovali nový růst míry nezaměstnanosti. Ekonomická krize v Rusku se teprve začínala rozvíjet, ceny ropy stále klesaly, snížila se hodnota rublu a došlo i k stoupaní inflace. Prognózy nebyly dokázané a k masovému propouštění vůbec nedošlo.

Lídry s nejmenší mírou nezaměstnanosti mezi ekonomicky rozvinutými regiony v Ruské federaci patří: Moskva (1,2 %), Petrohrad (1,4 %), Jamalsko-Něněcký autonomní okruh (2 %), Chanty-Mansijský autonomní okruh (2,3 %) a Moskevská oblast (2,6 %). Nízká míra nezaměstnanosti v těchto regionech se odráží i v nízkých ukazatelích poměru napětí na trhu práce (počet nezaměstnaných na jedné volné pracovní místo). V Moskvě na každého nezaměstnaného připadají dvě volná místa, o které zaměstnavatelé požádaly Službu zaměstnanosti obyvatel. V Yamalo-Něněckem autonomním okruhu je nedostatek pracovníků ještě vyšší: na každého nezaměstnaného připadají tři volná pracovní místa na trhu práce. Převaha volných míst nad počtem nezaměstnaných svědčí jak o nesouladu kladených kvalifikačních požadavků, tak i o mzdových očekáváních. V jiných regionech je tento nesoulad ještě výraznější.

Mezi 7 regionů Ruské federace, kde obecná míra nezaměstnanosti je vyšší než 10 % patří: Republika Ingušetija (26,5 %), Republika Tyva (19 %), Čečenská Republika (13,8 %), Karachaevo-Čerkesská Republika (12,1 %), Republika Dagestán (10,7 %), Republika Altaj

(10,2 %) a Zabajkalský kraji (10,2 %). V roce 2018 pouze ve třech republikách – Dagestánu, Ingušsko a Čečensku došlo k mírnému zlepšení situace, kde se projevil pokles míry nezaměstnanosti o 0,7 %, 0,5 % a 0,2 %. Nicméně, ve všech ostatních uvedených regionech Ruska je nedostatek volných pracovních míst, což dokládají vysoké hodnoty poměru napětí na trhu práce.

Zaměstnaní v NH podle hlavních skupin klasifikace zaměstnání CZ-ISCO České republiky v roce 2018

Tabulka č. 4 zobrazuje zastoupení mužů a žen v národním hospodářství podle hlavních skupin CZ-ISCO v České republice v roce 2018. První klasifikovanou skupinu tvoří zákonodárci a řídicí pracovníci, kde počet zastoupených žen činí 65,6 tisíc osob, oproti mužům, kteří tvoří skoro 180 tisíc osob. Je potřeba říct, že je to kvůli tomu, že většina mužů preferuje kariérní růst a jsou ochotni práci více obětovat. Druhou skupinu tvoří specialisté, kde zastoupení žen oproti mužům je větší. Tady počet žen je 67,6 tisíc osob. Do této klasifikační skupiny spadají specialisté v úseku vědy a techniky, učitelé, specialisté v oblasti financí, práv apod. a tyto pracovní pozice jsou preferované více ženami. Největší počet žen jsou ve sféře služeb a prodeje (534 tisíc osob). Tato skupina zahrnuje číšníky, servírky, provozovatele prodejen, pokladní a častěji zaměstnavatelé dávají přednost ženám, protože u těchto pracovních pozic je jednou z důležitých podmínek vzhled osoby.

Tabulka 4: Zaměstnaní v NH podle hlavních skupin zaměstnání ČR v roce 2018

Skupiny klasifikace	Muži (tis. osob)	Ženy (tis. osob)
Zákonodárci a řídicí pracovníci	179,4	65,6
Specialisté	391,9	459,5
Techničtí a odborné pracovníci	517	398
Úředníci	112,5	386,5
Pracovníci ve službách a prodeje	288,8	534
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	42	24,4
Řemeslníci a opraváři	773,6	91,2
Obsluha strojů a zařízení	517,7	209,2
Pomocní a nekvalifikované pracovníci	108,9	178,2
Zaměstnanci v ozbrojených silách	14,6	0,6

Zdroj: ČSU, vlastní zpracování

Zaměstnaní v NV podle hlavních skupin v Ruské federaci v roce 2018

Tabulka č. 5 poskytuje informace zaměstnaných mužů a žen v Ruské federaci dle hlavních skupin národního hospodářství v roce 2018. Stejně jako v České republice, počet

zastoupených žen v řídicích pozicích je nižší než u mužů. Ženy tvoří 71 % státních zaměstnanců, ale představují pouze 12 % podíl v nejvyšších vedoucích pozicích. Největší počet žen tvoří skupina specialistů nejvyšší úrovně, tady rozdíl oproti mužům činí 14,3 tisíc osob nebo zastoupení žen v této kategorii 63 %. V této skupině převážně pracují ženy, protože tato skupina zahrnuje podkategorie lékařů, pedagogů apod., u kterých je pravděpodobné, že tyto pracovní pozice jsou obsazeny více ženami než muži. Na druhém místě jsou pracovníci ve službách a prodej, tady ženy zastupují 69 % či 22,5 tisíc osob. Nejméně žen tvoří skupiny pracovníků v zemědělství 2,4 tisíc osob a v obsluhách strojů a zařízení 2,8 tisíc osob.

Tabulka 5: Zaměstnaní v NH podle hlavních skupin v RF v roce 2018

Skupiny klasifikace	Muži (tis. osob)	Ženy (tis. osob)
Řídicí pracovníci	7,8	5,8
Specialisté vyšší úrovně	17,4	31,7
Specialisté střední úrovně	10,2	16,4
Pracovníci ve službách a prodeje	9,4	22,5
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	2,5	2,4
Řemeslníci a opraváři	21,3	4,7
Obsluha strojů a zařízení	22,0	2,8
Pomocní a nekvalifikované pracovníci	8,4	8,2

Zdroj: gks, vlastní zpracování

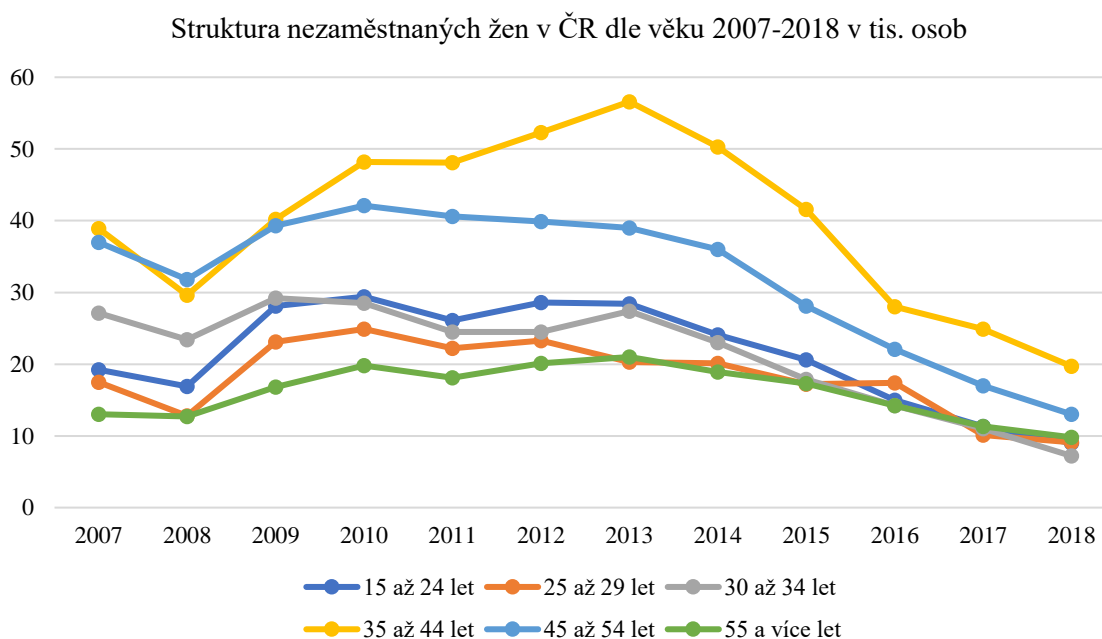
4.1.3 Nezaměstnanost žen v ČR a RF v letech 2007-2018

Struktura nezaměstnaných žen v ČR dle věku 2007-2018

Graf č. 8 znázorňuje strukturu nezaměstnaných žen v ČR podle věku a je rozdělován do 6 skupin v letech 2007-2018.

Zkoumaný jev nezaměstnanosti u žen je zobrazován na daném grafu podle jednotlivých roků. Lze tady znovu pozorovat významný pokles a následující stoupající trend. Je očividné, že opět se jedná o hospodářskou krizi v roce 2008. Podle zkoumaných let, lze dospět k závěru, že nejvíce ohrožené problémem nezaměstnanosti jsou ženy, a to ty, které patří do věkové skupiny 35 až 44 let. Na základě toho zjištění je možné předpokládat, že se jedná o ženy, které mají malé děti a musejí se o ně starat, tím pádem zůstávají velmi často doma.

Graf 8: Struktura nezaměstnaných žen v ČR dle věku 2007-2018 v tis. osob



Zdroj: ČSU, vlastní zpracování

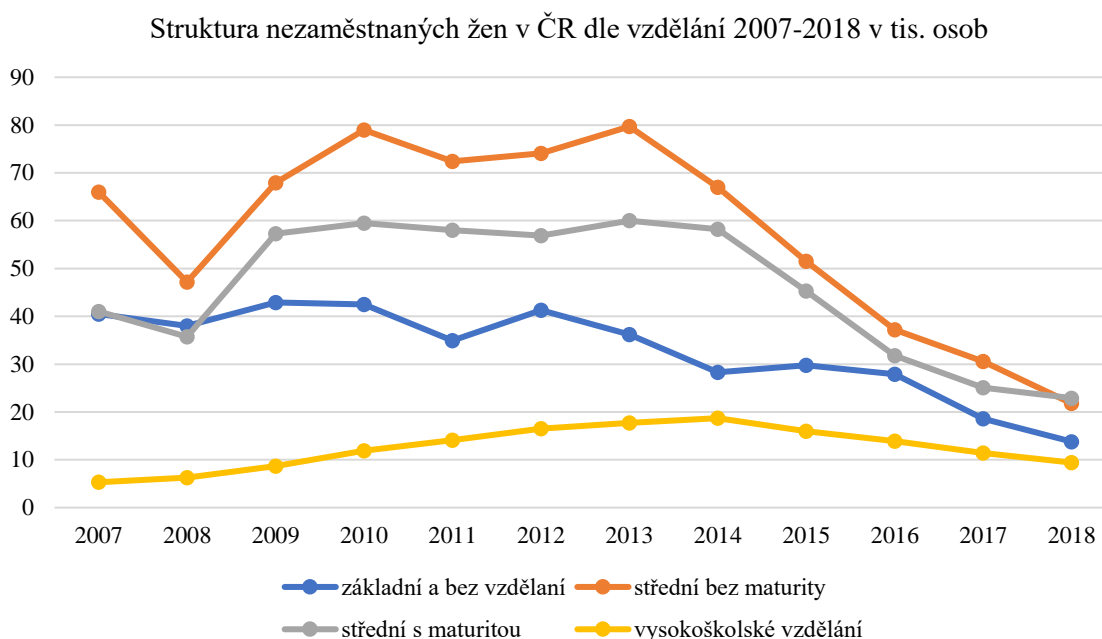
Zajímavé je, že ženy, které spadají do věkové kategorie 55 let a více jsou více zaměstnané než ostatní věkové skupiny. Celkem struktura nezaměstnanosti u žen vykazuje normální změny. Zbývající věkové kategorie, tedy 15 až 24 let, 25 až 29 let, 30 až 34 let a 55 let a více zcela proplétají mezi sebou a tím pádem nevznikají podstatné změny.

Podle grafu je vidět, že nejvyšší dosažená hodnota byla registrovaná v roce 2013 a tvořila přes 56 tisíc nezaměstnaných žen. Nejnižší roční průměr byl zaznamenán v roce 2018, kde počet nezaměstnaných žen činil 7,2 tisíc ve věkové kategorii 30 až 34 let. Počet nezaměstnaných žen se nachází v rozhraní od 16 tisíc po 42 tisíc nezaměstnaných žen. Toto zjištění se opírá o graf č. 8, kde je možné vidět, že nejnižších hodnot dosahuje kategorie ženy ve věku 55 let a více, výjimkou jsou pouze roky 2013, 2015, 2017.

Struktura nezaměstnaných žen v ČR dle vzdělání 2007-2018

Graf č. 9 dává přehled struktury nezaměstnanosti žen v České republice podle dosaženého vzdělání v období 2007-2018. Pro srovnání byly vybrány základní kategorie, tudíž základní vzdělání nebo žádné, střední vzdělání bez maturity, střední vzdělání s maturitou a vysokoškolské.

Graf 9: Struktura nezaměstnaných žen v ČR dle vzdělání 2007-2018 v tis. osob



Zdroj: ČSU, vlastní zpracování

Na grafu výše je jasně vidět, která kategorie má nejmenší hodnoty nezaměstnanosti žen dle vzdělání. Kategorie žen, které dosáhly vysokoškolského vzdělání, představuje docela konstantní vývoj nezaměstnanosti, nicméně k poměrně nízkému růstu došlo mezi roky 2010 a 2014. K nejméně zaměstnaným ženám patří ty, které ukončily střední vzdělání bez maturity. Kvůli ekonomické krizi od roku 2008 až po rok 2010 u základního a středního vzdělání s maturitou bylo sledováno viditelné snižování a pak znovu nárůst. Podle grafu lze podotknout, že mezi lety 2009 a 2010 u žen se středoškolským vzděláním s maturitou byly zaregistrované neměnné hodnoty. Nejvyšší hodnotu na základě statistiky tvoří střední vzdělání bez maturity v roce 2013, skoro 80 tisíc. Nejmenší hodnotu lze určit v roce 2007 u žen s vysokoškolským vzděláním a je to přes 5 tisíc nezaměstnaných žen.

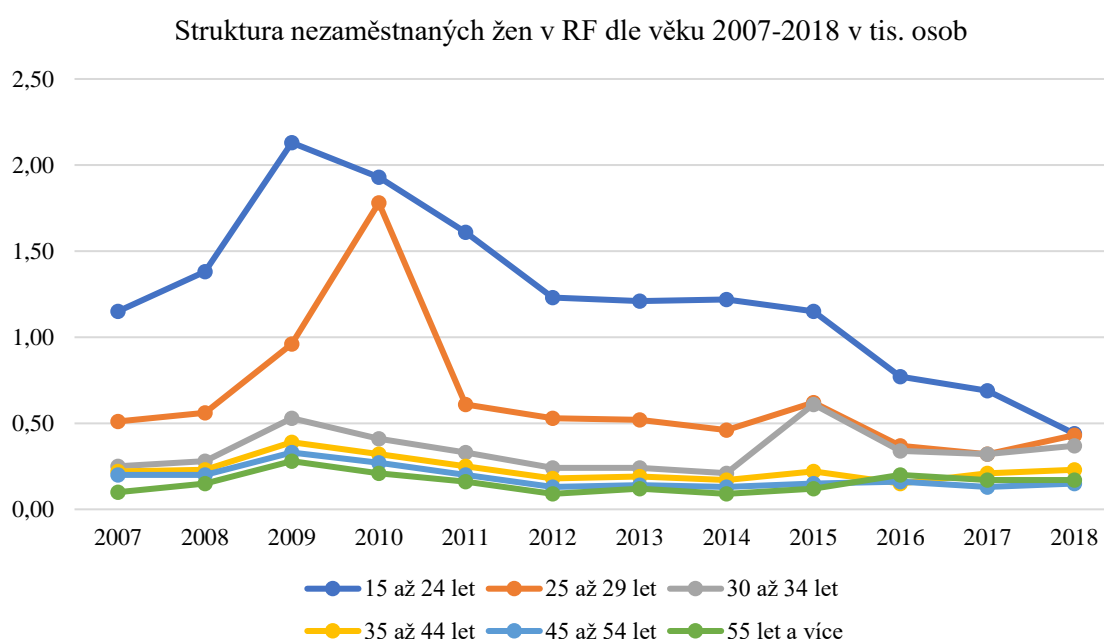
Nejmenší hodnoty nezaměstnanosti nabývaly a udržovaly kategorie žen s vysokoškolským vzděláním v průběhu celého sledovaného období. Opačná situace byla ve stejných letech ale u žen se středoškolským vzděláním bez maturity, kde byla zaregistrovaná nejnižší zaměstnanost.

Struktura nezaměstnaných žen v RF dle věku 2007-2018

Graf č.10 zobrazuje strukturu nezaměstnaných žen v Ruské federaci podle věku mezi roky 2007 a 2018. Stejně jako struktura grafu České republiky, graf vývoje nezaměstnaných žen je rozdělen do 6 věkových skupin.

Podle grafu lze poznat, že v roce 2008 došlo ke zvýšení počtu nezaměstnaných žen ve všech věkových kategoriích. Shodně jako v ČR to způsobila hospodářská krize. Na rozdíl od České republiky, kde nejvyšší podíl nezaměstnaných žen v průběhu období tvoří ženy ve věkové skupině 35 až 44 let, v Rusku nejvyšší počet nezaměstnaných žen spadá do věkové kategorie 15 až 24 let. Je to kvůli tomu, že mladí lidé nemají dostatečnou praxi a ochotu pracovat ve svém věku. Shodná situace jako v ČR je u zaměstnaných žen v kategorii 55 let a více. Podle grafu lze vidět, že věkové kategorie 30-34 let, 35-44 let, 45-54 let a 55 let a více mají skoro stejné hodnoty a jsou poměrně konstantní.

Graf 10: Struktura nezaměstnaných žen v RF dle věku 2007-2018 v tis. osob



Zdroj: gks, vlastní zpracování

Nejvyšší hodnota, která byla dosahovaná v RF vztahovala k roku 2008 a činila 2,13 tis. osob mezi lidmi od 15 do 24 let. Po tom roce počet nezaměstnaných u dané věkové skupiny se začal postupně snižovat, a dokonce v roce 2018 byla dosažena hodnota skoro stejná jako u všech kategorií. Da se předpokládat, že je to kvůli zavedení nových technologií a metod, které v dnešní době je aktuálním trendem.

Struktura nezaměstnaných žen v RF dle vzdělání 2007-2018

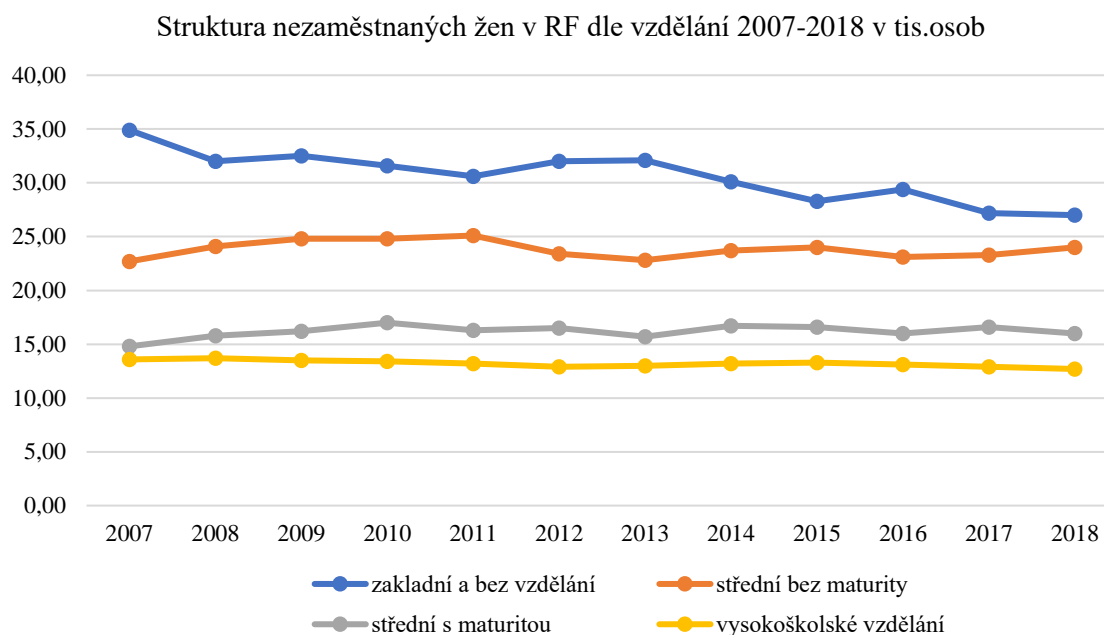
Na grafu níže je zobrazena struktura nezaměstnaných žen v Ruské federaci podle vzdělání v průběhu období 2007 až 2018. Na začátek lze uvést, že vzdělávací systém RF je odlišný od systému ČR. Stejně jako v České republice základní škola v Ruské federaci trvá 9 let. Čeští studenti mohou dále pokračovat v čtyřletém studiu na střední škole, která je

ukončena maturitní zkouškou. Ti, kteří nechtějí jít na střední školu, si mohou vybrat odborné vzdělání, které trvá 3 roky a absolventi dostávají na konci studia výuční list. Mají pak možnost dodělat maturitu a je to ještě dalšími 2 roky studia. V Rusku po základní škole mají studenti také možnost pokračovat studiem na střední škole, anebo ve všeobecném vzdělání. Na rozdíl od ČR střední škola trvá 2 roky a také po zvládnutí maturitní zkoušky absolvent dostává potvrzení o ukončení středního vzdělání. Druhá možnost je absolvování všeobecného vzdělání, které lze získat za 3 roky, ale v některých sférách i za 2 roky (např. technické obory).

Podle ustanovení čl. 3 TC Ruské federace má oficiálně člověk právo pracovat od 16 let, ale existují výjimky z tohoto předpisu. Pracovněprávní vztahy mohou začít i od 15 let, pokud člověk již ukončil střední školu (tzn. 9 tříd) nebo pokračuje ve všeobecném vzdělání na večerním oddělení nebo studuje na dálkovém studiu.

Podle grafu č. 11 lze poznat, že nejvíce žen, které nejsou zaměstnané, tvoří ženy se základním vzděláním a bez vzdělání. Je to kvůli tomu, že nemají dostatečné znalosti v oborech, zkušenosti a praxi. Nejvyšší hodnota, která byla dosažena byla v roce 2007 a tvořila 34,90 tisíc osob. Nejnižší hodnota byla v roce 2018 a činila 12,70 tisíc osob. V průběhu sledovaného období skupina žen s vysokoškolským vzděláním měla konstantní vývoj. Na rozdíl od ČR, kde druhou skupinu nejvíce zaměstnaných tvořili ženy se základním vzděláním, na druhem místě v RF činili ženy s ukončeným středním vzděláním. Jak je vidět, tak u všech nezaměstnaných skupin lze sledovat poměrně fixní rozvoj.

Graf 11: Struktura nezaměstnaných žen v RF dle vzdělání 2007-2018 v tis. osob



Zdroj: gks, vlastní zpracování

Vývoj počtu žen v Senátu České republiky

Následující tabulka č. 6 udává procentní zastoupení žen v Senátu České republiky v jednotlivých letech. Je vidět, že procentní zastoupení žen v Senátu ČR je v každém roce pod 20 %. Od roku 2016 procento zastoupení žen kleslo – skoro na 15 %. V roce 2008 nárůst činil 2,5 p. b., od roku 2010 se procento snížilo do hodnoty 17,3 %. Od roku 2012 do roku 2018 procentní zastoupení žen vzrostlo a v roce 2016 dosáhlo svého historického maxima 19,8 %. V poledních letech se pozitivní trend vytratil a zastoupení žen se snížilo na současných 16,05 %.

Tabulka 6: Vývoj počtu žen v Senátu PČR (%)

Rok	Ženy (%)
2006	14,8 %
2008	17,3 %
2010	18,5 %
2012	17,3 %
2014	18,5 %
2016	19,8 %
2018	16,05 %

Zdroj: ČSU, vlastní zpracování

Vývoj počtu žen ve Statní dumě Ruské federace

Na základě tabulky č. 7 je vidět procentní zastoupení žen ve Statní dumě v Ruské federaci od roku 1999 do 2016. Aktuální informace o zastoupení žen zatím nebyla uvedena, protože následující svolání dumy se bude konat v roce 2021. Lze tady uvést, že celkový počet zástupců ve Statní dumě je každoročně kolem 450 osob. V roce 1999 do Státní dumy bylo zvoleno celkem 34 žen, nebo 7,6 procenta. V dumě IV. svolání v roce 2003 pracovalo jen 44 žen, anebo 10 % z celkového počtu poslanců. V roce 2007 zastoupení žen stoupl do hodnoty 14,3 %. V roce 2011 došlo k prudkému snížení žen ve Statní dumě a jejich počet tvořil pouze 21 (4,7 %) poslanců ze 450. V roce 2016 byl do Státní dumy zvolen nejvyšší počet žen za celou historii Ruské federace a v procentech činil 16,89 nebo 76 žen poslanců. Malé zastoupení žen předních politických stran jsou ovlivněny genderovými normami, které výrazně omezují počet žen kandidátů pro výběr jako volených poslanců a přispívají k mnohým překážkám se kterými se ženy setkávají v průběhu volebního procesu.

Tabulka 7: Vývoj počtu žen v Statní dumě v RF (%)

Rok	Ženy (%)
1999	7,6 %
2003	10,0 %
2007	14,3 %
2011	4,7 %
2016	16,89 %

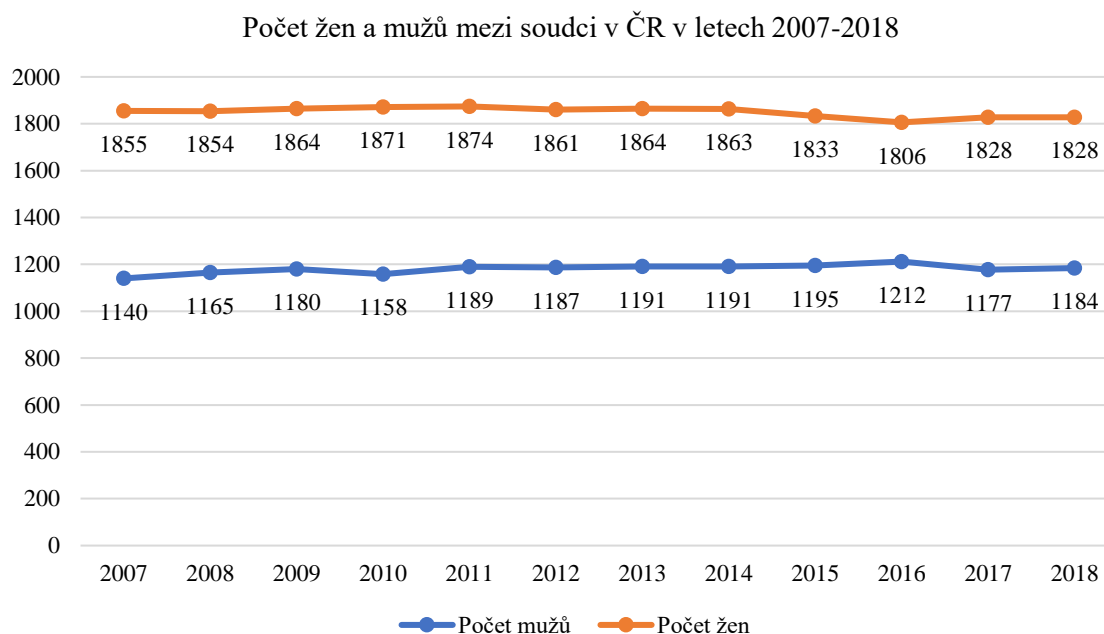
Zdroj: gks, vlastní zpracování

Zastoupení žen a mužů mezi soudci v České republice v letech 2007-2018

Na grafu č. 12 je zobrazen počet zastoupených žen a mužů mezi soudci v České republice ve sledovaném období 2007-2018. Na základě grafu níže je vidět, že počet soudkyň ve všech letech dominuje nad zastoupením soudců mužského pohlaví. Lze tedy uvést, že podíl žen je celkem stabilní a to zhruba 65 až 67 %. U soudkyň je víceméně vidět velmi mírný rostoucí trend, příčinou je klesání počtů mužů od roku 2011. Platí, že ženy obsazují převážně soudy nižších instancí (např. v roce 2018 počet žen u nejvyššího správního soudu ČR byl 12 žen, oproti mužům, kde zastoupení činilo 23 osob). Nejvyšší počet žen spadá do krajských a okresních soudů. Lze předpokládat, že práce soudců

připomíná kancelářskou práci sekretářky, která je tradičně považována za ženskou, a proto zastoupení žen je větší. Pro muže, kteří mají rodinu, není dostatečně výdělečná a neslibuje rychlý kariérní růst.

Graf 12: Počet žen a mužů mezi soudci v ČR v letech 2007-2018



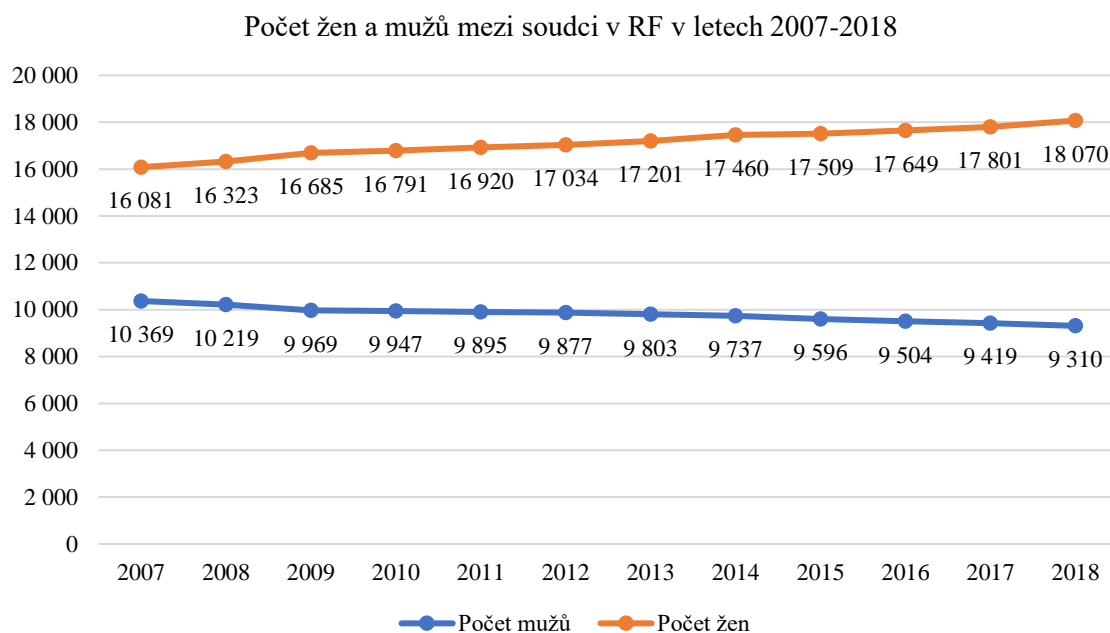
Zdroj: ČSU, vlastní zpracování

Zastoupení žen a mužů mezi soudci v Ruské federaci v letech 2007-2018

Na grafu č. 13 jsou vyneseny počty žen a mužů mezi soudci v Ruské federaci v období 2007-2018. Na první pohled lze uvést, že zastupujících žen na pozici soudců je více než počet mužů. Od roku 2007 vývoj soudkyň v Rusku má rostoucí trend a každoročně jejich počet neustále roste. Opačnou situaci mají muži, kde průběh vývoje je klesající. Příčinou je, že nejvyšší podíl žen připadá do Smírčího soudu, který řeší jednoduché civilní, trestní a správní případy. Zastoupení žen u daných soudů je 70 %. V soudech na úrovni subjektu Ruské federace je počet mužů a žen téměř rovnoměrný – 43 % oproti 57 %. U Nejvyššího soudu Ruské federace v roce 2018 ženy tvořily 32 %, Ústavní soud Ruské federace zaměstnával pouze 3 ženy neboli 18 %. Vyšší zastoupení žen je také ovlivněno tím, že na pozicích asistentů a sekretářek soudců pracují převážně ženy. Mezitím právě z této kategorie pracovníků, kteří patří do vnitřního soudního aparátu, se rekrutují především noví soudci. Taková náborová politika souvisí s tím, že zaměstnanci aparátu mají zásadní výhodu. V průběhu let jako asistenti soudců získávají zkušenosti s řízením věcí a ovládají velkou část pracovního procesu, což znamená, že si dobře představují specifiku práce. Lze poznamenat,

že v roce 2014 došlo ke stoupání celkového počtu soudců v Ruské federaci z 27 004 na 27 194 osob. Příčinou byla anexe Krymu a sjednocení krymských soudních orgánů do ruských soudů. V uvedeném roce ženy stejně měly vyšší zastoupení než muži. Na konci roku 2018 ženy tvořily 66 % nebo 18 070 osob z celkového počtu soudců. Počet mužů ve stejném roce činil skoro 2x méně a jejich počet byl 9 310 osob.

Graf 13: Počet žen a mužů mezi soudci v RF v letech 2007-2018



Zdroj: supcourt, vlastní zpracování

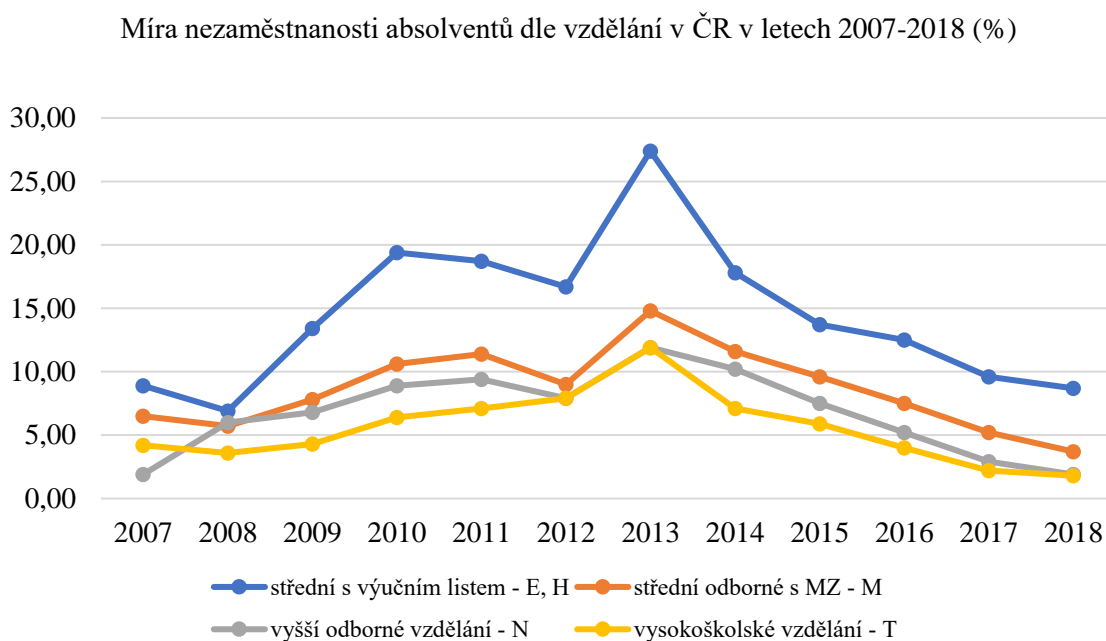
4.1.4 Nezaměstnanost absolventů v ČR a RF v letech 2007-2018

Druhá zkoumaná diskriminovaná skupina jsou absolventi České republiky a Ruské federace v období 2007-2018. Jak už bylo zmíněno vzdělávací systém v Ruské federaci se liší od Českého systému. Aby byla možnost srovnat nezaměstnanost v obou zemích, byly vybrány stejné kategorie vzdělání.

Míra nezaměstnanosti absolventů dle vzdělání v ČR v letech 2007-2018

Pro zkoumání nezaměstnanosti absolventů České republiky v průběhu období 2007–2018 byly vybrány 4 kategorie, a to jsou studenti se středním vzděláním s výučním listem kategorií E, H, se středním odborným vzděláním s maturitou – M, s vyšším odborným vzděláním – N a absolventi vysokoškolského vzdělání kategorií - T. Ohledně zkoumání uplatnitelnosti absolventů na trhu práce je vhodným ukazatelem hodnota míry nezaměstnanosti, která vyjadřuje dlouhodobý vývoj.

Graf 14: Míra nezaměstnanosti absolventů dle vzdělání v ČR v letech 2007-2018 v (%)



Zdroj: Národní ústav pro vzdělávání, vlastní zpracování

Graf č. 14 zobrazuje vývoj míry nezaměstnanosti u absolventů podle vzdělání od roku 2007 až 2018. V průběhu sledovaného období lze vidět, že u míry nezaměstnanosti dochází k výrazným změnám. Ekonomická krize, která se projevila v roce 2008, způsobila poměrně výrazný nárůst míry nezaměstnanosti u absolventů jednotlivých skupin na trhu práce. V období 2010-2012 se situace na trhu práce mírně zlepšila. V roce 2013 míra nezaměstnanosti absolventů opět začala stoupat v důsledku druhé ekonomické krize. Od roku 2014 znovu došlo k poklesu, který pokračuje do dnešní doby. V roce 2016 míra nezaměstnanosti absolventů tvořila skoro stejné hodnoty jak před začátkem ekonomické krize a po té době se vývoj nezaměstnanosti výrazně snížil. Míra nezaměstnanosti v roce 2018 tvoří minimální hodnoty.

Pokud se podíváme na vývoj nezaměstnanosti podle jednotlivých skupin vzdělání, tak je možné poznat, že do nejvíce nezaměstnané kategorie spadají absolventi středního vzdělání s výučním listem. Do kategorie E a H patří učební obory, které připravují studenti pro nejméně náročné typy práce (např. dělnická a řemeslná profese). Ze statistiky je dobře vidět, že míra nezaměstnanosti v rámci této kategorie vzdělání zůstává pořád vysoká. V komparaci s ostatními skupinami vzdělání je zde zaregistrován nejvyšší počet absolventů. Nejvyšší úroveň míry nezaměstnanosti u této kategorie byla v roce 2013 a činila 24,7 %. Ze statistických dat vychází, že meziročně u této kategorie došlo ke zvýšení míry o 10,7 p. b.

Ve srovnání s rokem 2012, kde počet nezaměstnaných absolventů tvořil 4 678 osob, v roce 2013 počet dosáhnul 7 483 osob. Po roce 2013 se míra nezaměstnanosti začala snižovat a nejmenší hodnota u absolventů s výučním listem byla v roce 2018 (8,7 % nebo 1 057 osob).

Další zkoumaná kategorie nezaměstnaných jsou absolventi středního odborného vzdělání s maturitou kategorie M. Tady lze uvést, že v roce 2011 byla zavedená státní maturitní zkouška, což působilo snížení počtu absolventů a s tím i míry nezaměstnanosti. V roce 2007 v dané kategorie bylo zaregistrováno 46 511 osob. Od té doby pak došlo k postupnému snížení, v roce 2013 bylo v rámci středního vzdělání s maturitní zkouškou evidováno 28 939 absolventů, v roce 2018 to bylo 27 536 absolventů, což je oproti roku 2017 nárůst o 343 osob. Situace na trhu práce se v průběhu sledovaného období zlepšila a počet absolventů středního vzdělání s maturitou se snížil o 41 %. Od roku 2013 je vidět mírný pokles míry nezaměstnanosti u absolventů kategorie M. V roce 2013 hodnota míry nezaměstnanosti tvořila nejvyšší hodnotu 14,80 % nebo 5 895 nezaměstnaných absolventů. Od té doby míra nezaměstnanosti neustále klesala a už v roce 2018 měla hodnotu 3,70 % neboli 1 015 osob.

Následující kategorie nezaměstnaných absolventů je v oboru vyššího odborného vzdělání – N. Pokud se jedná o výpočet míry nezaměstnanosti mezi absolventy vyššího odborného vzdělávání, je třeba poznamenat, že tato kategorie podléhá fluktuacím míry nezaměstnanosti v důsledku ukončení některých oborů z důvodu nízkého počtu studentů.

Nejvyšší hodnota míry nezaměstnanosti v oboru byla v roce 2013 a činila 11,9 % nebo 493 osoby, zaregistrovaných téhož roku bylo 4 819 absolventů. Nejnižší hodnota míry byla dosažena v roce 2018 a činila 1,8 %. Oproti hodnotě v roce 2017 došlo k meziročnímu snížení o 1,1 p. b. V roce 2018 bylo evidováno 67 nezaměstnaných absolventů, v roce 2017 tento počet odpovídal hodnotě 120 osob.

Poslední zkoumaná hodnota míry nezaměstnanosti jsou absolventi vysokoškolského vzdělání – T. Tento obor zahrnuje absolventy, kteří mají pětileté magisterské či navazující magisterské studium a studují v prezenční (denní) formě. V průběhu celého období 2007-2018 se vykazující hodnoty pohybují v rozmezí od 1,8 až do 11,9 %. Od roku 2011 následovalo zvýšení míry nezaměstnanosti, což bylo ovlivněno negativním demografickým vývojem. Nejvyšší hodnoty míry nezaměstnanosti byla dosažena v roce 2013, kdy tvořila 11,9 %. Od roku 2013 se míra nezaměstnanosti absolventů s vysokoškolským magisterským vzděláním začala snižovat a v roce 2018 došla do nejmenší hodnoty 1,8 %.

Míra nezaměstnanosti absolventů dle vzdělání v RF v letech 2007-2018

Pro porovnání s Českou republikou byly vybrány 4 kategorie vzdělání a jsou to absolventi středního vzdělání s výučním listem, absolventi středního odborného vzdělání s maturitou, absolventi, kteří ukončili střední odborné vzdělání a absolventi, kteří mají vysokoškolský titul.

Na první pohled z grafu č. 15 lze uvést, že na rozdíl od ČR, kde největší podíl míry nezaměstnanosti tvořili absolventi středního vzdělání s výučním listem, tak v Rusku to představovala kategorie absolventů středního vzdělání s maturitou v průběhu celého období. Je to kvůli tomu, že velké množství školáků odchází po 9 třídě a uvádí, že následující 2 roky už nepotřebují, že je to jenom ztráta času (gks.ru, 2018). V letech 2007-2018 je možné říci, že k významným změnám nedocházelo ani v jedné zemi. Všechny kategorie mají stejný vývoj míry nezaměstnanosti. Od roku 2007 do roku 2009 se vyskytoval skok míry nezaměstnanosti u všech kategorií. Opět na to měla vliv hospodářská krize. Od roku 2009 míra nezaměstnanosti u absolventů začala klesat a od té doby má konstantní hodnoty.

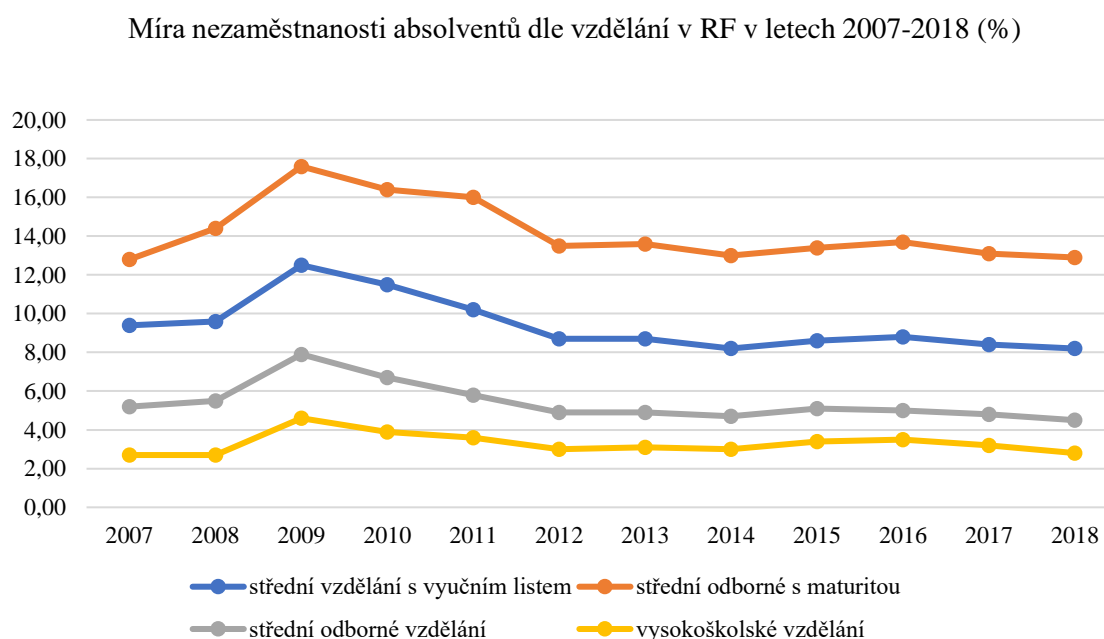
První skupina nejvíce nezaměstnaných tvoří absolventi středního odborného vzdělání s maturitou. Jsou to studenti, kteří ukončili 11 let střední školy. Nejvyšší míra nezaměstnanosti u dané kategorie byla dosažena v roce 2009 a činila 17,6 % nebo 668 osob. Na konci roku 2018 měla míra nezaměstnanosti srovnatelnou hodnotu s rokem 2007 a to 12,9 % nebo 1 006 absolventů. Ve srovnání s rokem 2017 se míra nezaměstnanosti snížila o 0,2 p. b. nebo na 149 osob.

Druhou skupinu nezaměstnaných představují absolventi středního vzdělání s výučním listem. Pod tu kategorie spadají studenti, kteří ukončili studium ve škole po 9 třídě. Znovu byla nejvyšší míra nezaměstnanosti v roce 2009 a činila 12,50 % nebo 2 062 osob. Od roku 2009 vývoj nezaměstnanosti začal klesat a v roce 2018 míra nezaměstnanosti absolventů středního vzdělání s výučním listem tvořila 8,2 % nebo 330 osob.

Třetí porovnávaná kategorie jsou absolventi středního odborného vzdělání. Tato skupina je rozdělována na program školení středních odborníků a na odbornou přípravu kvalifikovaných pracovníků. V roce 2009 hodnota míry nezaměstnanosti dosáhla hodnoty 7,9 % nebo 2 540 osob. Tato míra nezaměstnanosti byla registrovaná také jako nejvyšší za období 2007-2018. Potom následovalo klesání a na konci roku 2018 míra nezaměstnanosti oproti roku 2017 klesla o 0,3 p. b. a tvořila 4,50 %.

Poslední obor, ve kterém byla zkoumaná míra nezaměstnanosti jsou absolventi vysokoškolského vzdělání magisterského studia. Stejně jako v České republice do té kategorie spadá nejvíc zaměstnaných absolventů. Stejně jako u ostatních kategorií v roce 2009 došlo k nárůstu míry nezaměstnanosti a její hodnota tvořila 4,6 % nebo 943 osoby. Po roce 2009 následoval pokles míry a hodnoty byly skoro konstantní. Interval míry nezaměstnanosti se pohyboval v rozmezí od 2,7 % do 4,6 %. Nejnižší procento míry nezaměstnanosti bylo dosaženo v roce 2007 (2,7 %). V roce 2018 se tato hodnota zvýšila o 0,1 p. b. oproti roku 2007.

Graf 15: Míra nezaměstnanosti absolventů dle vzdělání v RF v letech 2007-2018 v (%)



Zdroj: gks, vlastní zpracování

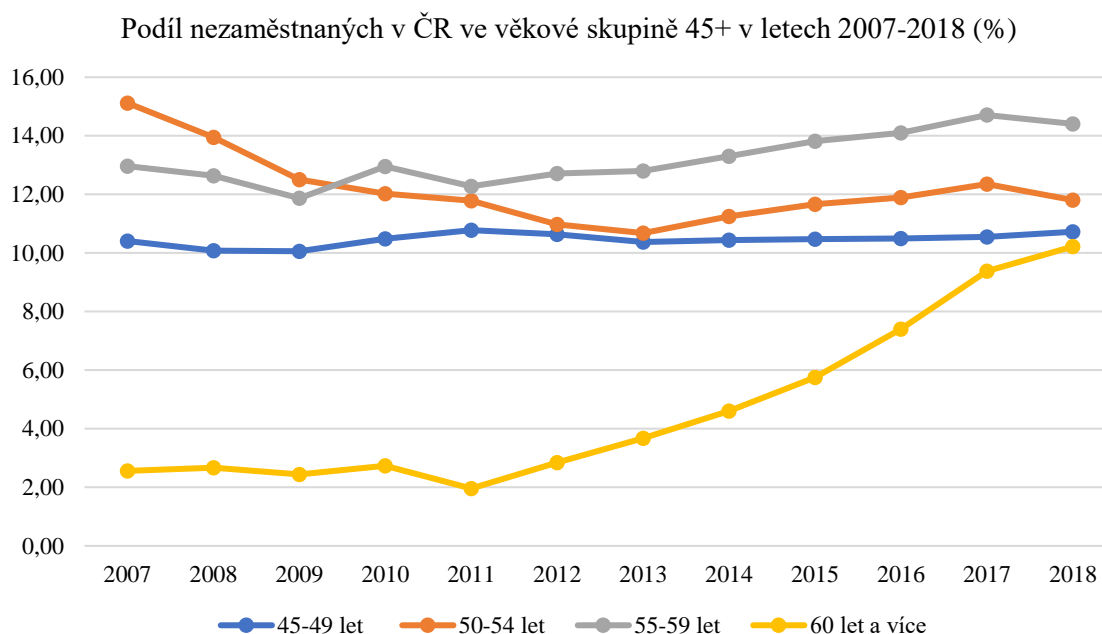
4.1.5 Nezaměstnanost starších osob 45+ ČR a RF v letech 2007-2018

Následující pozorovaná skupina jsou osoby ve věkové skupině 45+. Pro sledování vývoje nezaměstnanosti byl zvolen ukazatel podílu nezaměstnaných osob. Zde lze poznamenat, že v České republice muži a ženy odchází do důchodu ve věku 65 let. V Ruské federaci muži a ženy odchází v různých věkových kategoriích (65 let a 60 let).

Podíl nezaměstnaných v ČR ve věkové skupině 45+ v letech 2007-2018 v procentech

Ministerstvo práce a sociálních věcí zveřejňuje údaje ohledně vybraných skupin ve věkových kategoriích 45-54 let, 50-54 let, 55-59 let a 60 let a více. Na základě toho byl udělán graf č. 16, který zohledňuje podíl nezaměstnaných osob u těchto jednotlivých skupin.

Graf 16: Podíl nezaměstnaných osob v ČR ve věkové skupině 45+ v letech 2007-2018 v (%)



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Z grafu je možno vidět, že nejvyšších hodnot v průběhu let 2007-2018 bylo dosaženo u nezaměstnaných osob ve věkové skupině od 55 do 59 let. V roce 2007 došlo k poklesu podílu nezaměstnaných osob o 0,33 p. b. a v roce 2008 tvořil 12,64 % nebo 49,14 tis.osob. Od roku 2008 do roku 2010 se úroveň nezaměstnaných zvýšil v důsledku ekonomické krize. Od roku 2011 podíl nezaměstnaných začal neustálé růst až do roku 2017. Jeho nová hodnota 14,71 % byla zároveň i nejvyšší nebo 41,28 tisíc nezaměstnaných osob. Nejnižší hodnota podílu, která byla dosahovaná v průběhu celého období byla registrovaná v roce 2009 a tvořila 11,87 % nebo 63,97 tisíc osob.

Druhou nejvíc ohroženou skupinu tvoří lidé od 50-54 let. Od roku 2007 podíl nezaměstnaných osob, který činil 15,12 % začal klesat a v roce 2013 dosáhla hodnoty 10,68 % nebo 63,75 tisíc osob. Po tomu roku pak sledoval růst podílu nezaměstnaných osob do roku 2017, kde hodnota činila 12,35 p. b. nebo 34,66 tis. osob a od té doby měla klesající trend. V roce 2018 podíl nezaměstnaných osob dosáhla hodnoty a je to 11,81 % neboli 27,34 tis. osob.

Třetí skupinu osob tvoří lidé od 45 do 49 let. Vývoj podílu nezaměstnaných nosí docela konstantní průběh. Od roku 2007 do roku 2009 podíl nezaměstnaných klesnul o 0,35 p. b. Pak sledoval mírný růst do roku 2011, kde podíl tvořil 10,78 % nebo 54,81 tisíc osob. Po té době podíl nezaměstnaných osob se začal znovu klesat a v průběhu zbývajících

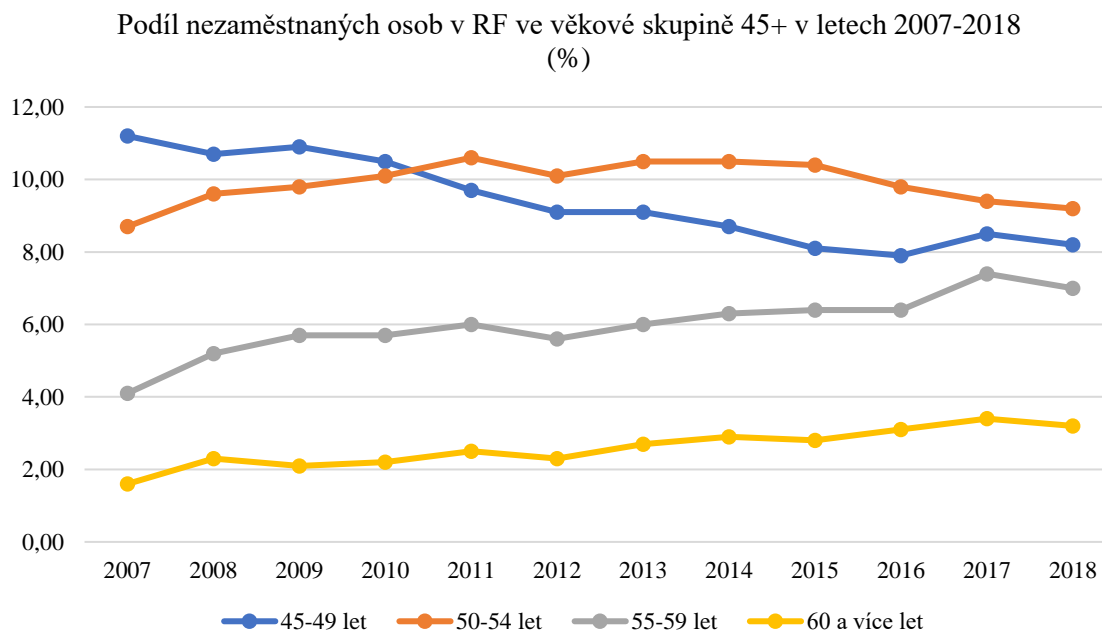
jednotlivých roků pohybovala v rozmezí od 10,78 % do 10,38 %. Na konci roku 2018 podíl nezaměstnaných osob činil 10,72 % nebo 24,82 tisíc osob.

Na základě grafu č. 16 je patrně poznat, že k výrazným změnám došlo u nezaměstnaných ve věkové kategorii 60 let a více. V prvních pěti letech sledovaného období vývoj podílu nezaměstnaných osob vyjadřoval konstantní úroveň. K významným změnám došlo v roce 2011, kde podíl nezaměstnaných začal rychle zvyšovat a z hodnoty 1,96 % (9,6 tisíc osob) činil v roce 2018 10,22 % (21,95 tisíc osob).

Podíl nezaměstnaných osob v RF ve věkové skupině 45+ v letech 2007-2018 v procentech

Pro zkoumání podílu nezaměstnaných osob byly vybrány 4 věkové kategorie, a to jsou nezaměstnané osoby ve věku 45-49 let, 50-54 let, 55-59 let a 60 a více let. Podle statistických dat graf č. 17 ukazuje vývoj podílu nezaměstnaných osob jednotlivých skupin v letech 2007-2018. Nejmenší hodnoty nezaměstnanosti v průběhu období tvořili lidé, kterým je 60 let a více. K výrazným změnám docházelo u skupiny osob ve věku 45-49 let, kde na začátku sledovaných let podíl nezaměstnaných byl vyšší než u ostatních skupin. Ale od roku 2009 začal klesat a podíl nezaměstnaných osob na trhu práce této věkové skupiny byl menší. Od téhož roku skupinu 45-49 let vyměnila věková skupina 50-54 let. Nejmenší podíl nezaměstnaných v RF tvoří lidé ve věkové kategorii 60 let a více. Vysvětlováno je to tím, že starší generace zůstává na pracovních místech nebo v dohledné době odhází do důchodu.

Graf 17: Podíl nezaměstnaných osob v RF ve věkové skupině 45+ v letech 2007-2018 v (%)



Zdroj: gks, vlastní zpracování

Co se týká jednotlivých věkových skupin, tak do roku 2010 lidé ve věku 50-54 let tvořily méně ohroženou kategorii, než osoby 45-49 let. V roce 2011 se na trhu práce tato situace změnila, zde podíl nezaměstnaných u první skupiny stoupl na hodnotu 10,6 % nebo 523 osob a druhá věková kategorie se snížila o 0,8 p. b. a počet nezaměstnaných činil 480 osob. Vysvětluje se to tím, že lidé od 50 do 54 let už nemají tolik času a zdraví, aby mohli chodit pořád do práce (gks.ru, 2019). Po tomto přelomu už významné změny u těchto dvou věkových skupin nebyly a podíl nezaměstnaných nabýval nicméně konstantního procenta. V roce 2018 byly dosaženy nejmenší hodnoty podílu nezaměstnaných osob u obou věkových kategorií. Podíl nezaměstnaných téhož roku u osob mezi 45 a 49 let činila 8,2 % nebo 307 tis. osob, u lidí ve věku 50-54 9,2 % nebo 474 tis. osob.

K výrazným změnám došlo u generace, které bylo od 55 do 59 let. Tady v průběhu let 2007-2018 došlo k nárůstu podílu nezaměstnaných osob. V roce 2007 procent podílu nezaměstnaných tvořil 4,1 % (184 tis. osoby), oproti roku 2018, kde hodnota podílu nezaměstnaných nabývala až 7 % (273 tis. osoby). Příčinou takového skoku je přijetí federálního zákona o zakázání propouštění pracovníků v předdůchodovém věku. Zákon stanoví pokuty zaměstnavatelům, kteří nepřijímají do práce anebo nepodloženě propouštějí zaměstnance v předdůchodovém věku. Do této kategorie patří pracovníci a uchazeči o zaměstnání, kterým do důchodu zbývá 5 let.

Poslední zkoumaná skupina osob patří do věkové kategorie 60 a více let. Zde podíl nezaměstnaných osob od roku 2007 mírně vzrůstal, ale nedosahoval velkých hodnot. Podíl nezaměstnaných osob se pohyboval v rozmezí od 1,6 % do 3,2 %. Přičemž vývoj nezaměstnaných je skoro stejný jako u předešlé skupiny. Zde se opět podíl nezaměstnaných osob v průběhu období zvyšoval a důsledkem bylo ne jenom přijetí federálního zákona, ale ještě vysoký procent úmrtnosti (45,5 %).

4.1.6 **Nezaměstnanost tělesně postižených osob ČR a RF v letech 2007-2018**

Následující kapitola je zaměřena na postavení tělesně postižených osob na trhu práce v České republice a Ruské federaci v období 2007-2018.

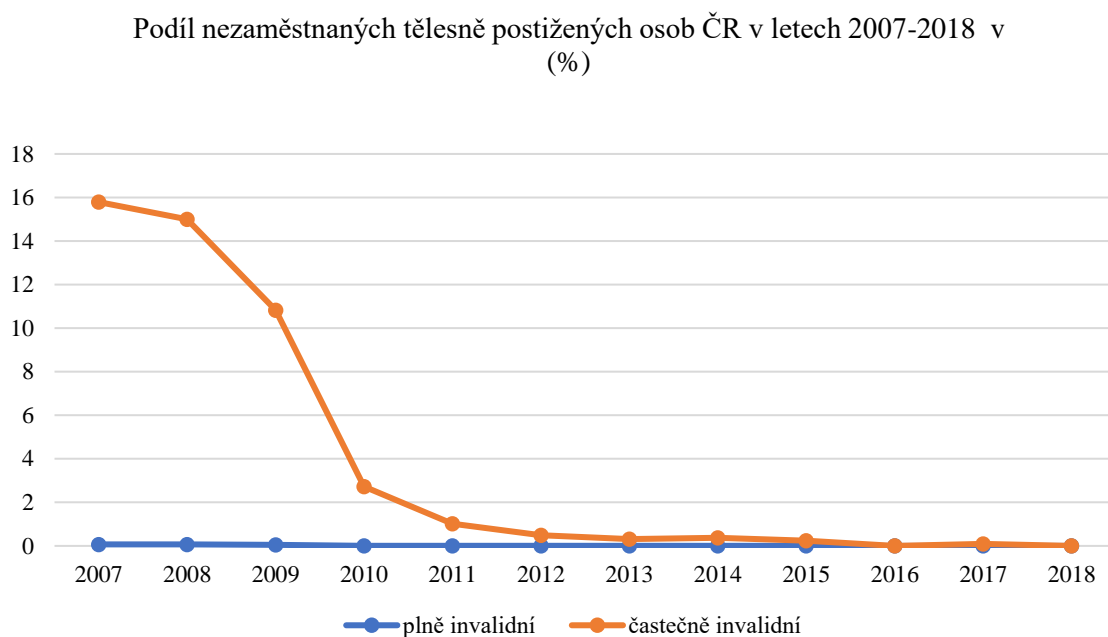
Podíl nezaměstnaných tělesně postižených osob ČR v letech 2007-2018 v procentech

Graf č. 18 zobrazuje podíl nezaměstnaných tělesně postižených osob v České republice v letech 2007-2018 v procentuálním vyjádření. Pro srovnání byly vybrány 2 základní kategorie, které jsou plně invalidní a částečně invalidní tělesné postižení.

Na základě grafu č. 18 lze uvést, že podíl nezaměstnanosti částečně invalidních osob převyšuje podíl postižených třetího stupně (tzv. plně invalidních) v průběhu sledovaného období. Nejvyšší podíl nezaměstnaných osob I. a II. stupně byl dosažen v roce 2007, tvořil 15,79 % nebo 58 021 osoby, přičemž mužů z toho činilo 28 226 osob a žen 27 795 osob. Po roce 2008 podíl nezaměstnaných šel intenzivně dolů a už v roce 2010 podíl činil 2,72 % neboli 15 278 tělesně postižených osob. Od roku 2012 podíl nezaměstnaných tělesně postižených osob byl v rozmezí od 0,49 % do 0 %. V roce 2018 v kategorii částečně invalidních měli zájem o pracovní místa pouze 4 lidé, z toho jsou dva muži a dvě ženy.

Druhou zkoumanou skupinu tělesně postižených tvoří lidé, kteří mají úplnou invalidnost. U této kategorie se podíl nezaměstnaných blížil skoro k 0 %. Nejvyšší podíl byl znovu dosažen v roce 2007 a činil 0,7 % nebo 254 osoby (z toho 108 žen a 146 muži). Od roku 2010 do roku 2015 vývoj podílu byl konstantní a neměnil se, jeho hodnota tvořila 0,1 %. Ale měnil se počet nezaměstnaných plně tělesně postižených osob (v roce 2010-56 osob, 2011-45 osob, 2012-33 osoby, 2013-32 osoby, 2014-42 osob a v roce 2015-25 osob). Na začátek roku 2018 v této kategorii měli zájem o práci pouze dva uchazeči, a to jenom v lednu a v únoru, v následujících měsících roku 2018 počet uchazečů o zaměstnání byl nulový.

Graf 18: Podíl nezaměstnaných OZP ČR v letech 2007-2018 v (%)



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Počet nezaměstnaných tělesně postižených osob v ČR dle stupňů invalidnosti v letech 2010-2018 tis. osob

Tabulka č. 8 obsahuje hodnoty počtu nezaměstnaných tělesně postižených osob v České republice dle stupně invalidnosti v letech 2010-2018. Od 1. 1. 2010 došlo ke změnám a od této doby byly zavedené 3 stupně invalidity místo invalidity plné a invalidity částečné. Proto sledované období je od roku 2010. Zákon § 39 č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění reguluje rozdělování stupňů invalidity. Osoby ve třetím stupni invalidity jsou rozděleny na dvě kategorie, a to na osoby ve třetím stupni invalidity (§39/2c) a na osoby ve třetím stupni invalidity (§39/2c) §39/4f), které jsou schopny výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek. Tady lze poznamenat, že uchazeči se zdravotním postižením nemusí obsazovat jenom volná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením. Příkladem jsou lidé, kteří mají I. stupeň postižení a mají právo obsazovat i běžné pracovní pozice na trhu práce.

Tabulka 8: Počet nezaměstnaných OZP v ČR dle stupňů invalidnosti v letech 2010-2018 tis. osob

ROK	1st.inval. (§39/2c)	2st.inval. (§39/2c)	3st.inval. (§39/2c)	3st.inval. (§39/2c) §39/4f)
2010	31 730	13 117	65	220
2011	33 670	15 382	89	215
2012	35 313	16 988	156	288
2013	37 151	18 178	112	254
2014	36 296	17 823	71	226
2015	34 588	17 094	111	196
2016	32 302	16 085	90	61
2017	26 510	13 531	95	136
2018	21 570	10 999	67	94

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Z tabulky č. 8 je jasné vidět, že největší zájem o práci mají osoby s 1. stupněm invalidity. Nejvyšší zájem o práci v této kategorii byl dosažen v roce 2013 a činil 37 151 tisíc osob (6,22 %). Přičemž ženy tvořily vyšší počet než muži na 503 osoby. Počet nezaměstnaných, kteří spadají do 3. stupně invalidity je méně než počet nezaměstnaných spadajících do 3. stupně invalidity, kteří mohou vykonávat výdělečnou činnost jen za zcela mimořádných podmínek. U kategorie druhého stupně tělesně postižených osob byl nejvyšší počet nezaměstnaných také v roce 2013 a činil 18 178 osob (3,05 %). Nejtěžším stupněm je třetí stupeň invalidity (§39/2c), kde dochází ke snížení pracovní způsobilosti, a proto ve sledovaném období tato skupina tvořila nejmenší počet osob.

Počet nezaměstnaných tělesně postižených osob RF dle stupňů invalidnosti v letech 2007-2018 tisíc osob

V Ruské federaci stejně jako v České republice jsou tělesně postižené osoby rozdělovány do tří stupňů invalidity, akorát jsou stupně invalidity opačné. První kategorie odpovídá 3. kategorii v ČR. Tělesně postižení v první skupině jsou občané s nezávažnějšími poruchami. Pod druhou skupinu invalidity spadají lidé, u kterých je omezená normální životní činnost a potřebují rehabilitace nebo opatření na jejich sociální ochranu. Lidé s třetím

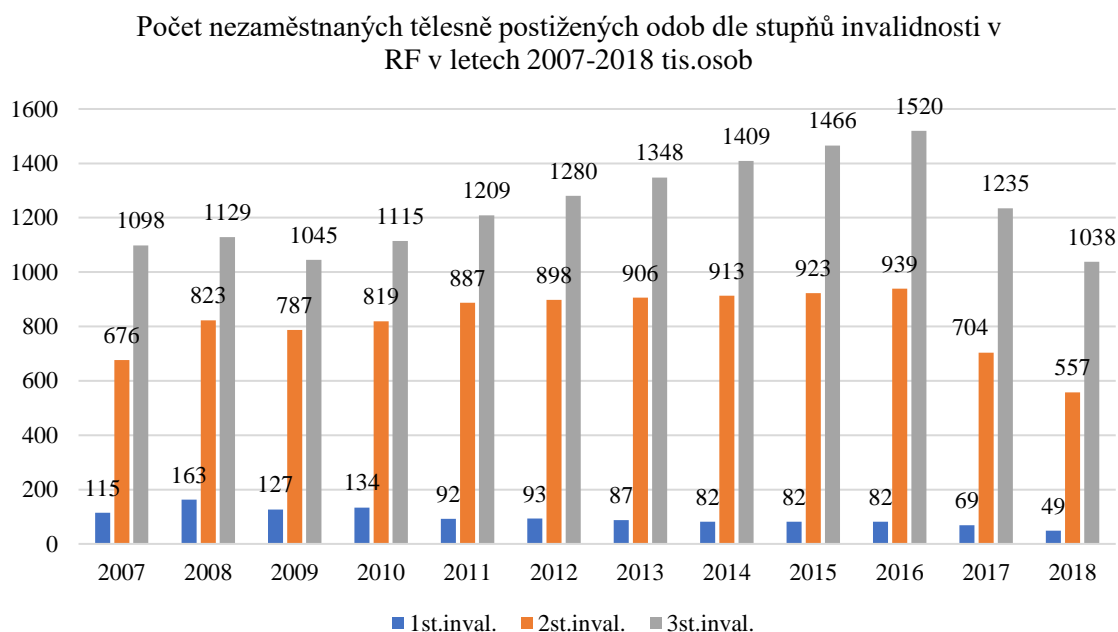
stupněm invalidity charakterizovaným jako středně závažné zdravotní problémy, nejsou z důvodu těchto problémů pracovním omezení (gks.ru, 2018).

Na grafu č. 19 jsou zaneseny celkové počty tělesně postižených dle invalidních kategorií v tisících osob. Podle grafu je vidět, že nejvíc nezaměstnaných na trhu práce tvořili lidé s třetím stupněm invalidity v průběhu sledovaného období. V roce 2009 počet nezaměstnaných osob tvořil 1 045 tisíc osob, po té době až do roku 2016 počet nezaměstnaných se začal značně zvyšovat a tam byla dosažena nejvyšší hodnota nezaměstnaných a to je 1 520 tisíc osob. Od roku 2016 se počet nezaměstnaných snížil na 295 tisíc osob a v roce 2017 hodnota nezaměstnaných tvořila 1 235 tisíc osob. V roce 2018 také došlo k poklesu a celkový počet nezaměstnaných tělesně postižených třetího stupně činil 1 038 tis. osob.

Druhou ohroženou skupinu osob tvořili tělesně postižení lidé s druhým stupněm invalidity. Na začátku sledovaného období lze pozorovat růst počtu nezaměstnaných osob dané skupiny. Stejně jak u předešlé skupiny nejvyšší počet osob činil v roce 2016 a je to 939 tisíc osob. Po té době počet nezaměstnaných začal klesat a v roce 2018 počet nezaměstnaných tělesně postižených osob druhého stupně tvořil 557 tisíc osob.

Poslední skupinu tělesně postižených tvořili lidé prvního stupně invalidity. V důsledku hospodářské krize roce 2008 byla dosažena nejvyšší hodnota počtu nezaměstnaných a to 163 tisíce osob. Příčinou takového nárůstu bylo obsazení běžných pracovních míst lidmi s I. stupněm invalidity. Od roku 2011 počet nezaměstnaných mírně klesal a už v roce 2018 počet nezaměstnaných tělesně postižených osob prvního stupně tvořil 49 tisíc osob.

Graf 19: Počet nezaměstnaných OZP dle stupňů invalidnosti v RF v letech 2007-2018 tis. osob



Zdroj: gks, vlastní zpracování

4.1.7 Vývoj průměrných mezd v ČR a RF v letech 2007-2018

Tato kapitola práce je zaměřena na porovnání průměrných mezd v České republice a Ruské federaci v období 2007-2018. Lze poznamenat, že při výpočtu průměrné mzdy je povinné počítat s několika podmínkami: prozkoumání regionu země nebo samostatného města; typu obce (město, obec). Také bere v úvahu pracovní předpisy, které vytvářejí úroveň mzdy, která je závislá na dalších faktorech:

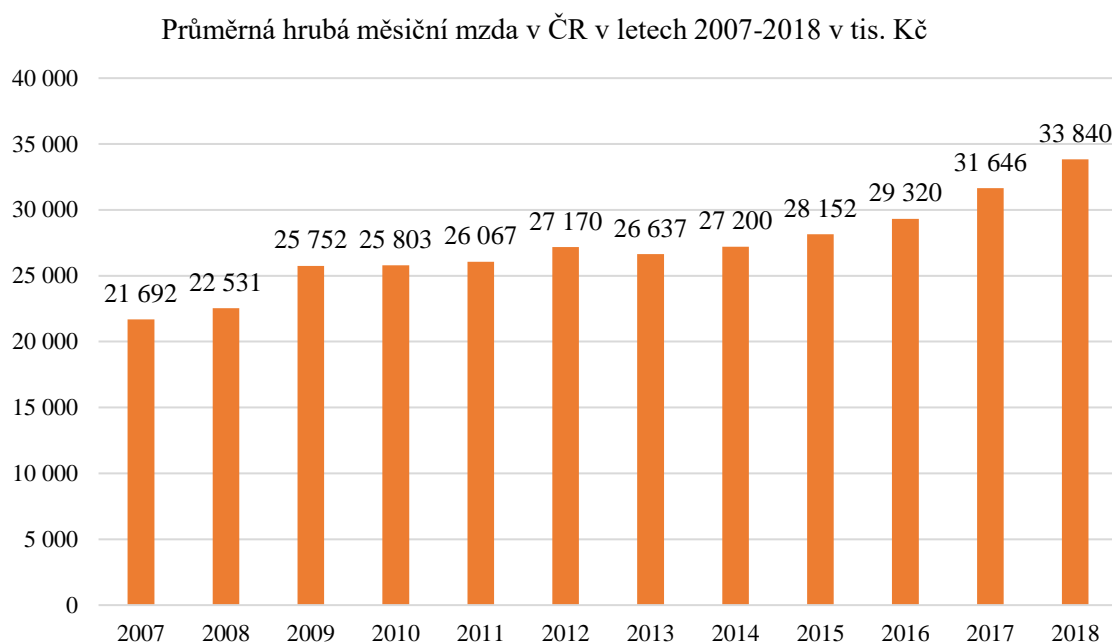
- vybraná profese, na kterou je původně stanovena výše mzdy;
- zkušenosti, praxe;
- zvláštní úspěchy, které stanovují další prémie.

Vývoj průměrné mzdy v České republice v letech 2007-2018

Graf č. 20 zohledňuje vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v České republice ve sledovaném období 2007 a 2018 v tisíci korunách. Na základě grafu je možno říci, že skoro ve všech sledovaných letech průměrná hrubá mzda stoupala, pouze v roce 2013 byl zaregistrován pokles průměrné mzdy. Od roku 2007 do roku 2013 průměrná mzda měla rostoucí trend. V průběhu těch let se z hodnoty 21 692 Kč dostala na 27 170 Kč. Ve srovnání s rokem 2012 se v roce 2013 průměrná mzda snížila o 484 Kč (1,8 %). Za to období došlo k stoupaní spotřebitelských cen o 1,1 %, klesl objem mezd o 2,9 % a také se snížil počet

zaměstnanců o 1,2 %. V roce 2018 průměrná měsíční mzda činila 33 840 Kč, což oproti předchozímu roku se průměrná mzda zvýšila o 2 179 Kč (6,9 %). Za ten rok opět šlo ke zvýšení spotřebitelských cen o 2,1 %, objem mezd vzrůstal o 7,9 % a počet nezaměstnaných stoupl o 0,9 %.

Graf 20: Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR v letech 2007-2018 v tis. Kč



Zdroj: ČSU, vlastní zpracování

Průměrná hrubá měsíční mzda v České republice dle pohlaví v letech 2007-2018

Tabulka č. 9 udává přehled hrubých měsíčních mezd v České republice mezi muži a ženami v období 2007-2018. Základní příčiny nerovnosti v platech u žen a mužů spočívají v tom, že ženy více pečují o děti, ženy mají méně odpracovaných hodin, což také ovlivňuje hodnotu mzdy. Muži oproti ženám dávají ve většině případů přednost kariernímu růstu a tím pádem jsou ochotni pro úspěch víc obětovat.

Na základě tabulky je vidět, že průměrné mzdy u mužů jsou větší než u žen. MPSV udává, že tento rozdíl činí 22 %. Od roku 2007 do roku 2010 se průměrné mzdy u obou skupin zvyšovaly. Od roku 2010 došlo k přelomu a průměrné mzdy začaly klesat, u mužů o 1 958 Kč, u žen tato změna byla minimální, jenom 277 Kč. Mezi roky 2011 a 2012 došlo také ke snížení průměrných mezd, tady rozdíly už činily větší hodnoty, u mužů 3 657 Kč, u žen 2 354 Kč. Od roku 2013 se situace začala zlepšovat a průměrná hrubá měsíční mzda se od té doby neustále zvyšuje. V roce 2018 průměrná měsíční hrubá mzda u mužů činila 31 910 Kč, což je více než u žen, které vydělávají o 5 420 Kč méně tzn. 26 490 Kč měsíčně.

Růst průměrných mezd je ovlivněn zvýšením minimálních mezd, zvýšením platů ve veřejném sektoru a pokračujícím hospodářským růstem.

Tabulka 9: Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR dle pohlaví v letech 2007-2018 tis. Kč

Rok	Muži (Kč)	Ženy (Kč)
2007	27 489	20 684
2008	29 429	21 798
2009	29 953	22 414
2010	30 192	22 666
2011	28 234	22 389
2012	24 577	20 035
2013	24 330	20 029
2014	24 847	20 552
2015	26 156	21 066
2016	27 372	22 426
2017	29 639	24 790
2018	31 910	26 490

Zdroj: ČSU, vlastní zpracování

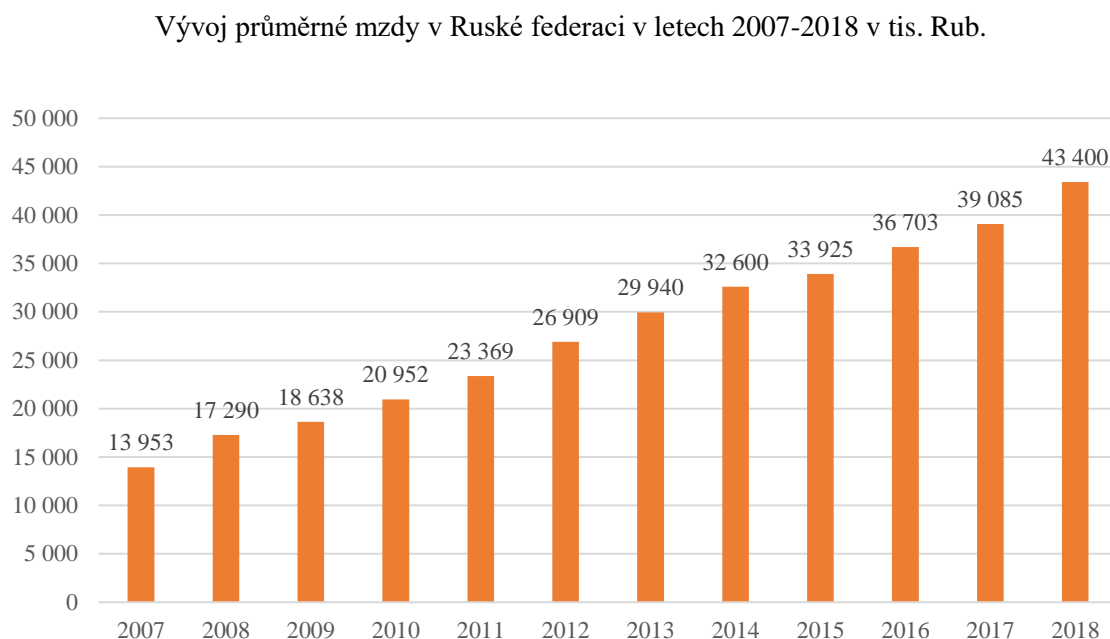
Vývoj průměrné mzdy v Ruské federaci v letech 2007-2018

Na graf č. 21 jsou vyneseny průměrné mzdy v Ruské federaci v letech 2007-2018 v tis. Rub⁴ (calc, 2020). V Ruské federaci průměrná hrubá mzda má dlouhodobě rostoucí trend a ve všech letech bylo registrováno stoupání průměrné mzdy.

Pokud vezmeme dlouhodobé porovnání mzdy, tak za 11 let růst mzdy ukazoval pozitivní vývoj. Je pravda, že v dolarech v současné době výsledky mzdy jsou horší a je to kvůli poklesu kurzu více než 2krát (30 rublů za 1\$ v roce 2013 a více než 60 v roce 2018). Ve srovnání s průměrnou měsíční hrubou mzdou za celý rok 2017, která podle odhadů Rosstatu činila 39 085 rublů, oproti roku 2018, kde průměrná mzda tvořila 43 400 rublů, růst činil 8 %. Celkově je růst spíše pozitivní, ale nelze neuvést fakt, že kromě růstu mezd se úměrně zvedají i ceny potravin, ceny za oblečení a dalších předmětů nezbytných pro život. Každoroční průměrná měsíční hrubá mzda se zvyšovala v rozmezí od 2 314 Rub. do 4 315 Rub.

⁴ 1CZK = 3,05 RUB. (aktuální kurz na 07.03.2020)

Graf 21: Vývoj průměrné mzdy v Ruské federaci v letech 2007-2018 v tis. Rub.



Zdroj: gks, vlastní zpracování

Průměrná hrubá měsíční mzda v Ruské federaci dle pohlaví v letech 2007-2018

Podle statistických údajů Ministerstva práce muži v Rusku vydělávají zhruba o třetinu více než ženy. Procento zaměstnanosti žen je vysoké, ale pokud jedná se o mzdy, tak plat žen v Ruské federaci tvoří 70 % průměrné mzdy mužů.

V Rusku se v roce 2017 zvýšil rozdíl v platech žen a mužů. Muži loni v průměru vydělali o 29,3 procenta více než ženy. Trend zvyšování vzdálenosti ve mzdách je zaznamenán od roku 2013, rozdíl činil 25,8 procenta. Jedním z důvodů je, že nyní nejdynamičtěji se rozvíjí "mužské" sféry činnosti, v nich také rychleji rostou i platy (např. IT oblast). Také nejlépe placené pozice mají tendenci obsazovat muži a jsou to vedoucí pozice. V roce 2015 muži vydělávali 38 605 rublů, což je o 27,4 % více ženy a v roce 2013 o 25,8 %. Na konci roku 2018 průměrná hrubá měsíční mzda u mužů činila 47 858 Rub, u žen ve stejném období byla nižší na 13 311 rublů nebo tvořila 34 547 rublů.

Tabulka 10: Průměrná hrubá měsíční mzda v Ruské federaci dle pohlaví v letech 2007-2018 v tis. Rub.

Rok	Muži (Rub)	Ženy (Rub)
2007	17 949	11 326
2008	20 947	13 482
2009	23 946	15 639
2010	26 975	17 429
2011	30 005	19 219
2012	31 653	21 970
2013	33 301	24 721
2014	35 953	26 371
2015	38 605	28 021
2016	42 081	30 340
2017	45 557	32 658
2018	47 858	34 547

Zdroj: gks, vlastní zpracování

4.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Následující kapitola 4.2 je věnovaná zhodnocení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jejich příležitostem na trhu práce v České republice a Ruské federaci v roce 2018.

4.2.1 Výdaje na politiku zaměstnanosti v České republice

Následující tabulka č. 11 zobrazuje procentní podíl zastoupení celkových výdajů statní politiky zaměstnanosti na HDP České republiky v období roků 2017 a 2018. V roce 2018 celkové výdaje na SPZ činily 0,36 % z celkového HPD ČR. V komparace s rokem 2017, kde výdaje tvořily 0,37 %, došlo ke snížení procenta. Do tabulky byly také zaražené politiky zaměstnanosti, zejména pasivní a aktivní. Zde, ve srovnání s rokem 2017, v roce 2018 podíl výdajů PPZ na HDP se snížil a tvořil 0,14 %. Aktivní politika nezaměstnanosti v roce 2018 tvořila 0,08 % na celkovém HDP, oproti roku 2017, kde procent činil 0,09 %. Pouze u podpory zaměstnávání OZP v roce 2018 došlo k zvýšení podílu výdajů na celkovém HDP. V roce 2017 procent byl 0,11 %, v roce 2018 0,13 %. Insolvence za 2017 a 2018 rok žádný podíl na HDP České republiky neměly.

Tabulka 11: Podíl výdajů SPZ na HDP v ČR v roce 2017 a 2018 v (%)

	2017	2018
Výdaje na SPZ ze SR	0,37 %	0,36 %
Pasivní politika zaměstnanosti	0,16 %	0,14 %
Aktivní politika zaměstnanosti	0,09 %	0,08 %
Podpora zaměstnávání OZP	0,11 %	0,13 %
Insolvence	0,00 %	0,00 %

Zdroj: ČSU, vlastní zpracování

Tabulka č. 12 porovnává výdaje na státní politiku zaměstnanosti v letech 2017 a 2018 v České republice. Ze státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti v roce 2018 bylo vynaloženo 7 542 836 tis. Kč. Ve srovnání s rokem 2017 je to méně o 310 684 tis. Kč, tj. o 4,0 %. Na aktivní politiku zaměstnanosti bylo v roce 2018 na MPSV a ÚP ČR celkově vydáno 4 398 223 tis. Kč. Ministerstvo práce a sociálních věcí ze státního rozpočtu dostalo 61 387 tis. Kč, ÚP ČR 4 336 836 tis. Kč. V porovnání s rokem 2017 se výdaje snížily o 362 419 tis. Kč neboli o 7,6 %. V roce 2018 došlo ke stoupaní objemu výdajů aktivní politiky zaměstnanosti spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu (ESF), tady byl nárůst o 6,0 %, obrácená situace nastala u výdajů vynaložených z národních prostředků, zde se meziročně snížily o 29,7 %.

V roce 2018 pokračoval trend stejný jako v roce 2017, jmenovitě klesl počet podpořených osob nástroji APZ, snížil se počet uchazečů o zaměstnání, včetně snížení počtu znevýhodněných skupin a dlouhodobé nezaměstnané skupiny osob. Důsledkem dané situace došlo k tomu, že zaměstnavatelé byly ochotni přijmout do zaměstnání i znevýhodněné osoby bez finančních příspěvků. Dále v roce 2018 bylo ze státního rozpočtu na podporu zaměstnání osob se zdravotním postižením vydáno 6 754 655 tis. Kč nebo o 1 079 083 Kč více oproti roku předchozímu, tj. o 19,0 %. Na výplatu mezd zaměstnancům, kteří se ocitli ve finančních problémech a vyhlásili tzv. insolvenční, bylo vynaloženo 257 154 tis. Kč (meziročně více o 89 812 tis. Kč, tj. o 53,7 %).

Tabulka 12: Výdaje na SPZ v letech 2017 a 2018 v České republice v tis. Kč a (%)

	2017	2018
Výdaje na SPZ ze SR	18 457 077	18 952 869
Pasivní politika zaměstnanosti (tis. Kč)	7 853 520	7 542 836
Podíl PPZ na SPZ v %	42,6 %	39,8 %
Aktivní politika zaměstnanosti (tis. Kč)	4 760 642	4 398 223
Podíl APZ na SPZ v %	25,8 %	23,2 %
z toho financování projektů ESF	2 948 024	3 124 025
Podíl APZ – ESF na SPZ v %	16,0 %	16,5 %
Podpora zaměstnávání OZP (tis. Kč)	5 675 572	6 754 655
Podíl podpory zaměstnávání OZP v %	30,8 %	35,6 %
Insolvence (tis. Kč)	167 343	257 154
Podíl insolvence na SPZ v %	0,9 %	1,4 %

Zdroj: ČSU, vlastní zpracování

4.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti a její příležitosti na trhu práce České republiky

Stanovení finančních prostředků do jednotlivých krajských poboček ÚP ČR má na starosti Generální ředitelství ÚP ČR. Nejvyšší objem finančních prostředků je orientován na oblast s nejhorsími výsledky těchto ukazatelů. V roce 2018 nejvíce peněžních prostředků bylo vynaloženo v Ústeckém a Moravskoslezském kraji.

Tabulka č. 13 poskytuje informace ohledně počtu osob, kteří využili v roce 2018 aktivní politiku zaměstnanosti v České republice. Celkový počet osob v roce 2018 činil 45 612, oproti roku 2017, kde APZ využilo 59 925 osob.

Tabulka 13: Počet osob využívající aktivní politiku zaměstnanosti v ČR v roce 2018

Nástroje APZ	Celkem
Veřejné prospěšné práce	16 279
Rekvalifikace	13 241
Společenská účelná pracovní místa (SÚMP) vč. SVČ	12 180
Chráněná pracovní místa (CHPM) vč. CHPM – SVČ	566
Příspěvek na provoz CHPM a CHPM – SVČ	237
Překlenovací příspěvek	96
Příspěvek na zapracování	0
Příspěvek na dojížděku	2 438
Příspěvek na přestěhování	77

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Rekvalifikace a poradenství

Zaměřením rekvalifikace stejně jako v předchozích letech jsou přizpůsobované požadavky trhu práce a organizace volných pracovních míst. V roce 2018 využívání rekvalifikace sloužilo k získání nových nebo rozšíření již získaných dovedností, ale také k obnovení a udržení už získaných znalostí. Na základě požadavků zaměstnavatelů byly Úřady práce ČR nejvíce podporované rekvalifikace s praktickou výukou a rekvalifikace s konkrétním pracovním uplatněním. Vzhledem k poptávce zaměstnavatelů a velké iniciativy uchazečů pracovat a zájmu v konkrétní oblasti, byly nejvíce prováděny rekvalifikační kurzy, které byly především směřované k rozšíření počítačových dovedností a získání specializovaných PC znalostí. Dále velký zájem uchazečů připadal na rekvalifikační kurzy v oblasti účetnictví, kurzy k získání svářečských a strojnických průkazů, kurzy pro pracovníky v sociálních službách, a také převládaly kurzy pro získání řidičských oprávnění.

V roce 2018 rekvalifikaci využilo 13 241 osob, to je o 4,9 tis. osob méně než v roce předchozím. Příčinou snížení počtu rekvalifikovaných osob byl pokles počtu uchazečů o zaměstnání registrovaných na ÚP ČR. V roce 2018 bylo vyčerpáno 128 410 tis. Kč, je to 3,0 % celkových peněžních prostředků ÚP ČR. Nejvíce finančních prostředků bylo čerpáno v Moravskoslezském kraji, kde procento čerpání rekvalifikace tvořilo 21,6.

Poradenské činnosti v roce 2018 byly prováděny interními speciálními poradci, což jsou zaměstnanci ÚP ČR a externí pomocí, tedy nákupem poradenských služeb. Externí

poradenské služby byly uplatněny, pokud vlastní zaměstnanci nemohly zajistit typ poradenství, nebo v případě nedostatečného počtu vlastních poradců. Interní poradenské činnosti byly soustředěny hlavně na individuální poradenství, byly ale prováděny i skupinově. Interní poradenství bylo orientováno především na volbu povolání, případně změnu profesní orientace, ale také na poskytování informací ohledně práv a povinností osob a nabídky služeb úřadu práce ČR. V roce 2018 individuální poradenství bylo umožněno 165 267 klientům. Ve stejném roce skupinové poradenství bylo interně provedeno 747 akcí, tyto činnosti byly poskytnuty pro 5 479 klientů. Ve srovnání s rokem 2017, kde informačních zasedání bylo zorganizováno 3 917 pro 31 641 zájemců o zaměstnání, tak v roce 2018 bylo provedeno 6 675 akcí, kde se zúčastnilo 98 367 klientů.

Veřejně prospěšné práce (VPP)

Základní specifika veřejně prospěšných prací je časové omezení pracovních příležitostí. Získávání nebo zachování pracovních návyků u rizikových skupin, ke kterým patří uchazeči starší 55 let, dlouhodobě nezaměstnaní apod. jsou podporováni veřejně prospěšnými pracemi.

Celkový počet míst, které byly vytvořené jako VPP v roce 2018, činil 15 842 (toho v rámci Evropského sociálního fondu bylo 9 674 míst). Zájemců o zaměstnání v roce 2018 bylo zařazeno 16 279 osob, ve srovnání s rokem 2017 je to o 3,0 tis. méně. Celkové finanční prostředky z SR a ESF na VPP v roce 2018 spočítány v hodnotě 1 923 670 tis. Kč (z toho 1 085 822 tis. Kč. z EFS), což o 318 548 tis. Kč než v předchozím roce. Snížení vynaložených výdajů na VPP bylo ovlivněno poklesem peněžních prostředků z národních zdrojů. Nejvíce peněžních prostředků bylo čerpáno v Ústeckem (19,0 %) a v Moravskoslezském (15,0 %) kraji.

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

Společenská pracovní místa slouží k obsazení uchazeči o zaměstnání, které jsou zřizované nebo vyhrazené zaměstnavateli na základě dohodnutí s ÚP ČR. SÚMP zahrnuje i místa, které jsou směřované k provedení samostatně výdělečné činnosti (SVČ). Na rozdíl od VPP, SÚMP dává možnost zaměstnat zájemce trvale nebo dlouhodobě.

V roce 2018 ÚP ČR bylo zřízeno či vyhrazeno 12 204 místa, z toho v rámci prostředků EFC činilo 9 533 míst. Na tato místa bylo umístěno 12 180 zájemců o práci. V porovnání s rokem 2017 došlo ke snížení osob o 5,3 tis. Tento nástroj APZ v roce 2018 celkově vyčerpal 735 988 tis. Kč (z toho 509 045 tis. Kč ve formě ESF). Meziročně tato

změna činila o 207 177 tis. Kč nebo o 22,0 % méně. Z celkového objemu finančních prostředků nejvíce směřovalo do Olomouckého kraje, kde bylo vyčerpáno 17,4 % a Moravskoslezského kraje, kde se čerpalo 17,0 %.

Chráněná pracovní místa (CHPM)

V roce 2018 bylo vytvořeno 175 pracovních míst. Tato pracovní místa v roce 2018 byly osazené 566 osob se zdravotním postižením (OZP), včetně těch, kteří přemýšlí o vykonávání samostatně výdělečné činnosti. Na založení pracovních míst pro OZP bylo vydáno ze SR 7 716 tis. Kč, ve srovnání s rokem 2017 je to o 26 692 tis. Kč méně. V porovnání s rokem 2017, kde na organizace a provoz PM OZP bylo vynaloženo 34 408 tis. Kč, v roce 2018 celková částka tvořila 13 150 tis. Kč.

Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek má omezenou dobu, může být poskytnout max. na 5 měsíců. Překlenovací příspěvek spočívá ve výši 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí přecházejícího roku. V roce 2018 na překlenovací příspěvek vynakládaly 1 579 tis. Kč a podporu mělo 96 osob.

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování je poskytován Úřadem práce České republiky. Příspěvky mají omezenou dobu poskytování a je to 3 měsíce a činí 0,5násobku minimální mzdy. Příspěvky jsou zejména zaměřené na osoby, na kterých je soustředěna zvýšená pečlivost Úřadu práce. V roce 2018 tento nástroj APZ nebyl využit.

Příspěvek na dojížděku

Následujícím problémem v České republice je to, že pracovníci nejsou ochotni cestovat do práce více než jednu hodinu. Tento problém řeší příspěvek na dojížděku, nárok mají zaměstnanci, kteří bydlí mimo obec, kde vykonávají práci a jejich hrubý měsíční plat nesmí přesahovat 1,5násobku průměrné mzdy. V roce 2018 bylo podporováno 2 438 osob, v roce 2017 počet podporovaných tvořil 2 910 zaměstnanců. V roce 2018 na příspěvek na dojížděku bylo celkově vynaloženo 34 008 tis. Kč.

Příspěvek na přestěhování

Cílem příspěvku na přestěhování je řešení problému v situaci, kdy je zaměstnání od bydliště pracovníků příliš vzdálené. V roce 2018 příspěvek na přestěhování využilo 77 zaměstnanců, oproti roku přechozímu, kde počet osob tvořil 100 osob. Celkově ÚP ČR na daný příspěvek vynaložil 3 743 tis. Kč, v roce 2017 finanční vynaložení činilo 4 724 tis. Kč.

Investiční pobídky

Ve srovnání s rokem 2017, kde investiční pobídky byly poskytnuté 5 zaměstnavatelům, v roce 2018 podporu obdrželi 4 zaměstnavatelé. Celková hodnota finančně vynaložených prostředků spočívala v hodnotě 134 611 tis. Kč, což ve srovnání s rokem předchozím představovalo navýšení o 75 111 tis. Kč. V roce 2018 byly uzavřené Dohody na vytváření nových pracovních míst. Na základě těchto dohod bylo poskytnuto 539 pozic pro nové zaměstnance, došlo tedy k nárůstu o 229 míst oproti roku 2017. Z celkových vyšších vyplacených hmotných podpor šlo 98,5 % do Ústeckého kraje a 1,5 % do Jihomoravského kraje.

4.2.3 Statní podpora trhu práce v Ruské federaci

Každoročně je Ministerstvem práce a sociální ochrany Ruské Federace připravován projekt federálního zákona „O zaměstnanosti v Ruské Federaci“. Hlavním cílem tohoto projektu je vytvoření právních, ekonomických a institucionálních podmínek, které přispívají k efektivnímu rozvoji trhu práce. V roce 2018 byl objem výdajů na realizaci daného programu z federálního rozpočtu 46 429 670,1 tis. Rub (15 222 842,63 tis. Kč). Tento projekt zahrnuje 2 podprogramy:

- podprogram č. 1 "Aktivní politika zaměstnanosti a sociální podpora nezaměstnaných občanů";
- podprogram č. 2 "Vývoj ústavů trhu práce".

Tabulka č. 14 porovnávaná výdaje z federálního rozpočtu Ruské federace v letech 2017 a 2018 v tisících rublů. Do tabulky č. 14 jsou vyneseny finanční prostředky na statní program "Podpora zaměstnanosti obyvatel" a jednotlivé hodnoty podprogramu, které jsou součástí státního programu. Celkově bylo státem z federálního rozpočtu v roce 2018 do státního programu vynaloženo 46 426 670,1 tis. Rub (15 222 842,63 tis. Kč). Ve srovnání s rokem 2017 je to o 5 478 313,5 tis. Rub (1 796 168,36 tis. Kč) méně. Do podprogramu č. 1 "Aktivní politika zaměstnanosti a sociální podpora nezaměstnaných občanů" z celkových výdajů bylo vynaloženo 43 150 392 tis. Rub, což ve srovnání s předešlým rokem je pokles výdajů o 4 907 377,7 tis. Rub. Na podprogram č 2, který podporuje vývoj ústavů trhu práce, bylo v roce 2018 vynaloženo 3 279 277,7 tis. Rub, zatímco v roce 2017 hodnota finančních prostředků činila o 567 935 tis. Rub více.

Tabulka 14: Porovnání výdajů na APZ v RF v letech 2017 a 2018

Výdaje na APZ ze SR	2017 (tis. Rub)	2018 (tis. Rub)
Státní program		
"Podpora zaměstnanosti obyvatel"	51 904 983,6	46 426 670,1
podprogram č. 1	48 057 770,1	43 150 392,4
podprogram č. 2	3 847 213,5	3 279 277,7

Zdroj: static.government, vlastní zpracování

Podprogram "Aktivní politika zaměstnanosti a sociální podpora nezaměstnaných občanů"

Mezi hlavní činnosti, které řeší APZ a sociální podpory nezaměstnaných občanů jsou zabránění růstu napětí na trhu, zlepšení regulačních a právních předpisů v oblasti podpory zaměstnanosti prostřednictvím různých příspěvků na trhu práce.

Do orgánů služeb zaměstnanosti v roce 2018 bylo podáno 3 508 tis. žádostí o podporu při hledání vhodného zaměstnání, v roce 2017 bylo podáno 3 761 tis. žádostí. V roce 2018 do zaměstnání bylo zařazeno 2 332 tis. lidí, nebo 66,5 %, oproti roku 2017, kde počet zaměstnaných činil 2 511 tis. osob nebo 66,8 %. V roce 2018 pro tyto účely bylo vynaloženo 500 milionů rublů (16 393 442,2 Kč) z prostředků Federálního rozpočtu. Regionálních programů se plánovalo zúčastnit 6,7 tisíce lidí.

Překonávané studium využilo 4 447 lidí, z nich lidí ze stavebních organizací bylo 1 324, v organizacích turistické oblasti 767 osob a organizací realizující sociálně-ekonomické projekty 2 356 osob.

V rámci akce na podporu podnikatelské činnosti s cílem vytvoření nových pracovních míst dostalo výplatu 894 zaměstnavatelů, kteří přijali do zaměstnání 1 781 nezaměstnaných občanů.

V roce 2018 pokračovala realizace plánu opatření na zvýšení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Podle Penzijního fondu Ruské Federace v roce 2018 počet zdravotně postižených osob v produktivním věku v Ruské Federaci činil 3 504 tisíc. Na konci stejného roku do práce bylo přijato 922 tis. osob nebo 26,3 % z celkového počtu zdravotně postižených osob v produktivním věku. Ve stejném období roku 2017 počet zdravotně postižených v produktivním věku činil 3 576 tis., z toho zaměstnaných bylo 930 tisíc osob nebo 26 % ze všech tělesně postižených osob.

Podprogram "Vývoj ústavů trhu práce"

Cílem podprogramu "Vývoj ústavů trhu práce" je vytvoření podmínek pro zlepšení kvality pracovní síly a rozvoj profesní mobility, podprogram stanovuje požadavky na kvalifikaci pracovníků a popisuje jejich pracovní činnosti v různých oblastech národního hospodářství, umožňuje aktualizování vzdělávacích standardů a programů.

Ministerstvem práce a sociální ochrany Ruské federace v roce 2018 bylo schváleno 1 229 profesionálních standardů. Profesionální standardy jsou požadavky na kvalifikaci zaměstnance za účelem výkonu jeho profesní činnosti

Počet vysoce kvalifikovaných pracovníků za rok 2018 činil 21,1 milionu osob, jejich podíl na počtu kvalifikovaných pracovníků tvořil 32,5 %. V roce 2018 reálná mzda činila 106,8 % oproti roku 2017. V roce 2018 bylo z prostředků federálního rozpočtu vytvořeno 44 profesionálních standardů. Největší počet vysoce kvalifikovaných pracovníků v roce 2018 připadalo do oblastí vzdělání – 3 663,6 tis. osob (17,3 %), předělávání výroby – 2 621,3 tisíc (12,4 %), státní správy, zajištění vojenské bezpečnosti a sociálního zabezpečení – 2 475,6 tisíc osob (11,7 %), aktivit v oblasti zdravotnictví a sociálních služeb – 1 854,7 tisíc osob (8,8 %), obchodu, velkoobchodu a maloobchodu, opravy motorových vozidel a motocyklů – 1 968,5 tisíc osob (9,3 %), v oblasti činnosti profesní, vědecké a technické – 1 599,7 (7,6 %).

V roce 2018 bylo organizováno 325 center pro hodnocení kvalifikace, ve kterých proběhlo nezávislé ohodnocení kvalifikace 22 182 pracovníků.

4.3 Řízené rozhovory

Pro hlubší představení diskriminace na trhu práce byl proveden vlastní výzkum, pomocí kvalitativního rozhovoru. Celkem byli dotazováni 4 respondenti. Pro dobré porovnání diskriminace na trhu práce v České republice a Ruské federaci, byli zvoleni muž a žena z každé země. Dotazovaným byly položeno celkem 16 otázek. Prvních 8 otázek se týkalo popisu respondentů, tzv. pohlaví, věk, občanství, počet dětí, pracovní pozice, místo výkonu práce. Zbývající otázky se přímo týkaly řešené problematiky a to je diskriminace na trhu práce. Poslední otázka, která byla položena se vztahovala jenom k manažerům, kteří uváděli na co hlavně spoléhají při výběru zaměstnanců. Kvalitativní rozhovor s ruskými

respondenty byl provedený pomocí mobilní aplikaci WhatsApp (telefonický) a odpovědi respondentů byly přeložené do češtiny.

Rozhovor č. 1 – Eva Ď.

Pohlaví: žena

Věk: 38 let

Občanství: Česká republika

Počet dětí: 2

Nejvyšší dosazené vzdělání: vysokoškolské

Zaměstnání: Acredité

Místo výkonu: Praha

Pracovní pozice: Metodik financí

Datum rozhovoru: 6.2.2020

1. Jak dlouho jste zaměstnaná?

Celkově je respondentka zaměstnaná 10,5 roků. V průběhu absolvování vysokoškolského vzdělání se snažila pracovat ve svém oboru. Poslední práce, kterou má v současné době je v Acredité a dělá tam 1,5 roku.

2. Měla jste problém s hledáním zaměstnání?

Respondentka uvádí, že problém s hledáním zaměstnání vůbec neměla.

3. Můžete prosím sdělit výši finančního ohodnocení za odvedenou práci? Máte porovnání se stejnou pracovní pozice mužského pohlaví?

V dnešní době se hrubý příjem respondentky pohybuje kolem 30 – 35 000 Kč měsíčně. Na druhou část otázky odpovídá, že porovnání se stejnou pozice nemá, protože se finanční ohodnocení nezveřejňuje, a proto je pro ni složité zjistit kolik vydělávají ostatní lidé ve stejném oboru.

4. Setkala jste se s diskriminací na trhu práce při hledání zaměstnání nebo při výkonu zaměstnání?

Respondentka uvádí, že se s diskriminací na trhu práce setkala osobně dvakrát. Poprvé se to stalo, když hledala zaměstnání po dokončení VŠ a následně i po rodičovské dovolené.

5. Pokud jste se s diskriminací setkala, v jaké situaci (při přijímacím pohovoru, v zaměstnání)? Prosím o uvedení, jaké konkrétní formy: (obtěžování, diskriminující otázky, výše platového ohodnocení, kariérní růst, z důvodu

mateřství, z důvodu předdůchodového věku, z důvodu zdravotního postižení, z důvodu pohlaví, z důvodu jiné státní příslušnosti apod.).

Respondentka uvádí dvě formy diskriminace se kterou se setkala při přijímacích pohovorech. Jednou formou byla diskriminující otázka po ukončení vysokoškolského vzdělání. Na pohovoru položili otázku, kdy respondentka plánuje mít dítě, že jim určitě brzy odejde a přímo řekli, že takového zaměstnance nechtějí. Druhou formou diskriminace bylo z důvodu mateřství. Respondentka má 2 malé děti a zaměstnavatelé jí nechtěli dát příležitost z důvodu, že dlouho nepracovala a neměla aktuální přehled.

6. Jak jste na tuto situaci reagovala? Reagovala jste na to nebo ne? Pokud ano, jak jste to řešila? stížností, výpovědí, žalobou, oznámením u příslušného orgánu apod.).

Na tuto otázku respondentka odpověděla, že nijak nereagovala a neřešila to, protože s takovým zaměstnavatelem by stejně nechtěla mít nic společného.

7. Co je podle Vašeho názoru považováno za diskriminaci?

Respondentka uvádí, že pod pojmem diskriminace chápe jakékoliv znevýhodnění osoby kvůli věku, pohlaví, rodinné situaci apod.

8. Víte, kam se můžete v případě diskriminace obrátit o pomoc? Které orgány a organizace ji řeší?

Odpovídající ví, kam se může v případě diskriminace obrátit a je to Veřejný ochránce práv – ombudsmana.

9. Jaký máte obecně názor na diskriminaci na trhu práce v ČR?

Respondentka říká, že diskriminace je a bude vždycky. Záleží vždy na konkrétní osobě a jeho předsudcích.

Rozhovor č. 2 – Natalia M.

Pohlaví: žena

Věk: 39 let

Občanství: Ruská federace

Počet dětí: nemá

Nejvyšší dosazené vzdělání: vysokoškolské

Zaměstnání: vojenská škola

Místo výkonu: Stavropol

Pracovní pozice: učitelka

Datum rozhovoru: 5.2.2020

1. Jak dlouho jste zaměstnaná?

Celkem respondentka má 9letou pedagogickou praxi. Ihned po ukončení vysokoškolského studia sehnala práci středoškolského učitele. V této pozici respondentka odpracovala 3,5 roku. Důvodem odchodu na nové pracovní místo byla výhodnější a lépe placená nová pracovní pozice. V současné době respondentka pracuje jako třídní učitel ve vojenské kadetní škole.

2. Měla jste problém s hledáním zaměstnání?

Respondentka uvádí, že problém s hledáním zaměstnání neměla. Po absolvování vysokoškolského vzdělání ji navrhli pracovní pozici učitele.

3. Můžete prosím sdělit výši finančního ohodnocení za odvedenou práci? Máte porovnání se stejnou pracovní pozice mužského pohlaví?

V současné době čistý příjem respondentky činí 63 000 Rub. měsíčně (20 655 Kč). Na druhou část otázky respondentka říká, že muži mají stejný příjem, protože se jedná o státní militární školu.

4. Setkala jste se s diskriminací na trhu práce při hledání zaměstnání nebo při výkonu zaměstnání?

Respondentka odpověděla na tuto otázku bez jistoty, protože přesně neví, zda se jednalo o diskriminační případ nebo ne (vysvětlení je v následující odpovědi). Podle osobních pocitů a pozorování během studia a práce se respondentce zdá, že i mužů je lehčí dosáhnout úspěchů a velmi často jim dávají přednost. Respondentka předpokládá, že aby soutěžil s mužem ze středního managementu, musíte být "Wonder woman".

5. Pokud jste se s diskriminací setkala, v jaké situaci (při přijímacím pohovoru, v zaměstnání)? Prosím o uvedení, jaké konkrétní formy: (obtěžování, diskriminující otázky, výše platového ohodnocení, kariérní růst, z důvodu mateřství, z důvodu předdůchodového věku, z důvodu zdravotního postižení, z důvodu pohlaví, z důvodu jiné státní příslušnosti apod.).

Respondentka myslí, že v mužském kolektivu není názor ženy příliš cenný. Ale zase je jednodušší pracovat v něm. Respondentka vzpomíná na situaci, která se tkala služební cesty, na ni se připravovala a podle všech kritérií měla jet, ale místo ní vyslali kolegu mužského pohlaví bez uvedení jakéhokoliv důvodu. Respondentka věří, že názor

mužů v kolektivu je více zohledněn a je pro ně jednodušší předložit požadavky a uhájit své práva.

6. Jak jste na tuto situaci reagovala? Reagovala jste na to nebo ne? Pokud ano, jak jste to řešila? stížností, výpovědí, žalobou, oznámením u příslušného orgánu apod.).

Respondentka říká, že na organizaci ochrany občanů se neobrátila. Řešila to pouze tím, že hodně a dlouho mluvila s vedením, ale bohužel její argumenty a důvody nikdo nevzal v úvahu.

7. Co je podle Vašeho názoru považováno za diskriminaci?

Na základě mínění respondentky za diskriminaci považuje subjektivní a negativní hodnocení činnosti a zásluh zaměstnance prostřednictvím osobního názoru vedoucího.

8. Víte, kam se můžete v případě diskriminace obrátit o pomoc? Které orgány a organizace ji řeší?

Respondentka přesně nezná jaké organizace řeší diskriminaci na trhu práce a kam se případně může obrátit. Předpokládá, že jsou to inspekce práce nebo odborové svazy.

9. Jaký máte obecně názor na diskriminaci na trhu práci v RF?

Respondentka má názor, že v Ruské federaci má diskriminace místo na trhu práce na základě pohlaví, sociálního statusu, místa bydliště, věku apod. Podle mínění respondentky, problém je v tom, že diskriminace je stále považována spíš jako součást kulturních tradic a mentality.

Rozhovor č. 3 – Michal D.

Pohlaví: mužské

Věk: 55 let

Občanství: Česká republika

Počet dětí: 2

Nejvyšší dosazené vzdělání: vysokoškolské

Zaměstnání: Ministerstvo financí České republiky

Místo výkonu: Praha

Pracovní pozice: Státní zaměstnanec – odbor interního auditu MFČR

Datum rozhovoru: 9.2.2020

1. Jak dlouho jste zaměstnán?

Respondent říká, že je zaměstnaný od roku 2009. Pracuje jako státní zaměstnanec na odboru interního auditu MFČR.

2. Měl jste problém s hledáním zaměstnání?

Respondent říká, že problém s hledáním zaměstnání měl. Po ukončení vysoké školy nemohl dlouho najít práci, protože neměl praxi a nikdo mu nechtěl dát šanci. Respondent našel práce až v Praze, tj. 280 km od tehdejšího bydliště.

3. Můžete prosím sdělit výši finančního ohodnocení za odvedenou práci? Máte porovnání se stejnou pracovní pozicí ženského pohlaví?

Hrubý příjem respondenta tvoří 35-40 tis. Kč měsíčně. Tím pádem, že respondent pracuje v státní organizaci, uvádí, že na stejné pracovní pozici pracuje žena, která má stejný příjem jako on.

4. Setkal jste se s diskriminací na trhu práce při hledání zaměstnání nebo při výkonu zaměstnání?

Respondent říká, že se s diskriminací na trhu práce nikdy osobně nesetkal ani při hledání zaměstnání ani při výkonu zaměstnání.

5. Pokud jste se s diskriminací setkal, v jaké situaci (při přijímacím pohovoru, v zaměstnání)? Prosím o uvedení, jaké konkrétní formy: (obtěžování, diskriminující otázky, výše platového ohodnocení, kariérní růst, z důvodu mateřství, z důvodu předdůchodového věku, z důvodu zdravotního postižení, z důvodu pohlaví, z důvodu jiné státní příslušnosti apod.).

Kvůli tomu, že se respondent s diskriminací na trhu práce se nesetkal, tak na tuto otázku nemohl odpovědět.

6. Jak jste na tuto situaci reagoval? Reagoval jste na to nebo ne? Pokud ano, jak jste to řešil? stížností, výpovědí, žalobou, oznámením u příslušného orgánu apod.).

Respondent na tuto otázku také nemohl dát úplnou odpověď, protože se s diskriminací nesetkal, a proto ji nemohl nějak vyřešit. Ale respondent zmínil, že pokud by teoreticky taková situace nastala, spíše by se na příslušné orgány neobrátil a nepodal žádost, protože by stejně sám nechtěl pracovat s takovým nadřízeným nebo kolektivem.

7. Co je podle Vašeho názoru považováno za diskriminaci?

Respondent uvádí, že podle jeho názoru je diskriminace, když muž a žena vykonávají stejnou práci ve stejném rozsahu, ale jsou jinak finančně ohodnoceni.

8. Víte, kam se můžete v případě diskriminace obrátit o pomoc? Které orgány a organizace ji řeší?

Respondent říká, že v případě diskriminace by se o pomoc obrátil na úřad práce. Také dotazovaný uvedl ještě několik organizací, který zná, že řeší problém diskriminace na trhu práce a jsou to: inspektorát práce a veřejné ochránce práv.

9. Jaký máte obecně názor na diskriminaci na trhu práci v ČR?

Respondent se domnívá, že diskriminace na trhu práce v České republice existuje, ale v malé míře. Respondent odhaduje, že diskriminace na trhu práce České republiky nejvíce ovlivňuje absolventy a ženy.

10. Otázka pro manažery: podle jakých kritérií spoléháte při výběru zaměstnanců?

Jsou pro Vás důležité parametry jak: věk, pohlaví, rasa, vzhled, náboženské vyznání, sexuální orientace apod.? Vaši odpověď zdůvodněte, prosím.

Respondent pracuje jako ředitele odboru interního auditu MFČR a provádí přijímací pohovory na pracovní pozice. Proto byla položena otázka, na co se hlavně spoléhá při výběru zaměstnance. Respondent uvádí, že za prvé jsou pro něho důležité znalosti a dovednosti uchazeče, ale jsou pro něj důležité i parametry, které byly uvedené v otázce. Respondent říká, že pro něho nejsou tak důležité parametry jako pohlaví, rasa a náboženské vyznání, ale jak uchazeč vypadá a občas i věk hraje pro něho důležitou roli.

Rozhovor č. 4 – Kirill K.

Pohlaví: mužské

Věk: 59 let

Občanství: Ruská federace

Počet dětí: 1

Nejvyšší dosazené vzdělání: vysokoškolské, doplňkové vzdělání v pedagogickém úseku

Zaměstnání: Prezidentská vojenská škola

Místo výkonu: Stavropol

Pracovní pozice: pedagog vyššího ročníku

Datum rozhovoru: 15.2.2020

1. Jak dlouho jste zaměstnán?

Celková stáž respondenta je 34 roky. Po ukončení vysokoškolského vzdělání respondent okamžitě získal práci pedagoga v technickém oboru školy Olympijského rezerva. Od roku 2018 do dnešní doby pracuje jako pedagog ve vojenské škole.

2. Měl jste problém s hledáním zaměstnání?

Respondent uvádí, že problém s hledáním zaměstnání nikdy neměl.

3. Můžete prosím sdělit výši finančního ohodnocení za odvedenou práci? Máte porovnání se stejnou pracovní pozicí ženského pohlaví?

V dnešní době čistá mzda respondenta tvoří 55 000 Rub. měsíčně (18 032,78 Kč). Na druhou část otázky respondent říká, že na stejné pracovní pozici ženy nepracují, a proto je složité odhadnout kolik by vydělávaly osoby ženského pohlaví.

4. Setkal jste se s diskriminací na trhu práce při hledání zaměstnání nebo při výkonu zaměstnání?

Respondent odpovídá, že se s diskriminací setkal osobně. Za celou kariéru se to stalo jednou a proběhlo to během přijímacího pohovoru.

5. Pokud jste se s diskriminací setkal, v jaké situaci (při přijímacím pohovoru, v zaměstnání)? Prosím o uvedení, jaké konkrétní formy: (obtěžování, diskriminující otázky, výše platového ohodnocení, kariérní růst, z důvodu mateřství, z důvodu předdůchodového věku, z důvodu zdravotního postižení, z důvodu pohlaví, z důvodu jiné státní příslušnosti apod.).

S diskriminací na trhu práce se respondent setkal během pohovoru. Na pohovoru byl problémem odchod respondenta do dřívějšího důchodu. Zaměstnavatel nechtěl brát uchazeče na krátkou dobu.

6. Jak jste na tuto situaci reagoval? Reagoval jste na to nebo ne? Pokud ano, jak jste to řešil? stížností, výpovědí, žalobou, oznámením u příslušného orgánu apod.).

Respondent uvádí, že negativní odpověď od zaměstnavatele očekával. Během pohovoru uvedl argumenty, které dokázaly přesvědčit zaměstnavatele ve prospěch respondenta. Tyto argumenty se vztahovaly k velké praxi a dlouhodobé práci s dětmi.

7. Co je podle Vašeho názoru považováno za diskriminaci?

Respondent chápe pojem diskriminace jako neuctivý postoj kolegů, nadřízených nebo klientů.

8. Víte, kam se můžete v případě diskriminace obrátit o pomoc? Které orgány a organizace ji řeší?

Respondent si je jistý, že pokud se člověk setkal s diskriminací, nejúčinnější způsob, jak dosáhnout spravedlnosti, je obrátit se k soudu.

9. Jaký máte obecně názor na diskriminaci na trhu práci v RF?

Respondent odpovídá na tuto otázku s nejistotou, protože se moc v této problematice nevyzná a velký zájem nemá. Předpokládá, že v Ruské federaci všechno jde od společenských předsudcích a stereotypů.

10. Otázka pro manažery: podle jakých kritérií spoléháte při výběru zaměstnanců? Jsou pro Vás důležité parametry jak: věk, pohlaví, rasa, vzhled, náboženské vyznání, sexuální orientace apod.? Vaši odpověď zdůvodněte, prosím.

Při výběru uchazeče na pracovní pozice, respondent říká, že dává pozor na věk, ale pokud je to profesionál, tak věk není taková důležitá podmínka, stejně jako i pohlaví. Respondent zmiňuje, že preference dává mužům, protože ženy mohou odejít na mateřskou dovolenu nebo často berou volna a sedí s nemocnými dětmi doma. Také respondent uvádí, že věnuje pozornost vzhledu a sexuální orientaci, protože práce je spojena s dětmi.

4.4 Vystup z řízených rozhovorů

Řízené rozhovory byly prováděné se 4 respondenty, kteří jsou občané České republiky a Ruské federace. Byly dotazovány 2 respondentky stejného věku, které jsou mladší 40 let a 2 respondenti totožné věkové kategorii 55 let a více. Všichni dotazovaní dosáhli stejného stupně vzdělání a to je vysokoškolské. Rozhovory byly provedené v prvním čtvrtletí roku 2020.

Z rozhovoru vyplývá, že diskriminaci na trhu práce jak v České republice, tak i v Ruské federaci má své místo. Tři ze čtyř respondentů uvedli, že se s diskriminací na trhu práce setkali osobně. Pouze jeden respondent se za svou dlouhou kariéru nestal obětí diskriminace. První respondentka se s diskriminací setkala dvakrát, po ukončení vysokoškolského vzdělání a po rodičovské dovolené. V prvním případě během pohovoru byla položena otázka, kdy respondentka plánuje mít dítě. Druhá situace se uskutečnila hned po mateřské dovolené, protože neměla aktuální přehled. Druhá respondentka uvedla příčinu diskriminace vyslání kolegy mužského pohlaví na služební cestu místo ní. Poslední

dotazovaný, který se s diskriminací setkal uvedl, že jeho nechtěli přijmout na pracovní pozici, protože se nacházel v předdůchodovém věku.

Respondenti, kteří jsou občané Ruské federace uvedli, že na situaci ohledně diskriminace reagovaly. Zbylá respondentka se zmínila, že situaci dále neřešila, protože by s takovým zaměstnavatelem stejně spolupracovat nechtěla. Všichni 4 respondenti vědí, na které orgány a organizace se mohou obrátit pro pomoc v případě diskriminace na trhu práce.

Na otázku, jak respondenti vnímají pojem diskriminaci se všichni dotazovaní v odpovědích shodují. Respondenti říkají, že diskriminaci podle jejich názoru je jakékoliv subjektivní znevýhodnění osoby na základě věku, pohlaví, rodinné situace a také negativní hodnocení a postoj ze strany zaměstnavatelů a kolegů.

Na otázku ohledně mzdové diskriminace dva respondenti uvedli, že na stejné pozici osoby opačného pohlaví mají stejný příjem, protože se jedná o statní organizaci. Pracovní pozice, na kterých pracují respondenti jsou ohodnocené podle tabulek. První respondentka uvedla, že mzdové porovnání se stejnou pozice nemá, protože finanční ohodnocení se nezveřejňuje. Dotazovaný z Ruské federace zmínil, že na stejných pozicích pracují jenom muži, a proto je složité odhadnout kolik by vydělávala žena.

Poslední otázka byla položena respondentům z každého vybraného státu, kteří se podílejí na výběru nových zaměstnanců. Pro lepší porovnání, na co hlavně spoléhají zaměstnavatelé při výběru uchazečů do pracovního prostředí, otázka byla položena jak řídicímu pracovníku z ČR, tak i RF. Oba respondenti se shodli, že pro nich jsou důležité znalosti a dovednosti uchazeče. Dotazovaní také kladou důraz během přímého pohovoru na takové parametry jako věk a jak člověk vypadá. Respondent z Ruska dává pozor i na sexuální orientaci uchazečů, protože práce je věnovaná dětem.

5 Výsledky a diskuse

Tato kapitola práce udává výsledky, získané z kvantitativních statistických dat ohledně nezaměstnanosti na trhu práce České republiky a Ruské federace s ohledem na vybrané rizikové skupiny, jsou zde uvedené výsledky mzdové diskriminace a formulovaný doporučení.

5.1 Zhodnocení nezaměstnanosti ČR a RF

Na základě statistických dat Českého statistického úřadu a dat Rosstatu za sledované období 2007-2018, na začátku vlastní práce byl sledován vývoj podílu nezaměstnaných osob v jednotlivých zemích. Vývoj podílu nezaměstnaných byl pozorován na základě dalších parametrů: pohlaví a produktivního věku (15-64 let). Také zde byla sledována obecná míra nezaměstnanosti v časovém horizontu 2007-2018 a byly uvedené počty zaměstnaných mužů a žen v NH podle hlavních skupin.

Jak v ČR, tak i v RF se podíl nezaměstnaných osob od roku 2008, zvýšil. V ČR nárůst činil 2 %, v Rusku 2,2 %. Příčinou stoupaní podílu nezaměstnaných v produktivním věku (15-64) se stala hospodářská krize, která celosvětově ovlivnila ekonomickou situaci. Na konci roku 2018 podíly nezaměstnaných osob ve věku 15-64 měly nejnižší hodnoty, v ČR 3,2 % a RF 5 %. V porovnání států na základě podílu nezaměstnaných podle pohlaví byl sledován rozdíl. V České republice nezaměstnanost dle pohlaví převládá především u žen, což v Ruské federaci je opačně. Příčinou je, že v RF ve sledovaných letech počet žen je vyšší než počet mužů, na 1000 mužů připadá 1154 ženy.

Ve srovnání s ostatními zeměmi Evropské unie, je Česká republika dlouhodobě státem s nejnižší obecnou mírou nezaměstnanosti. V roce 2018 obecná míra nezaměstnanosti v ČR tvořila 2,2 %. V Rusku se obecná míra nezaměstnanosti nikdy nesnížila pod hladinu 5 %. Příčinou je, že RF je velká země a obecnou míru nezaměstnanosti také ovlivňuje i nezaměstnanost podle jednotlivých regionů. Například v Republice Ingušetija obecná míra nezaměstnanosti tvoří 26,5 % a Republice Tyva 19 %. Nepříznivá situace v Rusku nastala v roce 2009, kdy se obecná míra nezaměstnanosti zvýšila o 2,1 %, k takovému nárůstu přispívala hospodářská krize.

Na základě zaměstnaných v národním hospodářství podle hlavních skupin, ve skupině zákonodárci a řidiči pracovníci, Česká republika a Ruská federace jsou stejné. Počet mužů převládá nad počtem žen. Ve skupině specialistů ženy tvořili větší zastoupení jak

v ČR, tak i v RF. Velké zastoupení žen v této kategorii odpovídá tomu, že do dané skupiny jsou zahrnováni lékaři, pedagogové, specialisté v oblasti financí a tyto pracovní pozice jsou více preferované ženami.

5.2 Zhodnocení výsledku rizikových skupin

Poté byla vlastní práce zaměřena na nezaměstnanost vybraných rizikových skupin a to jsou: ženy, starší generace, absolventi, sexuální minority a tělesné postižené osoby.

Vývoj nezaměstnanosti žen byl sledován od roku 2007 do roku 2018 a vývoj nezaměstnanosti u dané skupiny byl rozdělen na základě pohlaví a dosaženého vzdělání. Na základě získaných údajů nejvíce ohrožené skupiny v České republice tvoří ženy ve věkové skupině 35 až 44 let a ženy, které mají střední vzdělání bez maturity. Nejvíce nezaměstnaných žen v této kategorii bylo dosaženo v roce 2013 a tvořilo skoro 80 tis. osob. V Ruské federaci největší počet nezaměstnaných osob tvořily ženy 45 až 54 let a to se základním vzděláním nebo bez vzdělání. Nejvyšší hodnota, která byla dosažena u dané kategorie byla v roce 2007 a činila 31,90 tis. osob. Stejně v obou zemích v roce 2008 došlo ke zvýšení počtu nezaměstnaných žen ve všech kategoriích. Opět to způsobila hospodářská krize v daném roce. Nejméně ohroženou skupinu s ohledem na nezaměstnanost v ČR a RF tvořily ženy, kterým je 55 let a více. V obou státech nejvíce zaměstnané v průběhu celého sledovaného období byly ženy s vysokoškolským vzděláním. Zajímavé je, že v ČR a RF počet žen mezi soudci převládají nad počtem mužů. V procentní zastoupení soudkyň v obou zemích je skoro stejné a tvoří 65–67 %. Lze tady poznamenat, že je to kvůli tomu, že nejvíce ženy obsazují krajské a okresní soudy, a proto takové velké zastoupení žen.

Druhou rizikovou skupinou ve vlastní práci představovaly absolventi v České republice a Ruské federaci. Na základě statistických dat byla sledovaná míra nezaměstnanosti absolventů podle vzdělání. Mezi ČR a RF jsou rozdíly v nezaměstnanosti. V České republice nejvíce nezaměstnanou kategorií tvořili absolventi středního vzdělání s výučním listem. Způsobeno je to tím, že do kategorie E, H patří učební obory, které jsou méně náročné pro práci (např. dělnická a řemeslná profese) a tady počet absolventů je nejnižší. Nejvyšší hodnota míry nezaměstnanosti dané kategorie byla registrována v roce 2013 a tvořila 24,7 % nebo 7 483 osoby. V Ruské federaci na rozdíl od České republiky nevyšších hodnot míry nezaměstnanosti ve sledovaných 2007-2018 letech připadají na absolventy středního vzdělání s maturitou, protože po 9 třídě odchází většina školáků a

uvádí, že následující 2 roky už jsou nepotřebné a je to ztráta času. Nejvíce zaměstnaní jsou absolventi vysokoškolského vzdělání, ČR a RF jsou na tom stejně. U obou zemí v roce 2009 došlo ke zvýšení míry nezaměstnanosti. V Rusku po této době došlo ke snížení míry nezaměstnanosti a tento trend se snižoval do roku 2018. Od roku 2011 v ČR došlo ke stoupání míry nezaměstnanosti, na tuto změnu působil negativní demografický vývoj.

Třetí sledovanou skupinu tvořila starší generace nebo lidé 45+. Na základě statistických dat zde jsou změny v podílu nezaměstnaných osob mezi Českou republikou a Ruskou federací. V ČR nejvíce ohroženou skupinu tvořili lidé ve věkové skupině 55 až 59 let, v RF ten podíl spadal do kategorie 50 až 54 let. V ČR nejvyšší hodnota podílu dosáhla v roce 2017 a činila 14,71 % nebo 41,28 tisíc nezaměstnaných osob. K výrazným změnám došlo v Rusku u věkové skupiny 55 až 59 let. Na začátku sledovaného období tvořil podíl nezaměstnaných osob 4,10 % nebo 184 tis. osob, ale na konci roku 2018 nabýval hodnoty 7 % nebo 273 tis. osob. Takový skok byl vysvětlován přijetím federálního zákona, kde bylo propuštěno zakázání propouštění zaměstnanců v předdůchodovém věku. Nejvíce zaměstnanou skupinu jak v ČR, tak i v RF v průběhu let 2007-2018 tvořili lidé ve věkové skupině 60 let a více.

Předposlední skupinu tvořili tělesně postižení lidé. Tady byla skupina sledovaná podle stupňů invalidity, akorát tady lze uvést, že v Ruské federaci jsou stupně opačné. Do první skupiny invalidity spadají lidé s nejzávažnějšími poruchami, v ČR této skupině odpovídá stupeň třetí. V České republice největší zájem o zaměstnání mají lidé s prvním stupněm invalidity, kde v roce 2013 byl dosažen nevyšší počet zájemců o práci a je to 37 151 osob, přičemž zastoupení žen bylo větší o 503 osob než mužů. Nejvíce nezaměstnaných tělesně postižených osob v Ruské federaci tvořili lidé se 3 stupněm invalidity. V roce 2016 byla dosažena nejvyšší hodnota, která činila 1 520 nezaměstnaných osob. Do roku 2018 se počet nezaměstnaných značně klesal a už v daném roce nabýval hodnoty 1 038 osob.

Poslední sledovaná skupina sexuálních minorit nebyla sledovaná ve vlastní práci, protože statistiky dané skupiny Česká republika a Ruské federace nejsou sledovány, jedná se o malé procento populace.

Co se týkalo mzdové diskriminace, tak na základě získaných dat, jak v České republice, tak i v Ruské federaci muži vydělávají více než ženy. Podstatný ukazatel je zde Gender pay gap, který vyjadřuje rozdíly ve mzdách s ohledem na pohlaví. Rozdíl v hrubých

mzdách v průběhu období 2007-2018 činil v průměru 22 % až 30 % v České republice a Ruské federaci. Za první příčinu takového rozdílu lze považovat, že muži jsou více ochotni pro úspěch obětovat a většina mužů za hlavní životní cíl považuje kariérní růst a dosahování vyšších pozic v zaměstnání. Za druhé se jedná o pozice, které jsou lépe placené, např. jsou to vedoucí pozice a IT sféra.

5.3 Závěrečná doporučení

5.3.1 Diskriminace žen

Postavení žen na trhu práce je stále aktuálním tématem. Na základě získaných dat a s ohledem na provedené řízené rozhovory jsou pro ženy velký "problém" děti. Už v průběhu pohovoru kladou zaměstnavatelé mladým ženám otázky ohledně odchodu na mateřskou dovolenu, protože ženy s malými dětmi nejsou tolik časově flexibilní.

Zde je doporučeno vytvoření specifických aspektů mechanismů, které jsou určeny podmínkami země a zaměstnavateli. Tyto mechanismy zahrnují flexibilní pracovní dobu, vzdálenou práci nebo umožňování částečných úvazků. Za druhé je to provedení regulační reformy, která podporuje rozvoj systémů péče o děti a může přispět ke zvýšení rovnosti pohlaví (např. vytvořením školek přímo v zaměstnání). V Ruské federaci existuje program na podporu žen na trhu práce. Právo na využití programu dostávají i ženy, které nejsou v pracovním vztahu a mají děti předškolního věku. Účast v programu poskytuje ženám možnost zvýšení kvalifikace a vrátit se k pracovní činnosti na předchozím pracovišti. Dále mají ženy možnost využití rekvalifikačních kurzů, aby získaly práci, která je nejvhodnější pro kombinaci s rodičovskými povinnostmi.

5.3.2 Diskriminace absolventů vysokých škol a univerzit

V dnešní době ohroženou skupinou z pohledu nezaměstnanosti jsou absolventi VŠ. Problém je v tom, že jich ve většině případů nikdo nechce přijmout kvůli nízké kvalifikaci a nedostatku zkušeností. Aby tento problém nebyl tak velký, je doručeno na státní úrovni implementovat programy podpory mladých pracovníků. Mohou být použity různé metody k pomoci mladým lidem. Jsou doporučeny metody ekonomické podpory zaměstnanosti mládeže (například poskytování určitých daňových úlev firmám, ve kterých mladí pracovníci tvoří dohodnutý podíl). Za druhé mohou být vytvořeny speciální firmy, které nabízejí práci pouze mladým lidem. Jako poslední doporučení slouží vytvoření centra pro

vzdělávání mladých lidí v těch profesích, kde jsou šance na zaměstnání nejvyšší. Úřad práce v ČR poskytuje program s názvem Záruky pro mladé. Cílovou skupinu programu tvoří lidé do 29 let, bez ohledu na získané vzdělání. Tento program je zaměřen na podporu mladých lidí a garantuje, že každý dostane kvalitní nabídku pracovní pozice, realizuje odbornou přípravu rekvalifikace a stáže. V roce 2018 MPSV RF zveřejnil k diskusi návrh na podporu zaměstnanosti mezi mladými lidmi. Absolventům vysokých škol a těm, kteří nedosáhli věku 29 let, bude možné zajistit aktuální nabídky pracovního trhu a také přímou a rychlou komunikaci s potenciálními zaměstnavateli. Tento projekt bude realizován v roce 2020.

5.3.3 Diskriminace starších osob

Na základě získaných dat České republiky a Ruské federace, lze poznamenat, že ve velké míře se diskriminace dotýká lidí ve věkové skupině 50 let a více. Lidé v této skupině jsou ohrožení ze strany zaměstnavatelů, protože ti nejsou příliš ochotni přijímat do zaměstnání lidi v tomto věku. Mezi důvody řadí, že občané v pokročilém věku již nemají takovou rychlost, flexibilitu a pro nich je složité se naučit novým věcem a zvládnout moderní technologie. Naopak starší generace má velké zkušenosti a praxi, což je výhodou pro jakýkoliv pracovní tým. Bylo by dobré stejně jako pro absolventy vytvořit pracovní pozice pouze pro starší občany. Výhoda je v tom, že starší lidé už nemají tolik zájmu o peněžní ohodnocení, jako mladá generace. Většinou mladí lidé stojí před otázkou rodiny, hypotéky apod. Pokud nastane situace, že člověka v tomto věku propouštějí z práce, tak nalézt novou ve stejném oboru je pro něho značným problémem. Zde pro takové situace existují rekvalifikační kurzy, které jsou poskytovány Úřadem práce ČR a Ministerstvem prací a sociálních věcí RF.

5.3.4 Diskriminace tělesně postižených osob

Tato skupina diskriminovaných osob je chráněna státem prostřednictvím antidiskriminačního zákona a také poskytováním daňových výhod pro zaměstnavatele, u kterých pracují osoby se zdravotním postižením. Dále existuje program poskytovaný Úřadem práce, který se nazývá Pracovní rehabilitace. Program je především cílen na poradenskou činnost, která je zaměřena na výběr specializace a pracovního místa. Dále poskytované teoretické a praktické přípravy pro zaměstnání a vytvoří vhodné podmínky pro výkon zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením. V Rusku v roce 2019 pokračuje realizace pilotního projektu na "Sociální zaměstnanost zdravotně postižených osob v

produktivním věku". Cílem sociálního zaměstnávání osob se zdravotním postižením je vytvoření podmínek pro možnost uplatnění práva na práci pro osoby se zdravotním postižením, které mají potíže se zaměstnáním na otevřeném trhu práce.

6 Závěr

V dnešní době problém diskriminace na trhu práce je stále více aktuální téma. Daná problematika se často stává předmětem zkoumání nebo studií. Diskriminace ovlivňuje všechny účastníky trhu práce.

Tato diplomová práce byla zaměřena na téma "Problém diskriminace na trhu práce v České republice a Ruské federaci". Hlavním cílem práce byla komparace jednotlivých zemí s ohledem na trh práce v časovém období 2007-2018. Pro lepší představu byly popsány problémy diskriminace na trhu práce, ve vlastní práci bylo provedené porovnání obou států s ohledem na nezaměstnanost. Byla provedená analýza diskriminovaných skupin na trhu práce, dále byly zkoumané rozdíly obou zemí v zaměstnanosti, příležitostech na trhu práce, odměňování a to i na základě provedených rozhovorů. Mezi odpověďmi se vyskytovaly názory na přístupy zaměstnavatelů při přijímání uchazečů do zaměstnání. Na základě výsledků, které byly získané v praktické části práce, byly shrnuty a zhodnoceny přístupy v České republice a Ruské federaci k dané problematice.

Diplomová práce se skládala ze dvou částí: teoretické a praktické. Po nastudování odborné české a zahraniční literatury, se teoretická část práce věnovala vysvětlení hlavních teoretických pojmů, které se přímo týkaly problematiky diplomové práce. Zde byly popsány v obecné rovině trh práce, nezaměstnanost, její druhy, důsledky, měření, také byla uvedena politika zaměstnanosti. Následně teoretická část byla zaměřena na základní problém práce a to je diskriminace na trhu práce. V analytické části byl představován význam slova diskriminace, její dělení, formy a projevy. Po vysvětlení důležitých pojmů, teoretická část práce byla orientovaná na skupiny diskriminovaných osob, kterými byly ženy, sexuální minority, starší generace, tělesně postižené osoby a absolventi vysokých škol a univerzit. Zde na základě odborných článků a literárních zdrojů bylo uvedeno postavení rizikových skupin na trhu práce. Dále následovala kapitola antidiskriminační opatření a byly uvedené organizace, které existují v České republice a Ruské federaci na ochranu proti diskriminaci na trhu práce.

Následující část diplomové práce je praktická část. Z vlastní práce, kde byla provedená analýza trhu práce a osobní rozhovory s respondenty, lze říci, že diskriminace na trhu práce existuje. Problém je v tom, že poznat kde se jednalo o případ diskriminace, není tak snadné. I přes existenci určitých zákonů proti diskriminaci v České republice a Ruské federaci vyplývalo, že někteří z respondentů se s diskriminací na trhu práce setkali.

Empirická část práce se především zabývala hlavním cílem diplomové práce, kterou byla komparace trhu práce České republiky a Ruské federace z hlediska diskriminace na trhu práce ve sledovaných letech 2007-2018. Analýza trhu práce České republiky a Ruské federace byla provedena za základě různých ověřených statistických údajů, které byly získané pomocí Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí a Rosstatu.

Pro lepší vyjádření diskriminace na trhu práce, která je těsně spojena s pojmem nezaměstnanosti, v praktické části práce v první podkapitole byly provedené analýzy podílu nezaměstnaných osob a obecné míry nezaměstnanosti obou zemí ve sledovaném období. V obou zemích bylo pozorováno snížení podílu nezaměstnaných osob a obecné míry nezaměstnanosti v průběhu sledovaného období, což vedlo k lepšímu postavení na trhu práce v současné době. Pouze v roce 2008 došlo ke stoupání obou ukazatelů, které ovlivnila hospodářská krize v totožném roce. Česká republika s ohledem na ostatní země Evropské unie v roce 2018 měla nejnižší hodnotu obecné míry nezaměstnanosti, která tvořila 2,2 %. Z výsledků, které byly získané ze statistických údajů Rosstat v letech 2007-2018 lze říci, že Rusko vystupovalo z ekonomické krize a obecná míra nezaměstnanosti v roce 2018 nabývala svého historického minima.

Dílním cílem vlastní práce bylo postavení diskriminovaných rizikových skupin na trhu práce, které jsou nejvíce ohrožené diskriminací. Pro vyloučení diskriminovaných skupin by bylo dobře, aby došlo ke vzájemné komunikaci a spolupráci podnikatelských subjektů a států. V současné době se tak zatím nestalo. Aktuální problém také souvisel s vleklou krizí, ale i po jejím ukončení se situace na trhu práce vzhledem k diskriminovaným nezlepšila. V takovém případě jsou diskriminované skupiny ohrožené zdlouhavými problémy. Osoby spadající do rizikových skupin musí ustoupit ze svých profesních znalostí a zkušeností, aby našli alespoň nějaké zaměstnání. Důsledkem nastává situace, že lidé jsou nepotřební a nadbyteční na trhu práce.

Ve vlastní práci byly prozkoumané jednotlivé rizikové skupiny osob z pohledu nezaměstnanosti v obou zemích, přitom zaměření bylo především na ženy. Na základě získaných dat České republiky a Ruské federace, tato skupina osob vydělává nižší příjem než muži. Podle aktuálních informací rozdíl v průběhu sledovaných let v ČR činil 22 %, v RF 30 %. S ohledem na analytickou část, kde byly získané výsledky pomoci analýzy mezi státy a provedenými rozhovory s respondenty, pro ženy není ztráta platu jediné ohrožení, které ženy očekávají. Dalším problémem je, že opouštějí trhu práce na dlouhou dobu, a to

z důvodu mateřství. Ženy následně ztrácejí aktuální přehled a praxi. Důsledkem je, že návrat do zaměstnání se stává pro ženy více složitý. Druhou sledovanou skupinou byly osoby starší 40 let. Zde znevýhodnění této skupiny nebylo sledováno, jak v ČR, tak i v RF. Pouze u osoby věkové kategorii 50 let a více se vyskytovaly problémy v zaměstnání. Tato věková kategorie pro zaměstnavatele už není tolik výhodná s ohledem na rychlost, flexibilitu a osvojení moderních technologií. Nicméně jejich dlouhá praxe a znalosti jsou důležité. Absolventi vysokých škol a univerzit v ČR a RF nejsou tolik diskriminováni, zde se spíše jedná o požadované zkušenosti a praxi. V České republice a Ruské federaci ve sledovaném období míru nezaměstnanosti dle vzdělání tvořili absolventi, kteří ukončili vysokoškolské vzdělání. Poslední pozorovanou skupinu tvořili tělesně postižené osoby. Z hlediska diskriminace na trhu práce se tato skupina setkává s velkými problémy, které se týkají nejenom mylných představ o jejich možnostech, ale i o omezujících podmínkách pracovního prostředí. Díky moderním technologiím, které dávají možnosti pracovat na dálku, počet nezaměstnaných tělesně postižených osob ve všech stupních invalidity v roce 2018 v ČR a RF klesal.

V empirické části práce pro hlubší pochopení problému diskriminace na trhu práce byly provedeny kvalitativní rozhovory se 4 respondenty. Na základě rozhovoru, které se uskutečnily v roce 2020, bylo konstatováno, že diskriminace na trhu práce existuje. Pouze 1 respondent se s diskriminací v průběhu své kariéry neseťkal. Ostatní respondenti uvedli, že na diskriminaci v průběhu práce narazili osobně. Výsledkem poslední položené otázky bylo zjistit přístup zaměstnavatelů při výběru zaměstnanců, odpovědi respondentů se shodly. Dotazovaní kladou důraz především na dovednosti a znalosti, ale jsou pro nich důležité i parametry jako věk, pohlaví a na sexuální orientace.

V kapitole Výsledky a diskuze byly zhodnocené výsledky získané ze statistických dat České republiky a Ruské federace v praktické části. Zde byly popsány doporučení k řešení nezaměstnanosti a zvýšení počtu zaměstnaných osob v obou zemích. Doporučení se vztahovaly na jednotlivé diskriminované skupiny, které byly analyzované v praktické části práce.

7 Seznam použitých zdrojů

Tištěné zdroje:

BRČÁK, Josef a další. *Mikroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, 286 s. ISBN 80-247-0558-3.

BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014, 223 s. ISBN 978-80-7380-492-3.

BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav. *Makroekonomie*. Praha: Nakladatelství Čeněk, 2010, 292 s. ISBN 978-80-7380-245-5.

BRČÁK, Josef, SEKERKA, Josef a SVOBODA, Roman. *Mikroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, 283 s. ISBN 978-80-7380-453-4.

BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost 2., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). 82–89 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

ČERNÝ, Jan a kol. *Sociální diskriminace pod lupou*. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2006. 87 s. ISBN 80-903331-7-6.

DYTRT, Zdeněk. *Ženy a management*. Praha: BizBooks, Albatros Media a.s., 2017. 200 s. ISBN 978-80-265-0181-7.

FIALOVÁ, Eva, SKÁLOVÁ, Helena (ed.). *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies. ISBN 978-80-86520-30-8.

HOLMAN, Robert. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. Praha: C.H. Beck. Beckovy ekonomické učebnice, 2010, 424 s. ISBN 80-717-9764-2.

HRUBEC, Marek. *Na cestě k evropské sociální unii*. Praha: Slon, 2012. ISBN 978-80-7419-116-9.

HUBÁLEK, Michal a kol. *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3.

JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie: 3., aktualizované a rozšířené vydání*. Praha: Grada Publishing a.s., 2017. str. 368. ISBN 978-80-271-9265-6.

JUREČKA, Václav, kol. *Makroekonomie: 2., aktualizované vydání*. Grada Publishing a.s. Praha, 2013, 352 s. ISBN 978-80-247-4385-1.

LIPOVSKÁ, Hana. *Moderní ekonomie: Jednoduše o všem, co byste měli vědět*. Praha: Grada Publishing, 2017, 256 s. ISBN 978-80-271-0120-7.

- MANKIW, Gregory N. *Zásady ekonomie*. Grada, 1999, 768 s. ISBN 978-80-7169-891-3.
- NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada Publishing a.s., 2012. str. 272. ISBN 978-80-247-7651-4.
- PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz. Slaný: Melandrium*, 2007, 278 s. ISBN 978-808-6175-522.
- SPOUSTOVÁ, Ivana, KRÁLÍKOVÁ Ana, FIALOVÁ Eva. *Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným*. Praha: Gender Studies, 2010, 84 s. ISBN 978-80-86520-09-4.
- ŠILHÁNKOVÁ, Ivana a kol. *Vliv judikatury Soudního dvora Evropské unie na antidiskriminační právo*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016. ISBN 978-80-7478-917-5.
- TOŠOVSKÁ, Eva a kol. *Makroekonomické souvislosti ochrany životního prostředí*. Praha: Nakladatelství C H Beck, 2010. str. 201. ISBN 978-80-7400-308-0.
- VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2018: praktický průvodce*. Praha: Grada Publishing a.s., 2018. str. 472. ISBN 978-80-2710-806-0.
- КИРИЧЕНКО, Ксения. *Международные стандарты в области прав человека и не дискриминации по признакам сексуальной ориентации и гендерной идентичности*. Москва: Московская Хельсинская группа, 2013, 84 s. ISBN 978-5-98440-069-5.
- МАЗИН, Александр. *Экономика труда*. Москва: Юнити-Дана. 2006, 623 s. ISBN 978-5-238-01419-7.
- МИКЛЯЕВА, Анастасия. *Возрастная дискриминация как социально-психологический феномен*. Москва: Офсет, 2009, 160 s. ISBN 978-5-9268-0896-1.
- Webové zdroje:**
- Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2018*. [online]. [cit. 2020-03-28]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/anal2018.pdf/760053b9-9f64-b616-5453-2447ee935b7e>
- Antidiskriminační vzdělávání a veřejná zpráva ČR*. [Online] Praha: Multikulturní centrum Praha, o. s., 2006. Dostupné z WWW: <http://mkc.cz/doc/MKCA4korekturaIII.pdf>. ISBN 80-239-7825. X.
- BIČÁKOVÁ, Olga. *Kdy máte nárok na podporu v nezaměstnanosti? MPSV.CZ: Zaměstnanost*. [Online] Ministerstvo práce sociálních věcí, 2012. [cit. 2019-10-12.] Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/cs/14156>.

BURDOVÁ, Jeny, DOLEŽALOVÁ Gabriela a CHAMOUTOVÁ Daniela. [online]. Praha, 2012 [cit. 2020-01-12]. ISBN 978-80-87063-93-4. Dostupné z WWW: http://www.nuov.cz/uploads/VIP2/Uplatneni_2011.pdf

ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. [Online] 2012. Dostupné z WWW: http://svp-vzacnaonemocneni.cz/portal/wp-content/uploads/1-Cermak_Projevy_a_formy_diskriminace_OZP.pdf. ISBN 978-80-87181-08-9.

Community programme for employment and social solidarity (PROGRESS). European Commission: Employment, Social Affairs & Inclusion. [Online] [cit. 2019–12–05.] Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1588&langId=en>.

DLOUHÁ, Petra. *Podpora v nezaměstnanosti. Důchody a dávky: Podpora v nezaměstnanosti*. [online] Dostupné z WWW: <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnxkcmxyc3Q5MHxneDozM2MyZTZiMjUzZTY2YjQ0> ISBN 978-1-285-16587-5.

Gender: Rozhodování - datové údaje. [online]. [cit. 2020-03-22]. Dostupné z WWW: https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender_rozhodovani

HOVORKOVÁ, Kateřina. Platová. *Diskriminace žen v Česku: jsme třetí nejhorší v Unii*. *Finance iDnes.cz*. [Online]. [cit. 2019–12–06.] Dostupné z WWW: https://finance.idnes.cz/rovne_prilezitosti_mzdy_rozdil_zeny_muzy_platova_diskriminace_pw6/podnikani.aspx?c=A161102_142433_podnikani_kho.

Informace o projektech ESF celorepublikové projekty. [online]. [cit. 2020-02-13]. Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/celorepublikove>

KOLMAN, Petr. *Správa na úseku zaměstnanosti. Informační servis Ministerstva vnitra ČR*. [Online] Ministerstvo vnitra ČR, 2008. [cit. 2019–10–12.] Dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>.

Listina základních práv a svobod. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. [Online] 1992. Dostupné z WWW: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

MANKIWI, N. Gregory. *Principles of Economics, 7th edition* [online]. 2015 [cit. 2020-03-22]. Dostupné z WWW: <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnxkcmxyc3Q5MHxneDozM2MyZTZiMjUzZTY2YjQ0>

Mzdy, náklady práce – časové řady. [online]. [cit. 2020-03-13]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/pmz_cr

Nezaměstnanost absolventů škol. [online]. Praha, 2015 [cit. 2020-01-21]. Dostupné z WWW: <http://www.nuv.cz/t/nezamestnanost-absolventu-skol>

OBROVSKÁ, Lucie. *Nejčastější projevy věkové diskriminace v činnosti ombudsmana.* *Feminismus.cz.* [Online] Kancelář veřejného ochránce práv, 2014. [cit. 2019-11-01.] Dostupné z WWW: <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/nejcastejsi-projevy-vekove-diskriminace-v-cinnosti-ombudsmana>.

Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP ČR. [online]., 2019 [cit. 2020-02-12]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/web/cz/pololetni-statistiky-absolventu>

Pomoc obětem diskriminace. [online]. [cit. 2020-02-22]. Dostupné z WWW: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/>

Rovné zacházení a ochrana před diskriminací. Ombudsman: veřejný ochránce práv. [Online]. [cit. 2019-10-12.] Dostupné z WWW: <https://www.ochrance.cz/stiznosti-na-urady/chcete-si-stezovat/zivotni-situace-problemy-a-jejich-reseni/rovne-zachazeni-a-ochrana-pred-diskriminaci/>.

Struktura uchazečů a volných míst. [online]. [cit. 2020-02-03]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/struktura-uchazecu>

Tradingeconomics [online]. 2019 [cit. 2019-11-17]. Dostupné z WWW: <https://tradingeconomics.com/russia/ratio-of-female-to-male-youth-unemployment-rate-percent-ages-15-24-national-estimate-wb-data.html>

Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. [online]. [cit. 2020-03-02]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

Výsledky voleb a referend. [online]. [cit. 2020-03-15]. Dostupné z: <https://www.volby.cz>

Výsledky voleb a referend. [online]. [cit. 2020-03-24]. Dostupné z WWW: <https://www.volby.cz>

Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let. [online]. [cit. 2020-01-04]. Dostupné z WWW: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystupobjekt&pvo=ZAM01B&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&str=v467&u=v413__VUZEMI__97__19

Ženy a muži v datech - 4. Práce mzdy. [online] [cit. 2020-02-13] Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/45709986/30000417k4.pdf/1beccd20-9c55-42c2-bba1-cedb2c960f90?version=1.1>.

Zpráva o činnosti Úřadu práce České republiky za rok 2018. [online]. [cit. 2020-03-28]. Dostupné z WWW: https://www.uradprace.cz/documents/37855/378700/zprava_o_cinnosti_up_cr_za_rok_2018.pdf/0ebba106-5a51-14cf-ccfa-3cf90ac4c01a

Государственная программа Российской Федерации "Содействие занятости населения" в 2018 году. [online]. [cit. 2020-03-28]. Dostupné z WWW: <http://static.government.ru/media/files/BTapJsS4xUmMusNVvt4EetjKxOW4Oubr.pdf>

Женщины и мужчины России - 2018 г. [online]. Москва, 2018 [cit. 2020-02-16]. Dostupné z WWW: https://www.gks.ru/bgd/regl/b18_50/Main.htm

ИБРАГИМОВА, Зульфия. *Структурный анализ безработицы в Российской Федерации.* [online]., 2017 [cit. 2019-11-14]. Dostupné z WWW: <https://statecon.rea.ru/jour/article/viewFile/1108/1071>

Инструкцией о порядке рассмотрения обращений и приема граждан в органах прокуратуры Российской Федерации [online]. [cit. 2020-02-23]. Dostupné z WWW: <https://ipriem.genproc.gov.ru/contacts/ipriem/>

МАЛАХОВ, Владимир. *О стратегиях противодействия расизму и дискриминации.* [online]. 2015 [cit.2019–11–15]. Dostupné z WWW: https://www.academia.edu/31084313/o_strategiyah_protivodeystviya_racizmu_i_diskriminacii.pdf. ISBN 978-5-9268-0896-1.

Организационная структура [online]. [cit. 2020-03-26]. Dostupné z WWW: <http://www.supcourt.ru/about/structure/?section=supreme>

Переобучение и повышение квалификации работников предприятий в рамках федерального проекта «Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда». [online]. [cit. 2020-03-04]. Dostupné z WWW : <https://rosmintrud.ru/ministry/programms>

Рабочая сила, занятость и безработица в России - 2018 г. [online]. Москва: Gks.ru, 2018 [cit. 2020-01-10]. Dostupné z WWW: https://gks.ru/bgd/regl/B18_61/Main.htm

Россия в цифрах 2018. [online]. Москва [cit. 2020-01-06]. Dostupné z WWW: https://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/rusfig/rus18.pdf ISBN 978-5-89476-450-4.

Рынок труда, занятость и заработная плата. [online]. [cit. 2020-02-26]. Dostupné z WWW: https://gks.ru/labor_market_employment_salaries

Труд и занятость в России - 2017 г. [online]. [cit. 2020-02-05]. Dostupné z WWW: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_36/Main.htm

Трудоустройство инвалидов. [online]. [cit. 2020-02-13]. Dostupné z WWW:
<https://trudvsem.ru/special>

8 Přílohy

Seznam otázek k řízeným rozhovorům (česká verze)

Jaké je Vaše pohlaví?

Do jaké věkové kategorie patříte?

Jaké je Vaše občanství?

Kolik máte dětí?

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Jaká je Vaše pracovní pozice?

- 1) Jak dlouho jste zaměstnaní?
- 2) Měl/a jste problém s hledáním zaměstnání?
- 3) Můžete prosím sdělit výši finančního ohodnocení za odvedenou práci? Máte porovnání se stejnou pracovní pozice mužského/ženského pohlaví?
- 4) Setkaly jste se s diskriminací na trhu práce při hledání zaměstnání nebo při výkonu zaměstnání?
- 5) Pokud jste se s diskriminací setkal/a, v jaké situaci (při přijímacím pohovoru, v zaměstnání)? Prosím o uvedení, jaké konkrétní formy: (obtěžování, diskriminující otázky, výše platového ohodnocení, kariérní růst, z důvodu mateřství, z důvodu předdůchodového věku, z důvodu zdravotního postižení, z důvodu pohlaví, z důvodu jiné státní příslušnosti apod.).
- 6) Jak jste na tuto situaci reagoval/a? Reagovaly jste na to nebo ne? Pokud ano, jak jste to řešily? stížností, výpovědí, žalobou, oznámením u příslušného orgánu apod.).
- 7) Co je podle Vašeho názoru považováno za diskriminaci?
- 8) Víte, kam se můžete v případě diskriminace obrátit o pomoc? Které orgány a organizace ji řeší?
- 9) Jaký máte obecně názor na diskriminaci na trhu práci v ČR nebo v RF (závisí odkud respondent pochází)?
- 10) Otázka pro manažery: podle jakých kritérií spoléháte při výběru zaměstnanců? Jsou pro Vás důležité parametry jak: věk, pohlaví, rasa, vzhled, náboženské vyznání, sexuální orientace apod.? Vaši odpověď zdůvodněte, prosím.

Seznam otázek k řízeným rozhovorům (ruská verze)

Какого Вы пола?

Укажите сколько Вам лет?

Какое у Вас гражданство?

Сколько у Вас детей?

Каков Ваш самый высокий уровень образования?

Какова Ваша должность?

1. Как долго Вы работаете?
2. Были ли у Вас проблемы с поиском работы?
3. Могли бы Вы обозначить заработную плату за месяц? У Вас есть сравнение с той же мужской / женской позицией?
4. Сталкивались ли Вы с дискриминацией на рынке труда в поисках работы или на рабочем месте?
5. Если Вы сталкивались с дискриминацией, то в какой ситуации (на собеседовании, на работе)? Пожалуйста, укажите, какие конкретные формы: (домогательство, дискриминационные вопросы, заработная плата, карьерный рост, материнство, возраст до выхода на пенсию, инвалидность, пол, другое гражданство и т. Д.).
6. Как Вы реагировали на эту ситуацию? Реагировали Вы на это как-то? Если да, как Вы справились с этим? жалобы, увольнение, иск, уведомление компетентного органа и т. д.).
7. Что по Вашему мнению является дискриминация?
8. Знаете ли Вы, куда можно обратиться, за поддержкой в случае дискриминации? Знаете ли Вы какие органы власти и организации занимаются этим?
9. Каково Ваше мнение о дискриминации на рынке труда в Чешской Республике или в Российской Федерации (зависит гражданином какой страны является респондент)?
10. Вопрос для менеджеров при приеме на работу: на какие критерии вы опираетесь при отборе сотрудников? Важны ли для Вас такие параметры как: возраст, пол, раса, внешность, религия, сексуальная ориентация и так далее.? Пожалуйста, обоснуйте свой ответ.