

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Vývoj nezaměstnanosti žen a handicapovaných osob v
České republice v souvislosti s pandemií COVID-19**

Johana Brázdová

© 2023 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Johana Brázdová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Vývoj nezaměstnanosti žen a handicapovaných osob v České republice v souvislosti s pandemií COVID-19

Název anglicky

Development of unemployment of women and disabled people in the Czech Republic in the context of the COVID-19 pandemic

Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je na základě vlastní analýzy dat zhodnotit vývoj dosavadní situace na trhu práce v České republice se zaměřením na ženy a handicapované osoby, s důrazem na dopady pandemie nemoci COVID-19.

Metodika

Teoretická část této diplomové práce vychází z odborné literatury a jsou v ní vysvětleny pojmy, které budou nadále využívány v závěrečné práci.

V dalších kapitolách se práce opírá o informace o vývoji na trhu práce od roku 1993 do počátku roku 2023.

V praktické části jsou analyzovány časové řady, sestavené na základě dat (zejména obecná míra nezaměstnanosti a podíl nezaměstnaných osob) získaných z oficiálních zdrojů. Mezi ty patří například Český statistický úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR či Eurostat.

Dále se práce zaměřuje na analýzu trhu práce v souvislosti s pandemií COVID-19 a bude také provedena analýza trhu práce se zaměřením na ženy a handicapované osoby. V neposlední řadě bude proveden kvalitativní výzkum, při kterém jsou využívány řízené rozhovory. Z provedené analýzy jsou následně pomocí metody syntézy sepsány závěry.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

trh práce, chráněný trh práce, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, Česká republika, gender pay gap, COVID-19, zdravotní postižení

Doporučené zdroje informací

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

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

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

KACZOR, P. – VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

MACHOVCOVÁ, K. – PŘIPRAVENÍ NA GENDER MAINSTREAMING – CITLIVÉ PŘEKONÁVÁNÍ HRANIC S OHLEDEM NA GENDER (PROJEKT). *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy : [sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-23-0.

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Roman Svoboda, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 29. 8. 2022

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 27. 10. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 30. 03. 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Vývoj nezaměstnanosti žen a handicapovaných osob v České republice v souvislosti s pandemií COVID-19" 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 30. března 2023

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala panu Ing. Romanu Svobodovi Ph.D. za odborné a vstřícné vedení, za cenné rady a za pomoc při zpracování této diplomové práce. Dále bych ráda poděkovala všem svým blízkým za trpělivost a podporu při studiu.

Vývoj nezaměstnanosti žen a handicapovaných osob v České republice v souvislosti s pandemií COVID-19

Abstrakt

Tato diplomová práce pojednává o situaci na trhu práce v České republice od roku 1993 do počátku roku 2023, a zaměřuje se převážně na ženy a osoby s handicapem. Začátek teoretické části obsahuje informace o fungování trhu práce, a dále vysvětluje pojmy, které jsou následně použity v praktické části. Do těch patří například obecná míra nezaměstnanosti, míra ekonomické aktivity nebo státní politika zaměstnanosti. Dále jsou v práci vysvětleny pojmy související s jednotlivými skupinami, jako například kdo je osobou zdravotně znevýhodněnou či postiženou. V souvislosti s ženami jsou v teoretické části vysvětleny pojmy jako gender nebo gender pay gap. Poslední rozebranou oblastí je diskriminace na trhu práce a právní předpisy, které samotnou diskriminaci a rovnost pohlaví upravují.

Praktická část obsahuje vývoj trhu práce v České republice. V ČR je 10,5 milionu obyvatel, z toho je asi 5,4 milionu ekonomicky aktivních. Obecná míra nezaměstnanosti byla v lednu roku 2023 zhruba 2,5 % a počet volných pracovních míst byl 281,1 tisíc. V další části se práce zaměřuje na rozdíl v postavení žen a mužů a na vývoj postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce v České republice. U každé kapitoly je také rozebrán dopad pandemie COVID-19, která v Česku propukla v roce 2020, a která výrazně ovlivnila ekonomiky na celém světě. I přes rostoucí tendence průměrných hrubých mezd byly ženy v roce 2021 odměňovány o zhruba 15,2 % méně než muži. Obecná míra nezaměstnanosti vzrostla po roce 2020 u všech sledovaných skupin. Hodnota u žen byla v lednu letošního roku 3,1 % a u mužů 2,3 %. Osob se zdravotním znevýhodněním je v ČR kolem 1,15 milionů, z toho je pouze 214,5 tisíc pracujících. Za posledních několik let se České republice daří úspěšně snižovat počet OZP, kteří se ucházejí o zaměstnání. V roce 2020 však počet nezaměstnaných OZP stoupl zhruba o 5 000, a v roce 2021 jejich počet dosahoval 37,9 tisíc.

Poslední kapitola je věnována rozhovorům, které byly vedeny se zaměstnavateli osob se zdravotním postižením. První společností je firma Etincelle, která se již 15 let snaží podporovat OZP při jejich snaze o nalezení pracovních příležitostí. Druhou firmou je Charita

Kralupy nad Vltavou, která mimo jiné nabízí pracovní místa pro osoby znevýhodněné na trhu práce.

Klíčová slova: trh práce, chráněný trh práce, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, Česká republika, gender pay gap, COVID-19, zdravotní postižení

Development of unemployment of women and disabled people in the Czech Republic in the context of the COVID-19 pandemic

Abstract

This thesis deals with the labour market in the Czech Republic from 1993 to early 2023 and focuses mainly on women and people with disabilities. The beginning of the theoretical part contains information about the functioning of the labour market and then explains the concepts that are subsequently used in the practical part. These include, for example, the general unemployment rate, the economic activity rate, or the national employment policy. Furthermore, the thesis explains concepts related to particular groups, such as who is a disabled or disadvantaged person. In the context of women, concepts such as gender or the gender pay gap are explained in the theoretical part. The last area discussed is discrimination in the labour market and the legislation that regulates discrimination and gender equality.

The practical part of the thesis contains the development of the labour market in the Czech Republic. The population of the Czech Republic is 10.5 million, of which about 5.4 million are economically active. The general unemployment rate was about 2.5% in January 2023 and the number of job vacancies was 281.1 thousand in the same month. The next part of the paper focuses on the difference in the position of women and men and the development of the position of people with disabilities in the labour market in the Czech Republic. Each chapter also discusses the impact of the COVID-19 pandemic, which broke out in the Czech Republic in 2020, and has significantly affected economies worldwide. Despite rising trends in average gross wages, women were paid about 15.2% less than men in 2021. The general unemployment rate rose after 2020 for all groups surveyed. The rate for women was about 3.1% in January this year and 2.3% for men. There are around 1.15 million people with disabilities in the Czech Republic, of whom only 214.5 thousand are in employment. Over the last few years, the number of PWDs applying for employment has been successfully reduced. However, in 2020 the number of unemployed PWDs increased by about 5,000 and in 2021 their number reached 37.9 thousand.

The last chapter is devoted to the interviews conducted with employers of PWDs. The first company is Etincelle, which has been trying to support PWDs in finding employment opportunities for 15 years. The second company is Charita Kralupy nad Vltavou, which, among other things, offers jobs for people disadvantaged in the labour market.

Keywords: labour market, protected labour market, unemployment, unemployment rate, active employment policy, Czech Republic, gender pay gap, COVID-19, disability

Obsah

1 Úvod.....	14
2 Cíl práce a metodika	15
2.1 Cíl práce	15
2.2 Metodika	15
3 Teoretická východiska	16
3.1 Teorie trhu práce	16
3.1.1 Poptávka.....	16
3.1.2 Nabídka	18
3.1.3 Rovnováha na trhu práce	19
3.1.4 Phillipsova křivka	21
3.2 Faktory ovlivňující trh práce	22
3.2.1 Sociální faktory	22
3.2.2 Makroekonomické faktory	24
3.3 Nezaměstnanost.....	24
3.3.1 Druhy nezaměstnanosti	25
3.3.2 Měření nezaměstnanosti	27
3.3.3 Sociální dopady nezaměstnanosti	27
3.4 Zaměstnanost.....	28
3.4.1 Státní politika zaměstnanosti	28
3.4.2 Aktivní politika zaměstnanosti	28
3.4.3 Pasivní politika zaměstnanosti	31
3.5 Ohrožené skupiny na trhu práce.....	32
3.5.1 Ženy	32
3.5.2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	33
3.6 Gender	35
3.6.1 Genderové stereotypy	36
3.6.2 Gender pay gap	36
3.6.3 Gender Equality Index	37
3.7 Diskriminace na trhu práce	37
3.7.1 Diskriminace žen na trhu práce	38
3.7.2 Mezinárodní předpisy upravující rovné zacházení	39
3.7.3 Vnitrostátní právní úprava rovného zacházení	42
3.8 Pandemie COVID-19.....	44
4 Vlastní práce.....	46
4.1 Trh práce v období Československa (1989-1992)	46

4.2	Trh práce od vzniku České republiky (1993-2023).....	47
4.2.1	Regionální struktura nezaměstnanosti	52
4.3	Postavení žen na trhu práce v České republice	53
4.4	Postavení handicapovaných na trhu práce v České republice.....	61
4.5	Zhodnocení provedených rozhovorů.....	67
5	Výsledky a diskuse	70
6	Závěr.....	72
7	Seznam použitých zdrojů.....	74
7.1	Literatura	74
7.2	Internetové zdroje.....	75
8	Přílohy	83

Seznam grafů

Graf 1: Poptávka firmy po práci v dlouhodobém období	17
Graf 2: Křivka individuální nabídky práce	18
Graf 3: Rovnováha na trhu práce	20
Graf 4: Cenově modifikovaná Phillipsova křivka	22
Graf 5: Obecná míra nezaměstnanosti v ČR v % (1993-2023)	47
Graf 6: Podíl nezaměstnaných osob v krajích ČR v % k 31. lednu 2023	52
Graf 7: Míra ekonomické aktivity 15-64letých v ČR v % (1993-2021).....	53
Graf 8: Obecná míra nezaměstnanosti v ČR u mužů a žen v % (1993-2023)	54
Graf 9: Vzdělanostní struktura nezaměstnaných žen v ČR v tisících (1993-2021).....	56
Graf 10: Vzdělanostní struktura žen v ČR v % (1993-2021)	57
Graf 11: Vzdělanostní struktura mužů v ČR v % (1993-2021)	58
Graf 12: Průměrná hrubá měsíční mzda žen a mužů v ČR v Kč (2000-2021)	59
Graf 13: Genderová mzdová mezera v České republice, vyjádřena procentem mužské průměrné mzdy (2010-2021)	60
Graf 14: Počet uchazečů o zaměstnání v ČR – osoby se zdravotním znevýhodněním (1995-2023)	63
Graf 15: Volná pracovní místa vhodná pro osoby se zdravotním postižením v ČR (1995-2020)	64

Seznam tabulek

Tabulka 1: Ukazatele trhu práce v České republice	48
Tabulka 2: Informace o osobách se zdravotním postižením na trhu práce v ČR, v tisících (2018).....	61

1 Úvod

Trh práce České republiky si od roku 1993 prošel výraznými změnami. Mimo jiné se jednalo o střídání politických režimů, hospodářské a finanční krize, a v neposlední řadě i o pandemii COVID-19, která Českou republiku postihla v roce 2020. Každá z těchto událostí formovala chování na trhu práce a postihla různé skupiny obyvatel různou mírou. Pár skupin je však na trhu práce považováno za dlouhodobě znevýhodněné. Mezi ty patří například osoby se zdravotním postižením, jejichž přístup k zaměstnání je značně omezen. Dlouhodobou nezaměstnaností trpí v ČR především osoby s nízkou kvalifikací, zdravotně znevýhodnění či osoby podléhající diskriminaci ze strany zaměstnavatele. Do této skupiny patří právě ženy s malými dětmi nebo starší osoby.

Na postavení žen a mužů je nahlíženo rozdílně ve všech koutech světa. Důvodem jsou rozdílné zvyky, náboženství či úroveň rozvinutosti společnosti. Existují země, ve kterých není ženě umožněno vycházet z domu bez mužského doprovodu nebo jim není umožněno řídit motorová vozidla. Úplným opakem je Skandinávie, ve které je postavení žen výrazně lepší. V České republice je stále potřeba rovné postavení žen a mužů řešit. Ačkoliv jsou ženám zaručena stejná práva jako mužům, v mnoha ohledech je jejich postavení nerovné. Příkladem lze uvést nerovné odměňování, zpochybňování kvality pracovního výkonu žen nebo nerovné pracovní příležitosti.

Jak již bylo zmíněno, ženy nejsou jedinou znevýhodněnou skupinou na trhu práce. Pro osoby se zdravotním postižením je hledání pracovních příležitostí mnohdy značným problémem. Zaměstnávání těchto osob je proto důležité podporovat. Česká republika pro tyto účely využívá státní politiky zaměstnanosti, v rámci které může přispívat na zřízení pracovních míst pro OZP, pracovní rehabilitace a další. Pro osoby se zdravotním postižením není práce důležitá jen pro její finanční ohodnocení, ale také skrze ni prožívají pro ně důležitou sociální interakci. Dobrou zprávou je, že je v posledních letech pomoc znevýhodněným osobám na trhu práce čím dál větším tématem, stejně tak jako genderová rovnost. Ačkoliv Česká republika přispívá na zaměstnávání znevýhodněných na trhu práce, je důležité tento okruh pomoci neustále rozvíjet a zlepšovat tak efektivnost příspěvků a pomoci.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je na základě vlastní analýzy dat zhodnotit vývoj dosavadní situace na trhu práce v České republice se zaměřením na ženy a handicapované osoby s důrazem na dopady pandemie nemoci COVID-19.

2.2 Metodika

Teoretická část je zaměřena na definování pojmů, které se týkají trhu práce, a které budou následně využity v praktické části. Dále jsou v práci rozebrány faktory, které ovlivňují samotný trh práce. Ty jsou rozděleny na faktory sociální, do kterých patří například vzdělanostní či věková struktura, a na faktory makroekonomické, do kterých patří hrubý domácí produkt nebo míra inflace. Další kapitoly se zabývají postavením žen a handicapovaných na trhu práce v České republice, a dále zmiňují také legislativní dokumenty, které podporují rovnost postavení žen a mužů obecně i v pracovních poměrech.

V praktické části je popisován vývoj na trhu práce v České republice, počínaje rokem 1993, kdy byla vyhlášena samostatná republika. Sledované období končí počátkem roku 2023. V dalších kapitolách jsou analyzovány základní ukazatele trhu práce v České republice, jako je ekonomická aktivita nebo obecná míra nezaměstnanosti. Poté je rozvinuta analýza postavení žen a handicapovaných na trhu práce. U každé skupiny je také zmíněn dopad pandemie COVID-19, která v roce 2019 zasáhla celý svět.

Tato práce sestává hlavně z analyzování a srovnávání dat, která byla získána pomocí exploračních analýz, tedy hledání dat. Pro analýzy byla použita data vyhledávaná převážně ve statistikách Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí a Eurostatu.

Poslední část práce sestává ze dvou vedených rozhovorů se zaměstnavateli osob se zdravotním postižením.

3 Teoretická východiska

3.1 Teorie trhu práce

Práce je specifickým prvkem, který má odlišnou povahu než prvky na ostatních trzích. Je vykonávána lidmi, kteří mají své vlastní myšlení, vůli a práva. Mohou si tak určovat, co dělat chtějí a nechtějí. Trh práce je tedy možné definovat jako prostor, ve kterém se střetává nabídka, tedy lidé nabízející své služby práce, a poptávka po ní, při které vystupují firmy či vláda nabízející zaměstnání. Nástrojem pro vyrovnání nabídky a poptávky je pak mzda neboli cena práce. Trh práce je tak místem, kde se potenciální zaměstnanec a zaměstnavatel střetávají a domlouvají se na mzdě, pracovní době a dalších detailech.¹

Oproti ostatním trhům je však poptávka po práci poptávkou odvozenou. Pro příklad lze uvést konkrétní zaměstnání, truhláře. Na trhu práce se totiž poptává tolik truhlářů, kolik budou spotřebitelé poptávat nábytku. Pokud se poptávka po nábytku bude zvyšovat, pak se bude zvedat i poptávka po truhlářích. Nabídka je zase určena spotřebitelovou volbou mezi volným a pracovním časem.² Rozpracování nabídky a poptávky se bude nacházet v dalších kapitolách.

3.1.1 Poptávka

Poptávka po práci má klesající charakter, který je zapříčiněn mzdovou sazbou. Čím nižší totiž mzdová sazba bude, tím více budou firmy práci poptávat. Při nákupu práce pak bude firmě záležet na nákladech, které na ní firma bude muset vynaložit, a výnosech, které jí z toho vzejdou. Firma, která se nachází v rovnováze a zároveň maximalizuje zisk bude zaměstnávat pracovníky až do bodu, kdy bude příjem mezního produktu práce roven jejím mezním nákladům. Mezní produkt práce je možné definovat jako jeden dodatečný výstup, který přichází s jednou dodatečnou pracovní silou, aniž by se ostatní vstupy změnilly.³

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

² BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce: 1. vydání*. 2003, s. 13.

³ JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti: 1. vydání*. 1999, s. 7.

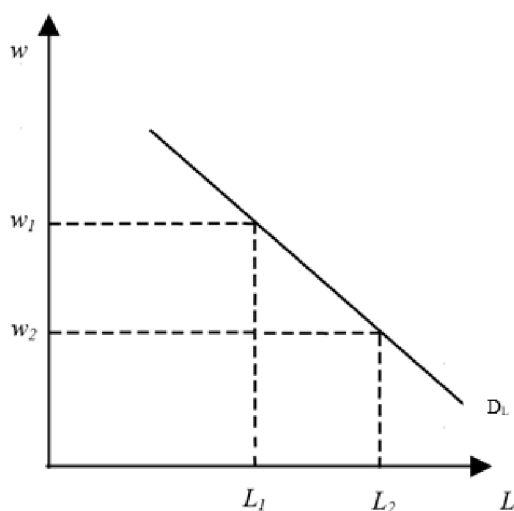
Příjem z mezního produktu práce dalšího zaměstnance může být značen jako MRP_L . Mezní náklady, které vzniknou s jeho zaměstnáním lze značit MFC_L . Mzdu pak lze označit písmenem w . Ve firmě nacházející se v rovnováze a maximalizující zisk tak platí stav: ⁴

$$MRP_L = MFC_L = w.$$

Podle výše uvedené teorie tak firma zvyšuje či naopak snižuje poptávku po práci až do okamžiku, kdy se příjem z mezního produktu práce bude rovnat mzdové sazbě. Mezi determinanty poptávky tak bude patřit: ⁵

- cena práce charakterizována mzdovou sazbou,
- poptávka po produkci vyplývající z prováděné práce a dále také cena této produkce,
- produktivita práce, která závisí na
 - kvalitě vstupů práce
 - množství a kvalitě spolupracujících výrobních faktorů
 - úrovni a užitím technických a technologických postupů
- ceny ostatních vstupů, jako jsou kapitál či půda,
- očekávané budoucí tržby,
- disponibilní přebytečná pracovní síla.

Graf 1: Poptávka firmy po práci v dlouhodobém období⁶



⁴ WAWROSZ, Petr, Herbert HEISLER, Mojmír HELÍSEK a Petr MACH. *Makroekonomie: základní kurz*. 2012, s. 139-140.

⁵ JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti: 1. vydání*. 1999, s. 9.

⁶ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce: 1. vydání*. 2012, s. 96.

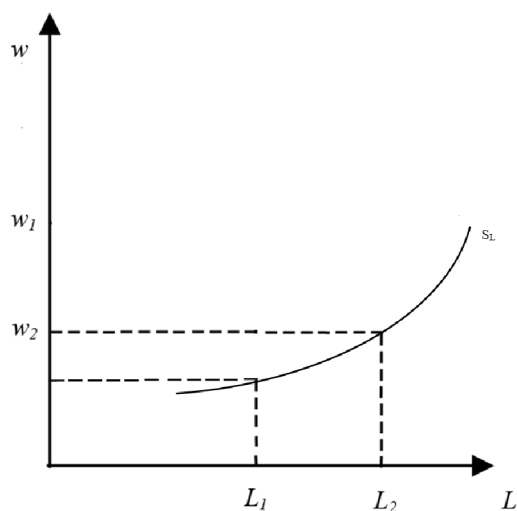
3.1.2 Nabídka

Člověk je produktem nabídky práce. Míni se tím tedy počet pracovníků, kteří jsou v ekonomice k dispozici, nebo počet odpracovaných hodin při výdělečné činnosti.⁷

Musí si zvolit pro něj ideální hodnotu mezi prací, za kterou obdrží mzdu, a volným časem, za který neobdrží peníze, nýbrž užitek z volného času. Rozhoduje se tedy mezi mezním užtkem ze statků, které by mohl mít, kdyby ještě jeden den pracoval a mezi mezním užtkem z volného času, který by tímto dnem volna získal. Pokud tak bude mezní užitek ze spotřeby větší než mezní užitek z volného času, bude přidávat pracovní dny až do okamžiku, kdy se tyto dva mezní užtky vyrovnají. V pracovní době totiž člověk pociťuje fyzickou i psychickou újmu, kterou mu práce způsobuje. Ta bude vynahrazena mzdou, která pak může být brána jako cena volného času. Za jeden den volného času totiž člověk přijde o jeden den mzdy, kdy mohl pracovat a dostat za to zaplacené.⁸

Pokud mzdová sazba roste, roste s ní i nabídka práce. Každá další hodina znamená zvýšení důchodu, a z toho plyne i větší užitek ze statků a služeb, které si za to člověk může koupit. Při vyšší mzdové sazbě ale zpravidla dochází k omezení počtu hodin, které je člověk ochotný obětovat. Vyšší mzdová sazba tak zvyšuje reálný důchod a spotřebitelovi preference při využití svého volného času.⁹

Graf 2: Křivka individuální nabídky práce¹⁰



⁷ JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti: 1. vydání*. 1999, s. 8.

⁸ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce: 1. vydání*. 2003, s. 18.

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

¹⁰ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce: 1. vydání*. 2012, s. 24.

Při zaměření se na křivku nabídky si lze všimnout bodu, ve kterém se křivka láme. Důvodem jsou dva efekty, které na křivku nabídky působí.

Prvním z nich je **substituční efekt růstu mzdové sazby**. Pokud se mzdová sazba zvyšuje, roste s tím i cena za volný čas, jelikož je přímo úměrná ušlému zisku, který by člověk mohl dostat, pokud by nahradil tento volný čas prací. Zájem o práci tak roste, stejně tak jako nabídka práce.¹¹

Opačně působí **důchodový efekt růstu mzdové sazby**. Při vyšších mzdových sazbách si totiž člověk může dovolit využívat více volného času, a nabízí tak méně pracovního času. Na původní úroveň spotřeby je možné dosáhnout s menším množstvím odpracovaných hodin.¹² Oba tyto efekty působí současně, záleží jen, který z nich bude působit silněji. Dle zkušenosti se při nižších mzdových sazbách projevuje substituční efekt více, a člověk tak nabízí více práce. Při vyšších mzdových sazbách se pak projevuje důchodový efekt, a člověk si může dovolit omezovat nabídku práce.¹³

Mezi hlavní determinanty nabídky práce tedy patří:¹⁴

- reálné mzdy současné i budoucí,
- majetek,
- mimopracovní příjmy,
- demografický vývoj,
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva,
- úroková míra,
- společenská tradice.

3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Pro stanovení rovnováhy na trhu práce je potřeba nejdříve vysvětlit pojmy agregátní nabídka a poptávka. Agregátní nabídka znamená všechny individuální nabídky práce v celé ekonomice v určitém časovém období. Na druhou stranu, agregátní poptávka po práci obsahuje všechny poptávky po práci ve sledované ekonomice za určité časové období. Rovnováha na trhu práce pak nastane, pokud se agregátní nabídka a agregátní poptávka rovnají. Nabízené množství práce se rovná poptávanému množství. Křivka agregátní

¹¹ MACH, Miloš. *Makroekonomie II. pro magisterské (inženýrské) studium: 3. vydání*. 2001, s. 249.

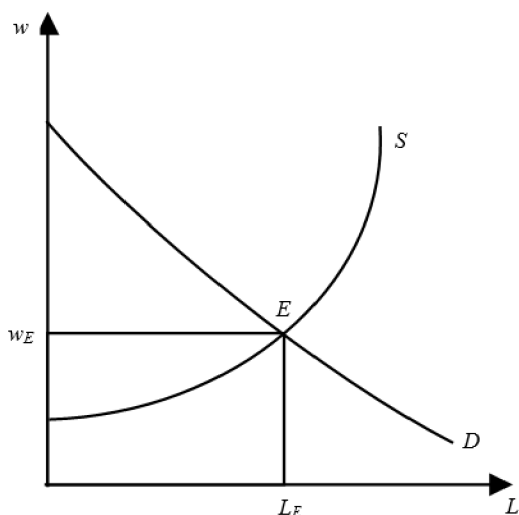
¹² Ibidem.

¹³ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce: 1. vydání*. 2003, s. 19.

¹⁴ JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti: 1. vydání*. 1999, s. 8.

nabídky klesá zleva doprava, což lze objasnit faktem, že firmy poptávají více práce, pokud reálná mzda klesá. Naopak křivka nabídky má rostoucí charakter, protože lidé při růstu mezd nabízejí více práce.¹⁵

Graf 3: Rovnováha na trhu práce¹⁶



Na grafu výše lze pozorovat rovnováhu na trhu práce, přičemž agregátní nabídka je označena **S**, agregátní poptávka pak **D**. Na horizontální ose je vyobrazeno množství práce **L**, na ose vertikální pak reálná mzdová sazba, označená jako **w**. V bodě, kde se poptávka a nabídka protínají nastává rovnováha trhu, úroveň zaměstnanosti **L_E** je úrovní při plné zaměstnanosti a reálná mzda je na rovnovážné úrovni, označená **w_E**. Tento graf však funguje pouze při dokonalé konkurenci, kdy se na trhu práce nevyskytují žádné jiné nedokonalosti. To znamená, že by například neexistovala nedobrovolná nezaměstnanost.¹⁷

U rovnováhy na trhu práce je také potřeba zmínit dvě teorie modelu trhu práce. První je klasický model trhu práce, který předpokládá, že jsou mzdy dokonale flexibilní, trh se v průběhu fungování sám čistí, všichni, kdo jsou ochotní pracovat pracují a firmy vždy najdou při dané mzdové sazbě všechny pracovníky, které potřebují. Nezaměstnanost by pak byla na úrovni přirozené míry. Druhou teorií je Keynesiánský model trhu práce. Ten předpokládá, že nominální mzdy budou nepružné a v krátkém období nebude docházet

¹⁵ MACH, Miloš. *Makroekonomie II. pro magisterské (inženýrské) studium: 3. vydání*. 2001, s. 250.

¹⁶ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce: 1. vydání*. 2012, s. 107.

¹⁷ MACH, Miloš. *Makroekonomie II. pro magisterské (inženýrské) studium: 3. vydání*. 2001, s. 250.

k vyrovnávání poptávky a nabídky na trhu práce. V ekonomice tak bude existovat nezaměstnanost, která bude převyšovat její přirozenou míru.¹⁸

3.1.4 Phillipsova křivka

V reálném životě se trh práce nemůže přizpůsobovat tak pružně, jako by tomu bylo v neoklasické teorii. Mzdy, ceny a trh se změnám přizpůsobují výrazně pomaleji, a v krátkém období tak nezaměstnanost není vždy na své přirozené míře. Produkce a zaměstnanost se mění, pokud se mění agregátní poptávka.¹⁹

Původní Phillipsova křivka vyjadřuje vztah mezi mírou nezaměstnanosti a mírou růstu peněžních nominálních mezd. Křivka má negativní sklon, na horizontální ose se měří míra nezaměstnanosti u , na svislé pak míra mzdové inflace π . Míra mzdové inflace se vypočítá jako rozdíl mezi nominální mzdou a nominální mzdou v předchozím období, to celé je vyděleno nominální mzdou v předchozím období. Čím vyšší je míra růstu mezd, tím nižší bude míra nezaměstnanosti. Při nižší míře nezaměstnanosti jsou firmy nuceny nabízet vyšší mzdy. Naopak, pokud bude míra nezaměstnanosti vysoká, zaměstnanci si nemohou moc vybírat, firmy nemají problém sehnat pracovníky, a lidé jsou ochotni pracovat i za nižší mzdy.²⁰

Při dalším studiu křivky se ukázalo, že při určité míře nezaměstnanosti je nominální tempo růstu mezd nulové. Nastává to v situaci, kdy je plná zaměstnanost, vyskytuje se tak pouze přirozená míra nezaměstnanosti a nenastává žádný tlak na zvyšování či snižování nominálních mezd. Phillipsova křivka se tak stala důležitou nejen pro makroekonomické analýzy, ale také pro tvůrce hospodářské politiky, kterým se vytvořily pomyslné možnosti volby, jak lze kombinovat míru nezaměstnanosti a míru inflace.²¹

Na obrázku níže lze pozorovat cenově modifikovanou Phillipsovu křivku, která vyjadřuje inverzní vztah mezi mírou nezaměstnanosti a mírou inflace. Z toho vyplývá, že žádoucí efekt – nízká míra nezaměstnanosti, spolu přináší i efekt nežádoucí, a tím je růst inflace. Pokud firmám rostou mzdové náklady, budou zvyšovat ceny a růst mezd se tak přímo projeví jako cenová inflace.²²

¹⁸ BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. *Makroekonomie – teorie a praxe*. 2014, s. 144.

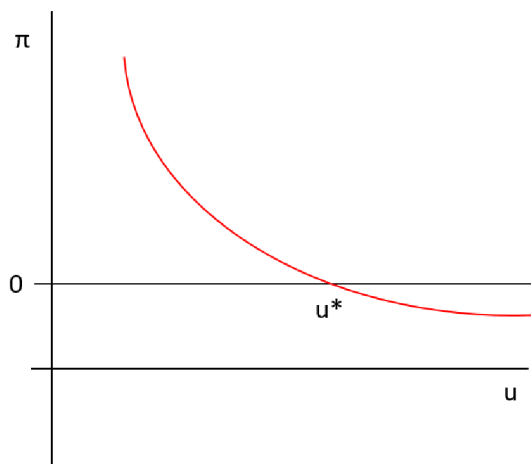
¹⁹ MACH, Miloš. *Makroekonomie II. pro magisterské (inženýrské) studium: 3. vydání*. 2001, s. 265.

²⁰ BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. *Makroekonomie – teorie a praxe*. 2014, s. 152.

²¹ *Ibidem*, s. 154.

²² *Ibidem*, s. 155.

Graf 4: Cenově modifikovaná Phillipsova křivka²³



3.2 Faktory ovlivňující trh práce

Faktorů, které ovlivňují trh práce je mnoho. Příkladem lze uvést veškeré sociální, hospodářské a ekonomické faktory nebo geografické proporce daného území.

3.2.1 Sociální faktory

Do této kategorie patří věková struktura, vzdělání obyvatelstva, ale také migrace, zdravotní stav, životní styl, sociální vazby a mnoho dalšího. Všechny tyto faktory ovlivňují chování na trhu práce.

Věková struktura určuje potenciální pracovní sílu, která je na určitém území, tedy osoby, které se vyskytují na určitém trhu práce. Je ovlivňována počtem zemřelých, živě narozených, přistěhovalých a vystěhovalých obyvatel daného území.²⁴ Sčítání v roce 2021 ukázalo, že věková struktura České republiky je následující: dětí ve věku 0-14 let je 16,1 %, osob ve věku 15-64 let je 63,5 % a seniorů od 65 let a více je 20,4 %. Průměrný věk v ČR je u žen 44,1 let a u mužů 41,2 let.²⁵

Věková struktura je nejvíce ovlivněna změnami v počtu živě narozených. Podle narozených dětí v letošním roce lze přibližně odvodit potenciální pracovní sílu v budoucnosti. Počet narozených je ovlivněn mnoha faktory, mezi které v minulosti patřily

²³ Vlastní zpracování. 2023.

²⁴ ČSÚ. *Vývoj nezaměstnanosti v Plzeňském kraji v letech 2000 až 2006* [online]. 2007.

²⁵ ČSÚ. *Sčítání 2021* [online]. 2021.

například světové války, ekonomické a hospodářské krize, ale i změny v potratovém zákoně či různá pronatalitní opatření.²⁶

S věkovou strukturou obyvatelstva souvisí i globální fenomén vyspělých zemí, a to stárnutí populace. Nastává to v momentě, kdy je porodnost velmi nízká, prodlužuje se délka života a roste tak podíl osob ve vyšším věku. Český statistický úřad proto používá **Index stáří**, který vyjadřuje podíl osob ve věku 65 let a více na 100 osob ve věku 0-14 let. Pokud celková hodnota indexu dosahuje například hodnoty 111, pak to znamená, že na 111 osob ve věku 65 let a více připadá 100 osob ve věku 0-14 let.²⁷ Pro představu, do roku 2007 byl počet dětí v rozmezí 0-14 let vždy vyšší než počet seniorů nad 65 let, zatímco v roce 2010 už index stáří dosahoval hodnoty 108, v roce 2020 pak hodnoty 126.²⁸

Do sociálních faktorů lze zařadit i **strukturu vzdělanosti**, která úzce souvisí se strukturální nezaměstnaností. Pokud struktura vzdělanosti odpovídá požadavkům, které jsou nastaveny na trhu práce, pak strukturální nezaměstnanost klesá. Tento případ by však nastal spíše v ideálním světě, v realitě je to právě naopak. Vzdělanost neodpovídá požadavkům trhu a strukturální nezaměstnanost roste. Vzdělanostní úroveň také vypovídá o vyspělosti jednotlivých územních jednotek, kulturní úrovni, ale i sociálního statusu obyvatelstva.²⁹ Vzdělanostní struktura v České republice se od roku 2011 do roku 2021 změnila následovně: obyvatel se základním (včetně nedokončeného) vzdělání ubylo ze 17,6 % na 12,5 %. Střední vzdělání (včetně vyučení) bez maturity získalo původně 33 %, v roce 2021 jen 31 %. Naopak lidí s úplným středním (s maturitou) a vyšším odborným vzděláním přibylo ze 31,1 % na 32,5 %. Velký rozdíl byl zaznamenán i u lidí s vysokoškolským vzděláním, kterých bylo v roce 2011 12,5 %, v roce 2021 již 17,6 %.³⁰ Se vzděláním souvisí i preference generací, životní styl nebo cíle, které ovlivňují veškeré rozhodování o budoucí volbě povolání. V posledních letech jsou tak stále ohroženější klasická průmyslová odvětví, protože jsou touto generací vnímány jako málo atraktivní, perspektivní nebo prestižní.

Dalším faktorem ovlivňující trh práce je **migrace**, tedy počet přistěhovalých a vystěhovalých obyvatel na určitém území. Čím více cizinců bude přicházet do státu, tím méně pracovních míst bude k dispozici pro obyvatele země. Faktem ale zůstává, že většina

²⁶ ČSÚ. *Vývoj nezaměstnanosti v Plzeňském kraji v letech 2000 až 2006* [online]. 2007.

²⁷ *Ibidem*.

²⁸ Databáze strategií. *Index stáří* [online]. 2023.

²⁹ ČSÚ. *Vývoj nezaměstnanosti v Plzeňském kraji v letech 2000 až 2006* [online]. 2007.

³⁰ ČSÚ. *Sčítání 2021 – Vzdělání* [online]. 2021.

cizinců v současné době vykonává zaměstnání, o které mezi obyvateli země není zájem. Důvodem může být nízká mzda nebo neatraktivita odvětví.³¹

3.2.2 Makroekonomické faktory

Jedním z nejdůležitějších faktorů, které ovlivňují trh práce, je **hrubý domácí produkt** neboli **HDP**. V režimu, kdy je nízká nezaměstnanost vyrábí ekonomika nad úroveň jejího potenciálu a zdroje jsou využívány velmi intenzivně. Pokud je naopak nezaměstnanost vysoká, pak se hrubý domácí produkt pohybuje pod úrovní potenciálního produktu a ekonomika nevyrábí tolik, kolik je možné.³²

Dalším vlivem, který působí na trh práce a je tak důležité ho zmínit v makroekonomických faktorech, je **míra inflace**. Při nízké nezaměstnanosti je míra inflace zvýšená, naopak při vysoké nezaměstnanosti se míra inflace snižuje. Tento vztah je vyjádřen pomocí Phillipsovy křivky, která je popsána výše. Makroekonomickým cílem státu je zajištění cenové stability při volných trzích. Ceny a množství by tedy měly být primárně určovány trhem, tedy nabídkou a poptávkou, zatímco centrální banka by měla vymezovat nabídku peněz. Změny v této nabídce pak pohybují úrokovými sazbami nahoru a dolů, čímž zapříčiňují změnu ve výdajích na investice, což později vede ke změnám ve výši reálného i potenciálního HDP.³³

Posledními zmíněnými faktory jsou zahraniční měnové kurzy a obchodní bilance. Veškeré zahraniční ekonomické vztahy mají dopad na trh práce a nezaměstnanost ve sledovaném státě. Pro dosažení optimální zaměstnanosti je tedy důležité dosažení stabilního měnového kurzu a vyrovnané obchodní bilance.³⁴

3.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost bývá zaznamenána pokaždé, když se v ekonomice nacházejí osoby, které nejsou v žádném pracovním poměru či samy nepodnikají. Dá se tedy říci, že lze nezaměstnanost nalézt v každé běžné ekonomice. Je ale důležité, aby se rozlišovala nezaměstnanost krátkodobá, tedy přirozená, a nezaměstnanost nedobrovolná, kdy osoby snažící se pracovat nemohou žádnou práci nalézt.³⁵

³¹ ČSÚ. *Vývoj nezaměstnanosti v Plzeňském kraji v letech 2000 až 2006* [online]. 2007.

³² Ibidem.

³³ Ibidem.

³⁴ Ibidem.

³⁵ BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. *Makroekonomie – teorie a praxe*. 2014, s. 140.

Pro rozlišení nezaměstnanosti je také důležité uvést její oficiální definici podle **Mezinárodního úřadu práce (ILO)**. Nezaměstnaní jsou ti, kteří mají ve sledovaném období 15 let a více a splňují všechny tři uvedené podmínky: ³⁶

- nebyli zaměstnaní,
- aktivně hledali práci skrze úřady práce či soukromé zprostředkovatelny práce, přímo v podnicích, skrze inzerce, podnikali kroky k založení vlastní firmy, podali žádost o pracovní povolení či licence nebo hledali zaměstnání jiným způsobem,
- byli připraveni nastoupit do práce okamžitě, nejpozději do 14 dnů.

3.3.1 Druhy nezaměstnanosti

Dobrovolná a nedobrovolná

Nezaměstnanost lze dělit podle různých kritérií. Jedním z nich je to, zda jsou lidé nezaměstnaní dobrovolně či nedobrovolně. **Dobrovolná nezaměstnanost** vzniká, pokud má člověk možnost pracovat, ale nechce, poněvadž mu za to nabízí mzdu, která je pro něj nedostatečná. V tomto případě si člověk sám vybral, že bude nezaměstnaným. U této nezaměstnanosti záleží také na tom, jaké alternativní příležitosti nezaměstnaní mají. Pokud jsou podpory od státu malé a jen na krátké období, pak bude tato nezaměstnanost poměrně nízká a lidé tak budou mít potřebu si co nejrychleji sehnat práci a dostávat za ní mzdu. Druhou variantou je pak **nezaměstnanost nedobrovolná**, která vzniká v případě, že nezaměstnaný souhlasí se mzdou, která je na trhu nabízena, avšak práci sehnat nemůže. Důvodem může být potřebná rekvalifikace nebo nalezení jiného zdroje obživy.³⁷

Rozdělení podle příčin vzniku

Prvním typem je nezaměstnanost **frikční**, která je zcela přirozená a nastává buď i při plné zaměstnanosti. Příkladem vzniku frikční nezaměstnanosti lze uvést přesun obyvatelstva mezi různými oblastmi, pracovními místy nebo také různými životními stádii. Student, který právě dokončil školu bude pravděpodobně přecházet z nějakého částečného úvazku na jinou pracovní pozici. Člověk, který se právě přestěhoval z venkova do hlavního města bude hledat

³⁶ ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika* [online]. 2019.

³⁷ HOLMAN, Robert. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*, 1. vydání. 2000, s. 151-152.

práci tam. Tento typ nezaměstnanosti je pouze krátkodobý a v systému přirozený. Řadí se tedy do nezaměstnanosti dobrovolné. Druhým typem je nezaměstnanost **sezónní**, která by se dala zařadit do nezaměstnanosti frikční, jelikož se pravidelně opakuje a podílí se na přirozené míře nezaměstnanosti. Jedná se například o cestovní ruch či zemědělství. Lidé zaměstnaní v těchto sférách pracují převážně jen část roku, nikoliv celý.³⁸

Třetím typem nezaměstnanosti podle příčiny vzniku je nezaměstnanost **strukturální**. Ta nastává tehdy, kdy je na trhu nabízena práce v jednom oboru, ale poptávána práce v oboru jiném. Pracovníci tak nemají dostatečnou kvalifikaci pro nabízené pracovní pozice. Příčinou vzniku je například rozvoj jednoho oboru a úpadek jiného. Firma může také expandovat na jiná území, ve kterých pracovníci nemusí mít dostatečné kvalifikace. Může tedy nastat jak kvalifikační, tak teritoriální nesoulad. I přes to, že je spousta volných pracovních míst, je i spousta volných pracovníků, kteří neodpovídají požadavkům pracovních pozic. Tato situace se dá vyřešit například potřebnou rekvalifikací pracovníků či přesunem lidí na jiná území, kde je po jejich kvalifikaci poptávka.³⁹

Posledním typem je nezaměstnanost **cyklická**, která je považována za nezaměstnanost nedobrovolnou a trvá zpravidla několik měsíců. Přichází v závislosti na hospodářském cyklu ekonomiky a je způsobena stagnací a poklesem. Nastává v momentě, kdy se celková úroveň výdajů a produkce snižuje. S tím je totiž spojen i pokles téměř v každé oblasti zaměstnání.⁴⁰

Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti

Za plnou zaměstnanost lze označit stav, kdy každý, kdo chce pracovat za nabízenou mzdu práci najde. Počet lidí, kteří hledají práci je tedy roven volným pracovním místům. V plné zaměstnanosti však stále existuje přirozená míra nezaměstnanosti, která je tvořena právě frikční a strukturální nezaměstnaností. Jedná se o studenta, který právě dokončil školu a hledá si zaměstnání nebo si lidé hledají lepší místo. Tyto situace jsou v životě úplně normální a přirozené, stejně jako jistá míra nezaměstnanosti.⁴¹

³⁸ BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. *Makroekonomie – teorie a praxe*. 2014, s. 145.

³⁹ JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti: 1. vydání*. 1999, s. 20.

⁴⁰ Ibidem.

⁴¹ Ibidem.

3.3.2 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se měří pomocí takzvané míry nezaměstnanosti u . Ta je měřena jako podíl počtu nezaměstnaných osob U k pracovním silám L , přičemž pracovní síly jsou tvořeny součtem zaměstnaných E a nezaměstnaných osob U . Pro vyjádření míry nezaměstnanosti je používán vzorec:⁴²

$$u = \frac{U}{E+U} * 100.$$

V České republice se používají dva typy měření nezaměstnanosti. Prvním z nich je **obecná míra nezaměstnanosti**, která je zjišťována Českým statistickým úřadem, a je vypočítávána na základě výběrového šetření pracovních sil. To znamená, že vychází pouze z reprezentativního vzorku společnosti. Druhý typ používá Ministerstvo práce a sociálních věcí. Jedná se o **podíl nezaměstnaných osob**, který je vypočítáván na základě dat poskytnutých úřady práce.⁴³

3.3.3 Sociální dopady nezaměstnanosti

Práce má v lidských životech významnou roli, proto je nepochybné, že ztráta zaměstnání bude mít velký dopad jak na společenské vztahy, tak i na psychickou stránku člověka. Nejedná se pouze o pokles životní úrovně, snížení příjmů, ale také o změnu v oblasti sociálního života. Je však jasné, že na každého jedince bude mít ztráta zaměstnání jiný dopad. Je totiž rozdíl, pokud přijde o práci muž nebo žena, kvalifikovaná či nekvalifikovaná pracovní síla nebo mladý či starý člověk. Pár věcí však mají společných – chybí jim práce a dostatek peněz, za to mají více než dost času.⁴⁴

Moderní úvahy o sociálních dopadech nezaměstnanosti mnohdy navazují či vycházejí z klasického výzkumu **Marie Jahodové, Paula Felixe Lazarsfelda a Hanse Zeisela**, kteří své poznatky z výzkumu shrnuli v knize **Nezaměstnanost v Marienthalu** (The Unemployed of Marienthal). V tomto malém rakouském městě žilo kolem 1500 lidí, z nichž většina pracovala v místní továrně na textil, která byla během deprese uzavřena a tři čtvrtiny všech obyvatel se tak ocitly bez peněz.⁴⁵

⁴² MACH, Miloš. *Makroekonomie II. pro magisterské (inženýrské) studium: 3. vydání*. 2001, s. 257.

⁴³ ČSÚ. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. 2012.

⁴⁴ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém: 1. vydání*. 1994, s. 62.

⁴⁵ Ibidem.

Výsledky výzkumu odkrývaly důsledky nezaměstnanosti:⁴⁶

- rozpad struktury denního času, jeho vnímání a s tím související deprivace z absence pravidelného rozvrhu,
- sociální izolace,
- ztráta vlastního podílení se na cílech skupin a společenství,
- ztráta sociálního postavení, důstojnosti, prestiže a důsledky, které ze ztráty postavení plynou,
- rozpad rodinných vztahů a změny v postavení v rodině,
- ztráta hodnot a respektu k veřejným autoritám, oddělení se od hlavního proudu společenského života.

3.4 Zaměstnanost

3.4.1 Státní politika zaměstnanosti

Nezaměstnanost je jedním z největších problémů moderního světa, proto je logické, že se aktivity ekonomického, ale i sociálního charakteru stále více zaměřují na jeho řešení. Politika zaměstnanosti se proto stala velmi důležitým prvkem, který přispívá k podpoře rovnováhy na trhu práce a jejím hlavním cílem je dosažení produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti, stejně tak jako produktivní využití pracovní síly a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Měla by zajišťovat nebo se alespoň podílet na přípravě adaptabilní pracovní síly, rozvoji infrastruktury trhu práce, snažit se zajišťovat rekvalifikační či zprostředkovatelské služby, vytvářet podmínky pro územní mobilitu pracovní síly nebo zajistit přijatelné podmínky pro osoby, které jsou dočasně nezaměstnaní.⁴⁷ V České republice je státní politika zaměstnanosti prováděna **Ministerstvem práce a sociálních věcí a úřady práce**.

3.4.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika slouží k odstraňování bariér, které omezují obyvatele daného státu ve vstupu na trh práce. Dále se pak snaží vytvářet soulad mezi poptávkou a nabídkou, aktivizuje

⁴⁶ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém: 1. vydání*. 1994, s. 62-63.

⁴⁷ JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti: 1. vydání*. 1999, s. 27.

skupiny, které jsou z trhu práce z nějakého důvodu vyloučené či podporuje harmonizaci rodinného a pracovního života osob.⁴⁸

Existuje několik nástrojů k realizaci aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou využívány Ministerstvem práce a sociálních věcí ve spolupráci s úřady práce. Patří mezi ně rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvky, příspěvky na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zapracování či příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Pro představu, podle dat Evropské komise vynaložila Česká republika v roce 2016 na aktivní politiku zaměstnanosti 0,25 % HDP, přičemž dlouhodobý průměr zemí EU se pohybuje kolem 0,45 % HDP.⁴⁹

Rekvalifikace

Jedním z nejvýznamnějších a nejpoužívanějších nástrojů je rekvalifikace, která spočívá v získání nové kvalifikace či prohloubení nebo obnovení té stávající. Tento nástroj je určen dvěma kategoriím osob. První z nich jsou zájemci či uchazeči o zaměstnání, a jejich rekvalifikace je upravena v § 109 Zákona o zaměstnanosti. Zajišťuje ji příslušný úřad práce, který danému uchazeči proplatí veškeré náklady na rekvalifikaci a dále pak nutné náklady s ní spojené. Druhou skupinou jsou pak zaměstnanci, jejichž rekvalifikace je upravena v § 110 Zákona o zaměstnanosti. Veškeré náklady na rekvalifikaci jsou hrazeny zaměstnavateli či rekvalifikačnímu zařízení.⁵⁰

Rekvalifikace může být prováděna pouze:⁵¹

- zařízením s akreditovaným vzdělávacím programem podle uvedeného zákona či podle zvláštního právního předpisu,
- školou v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku nebo vysokou školou s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu.
- zařízením se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu.

Dále jsou v Zákoně o zaměstnanosti definovány náležitosti dohody, která se při rekvalifikaci uzavírá. Ta musí obsahovat například identifikační údaje účastníků, pracovní

⁴⁸ JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti: 1. vydání*. 1999, s. 27.

⁴⁹ MPSV. *Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030* [online]. 2020.

⁵⁰ Česko. *Zákon o zaměstnanosti* [online]. 2004, § 110.

⁵¹ Ibidem.

činnost, na kterou budou zájemci rekvalifikováni, rozsah teoretické a praktické přípravy a další.⁵²

Investiční pobídky

Dalším důležitým nástrojem aktivní politiky jsou investiční pobídky, které jsou upraveny v § 111 Zákona o zaměstnanosti. Pomocí tohoto nástroje jsou za hmotné podpory vytvářeny nová pracovní místa nebo je prováděna rekvalifikace či školení zaměstnanců na nových pracovních místech. Školením zaměstnanci získávají teoretické i praktické informace, znalosti a dovednosti, které jsou pro nová pracovní místa potřeba. Hmotnou podporou pak bývá pokrytí částečných nákladů a poskytuje ji Úřad práce.⁵³

Veřejně prospěšné práce

Tento nástroj je obsažen v § 112 Zákona o zaměstnanosti a jedná se o časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají především v úpravě a údržbě veřejných prostranství, v údržbě veřejných budov a komunikací a dalších veřejných míst ve prospěch obcí či jiných prospěšných institucí. Maximální délka těchto pracovních pozic je 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně. Na tyto pracovní příležitosti pak Úřad práce může poskytovat příspěvky, a to až do výše skutečně vynaložených nákladů na platy, pojistné a další.⁵⁴

Společensky účelná pracovní místa

V tomto případě vytváří zaměstnavatel pracovní místo na základě dohody s příslušným úřadem práce, které je přesně určeno pro uchazeče, kterému nelze zajistit uplatnění na pracovním trhu jiným způsobem. Tímto místem může být i pozice, kterou si uchazeč o zaměstnání zřídil za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Příspěvek na vytvoření tohoto pracovního místa se mění v závislosti na podílu nezaměstnaných osob v daném okrese v porovnání s průměrem České republiky.⁵⁵

⁵² Česko. *Zákon o zaměstnanosti* [online]. 2004, § 110.

⁵³ *Ibidem*, § 111.

⁵⁴ ÚP ČR. *Aktivní politika v zaměstnanosti* [online]. 2019.

⁵⁵ Česko. *Zákon o zaměstnanosti* [online]. 2004, § 113.

Překlenovací příspěvek

Tento příspěvek je poskytován osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání, a poskytuje se na úhradu prvotních provozních nákladů, které osobě vznikly v období, za které je dohoda uzavřena. Mezi náklady tak může patřit nájemné a služby s ním spojené, náklady na dopravu materiálu či hotových výrobků nebo náklady na údržbu objektu, ve kterém je provozována samostatně výdělečná činnost. Maximálně se však poskytuje na dobu 5 měsíců a jeho měsíční výše může činit až 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství.⁵⁶

Příspěvek na zapracování

Tento příspěvek je možné poskytnout zaměstnavateli, který přijímá na pracovní pozici osobu, které úřad práce věnuje zvýšenou pozornost. Podle § 33 Zákona o zaměstnanosti se zvýšená péče věnuje uchazečům o zaměstnání, kteří jsou omezeni svým zdravotním stavem, věkem, péčí o dítě či jiným důvodům. Mezi tyto osoby se řadí především osoby se zdravotním postižením, osoby do 25 let věku, těhotné ženy, osoby starší 50 let a další.⁵⁷

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento příspěvek se poskytuje zaměstnavateli, který z důvodu přechodu na nový podnikatelský program nemůže zabezpečit práci pro své zaměstnance v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Výše příspěvku se skládá z částečné náhrady mzdy, přičemž měsíčně se jedná o maximálně polovinu minimální mzdy. Příspěvek lze poskytovat nanejvýš po dobu 6 měsíců.⁵⁸

3.4.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Právní předpisy již s tímto termínem nepracují a zabývají se pouze státní politikou zaměstnanosti. Pro potřeby odlišení od aktivní politiky však bude v této práci termín používán. Z odstavců výše vychází, že hlavním cílem aktivní politiky je omezení nezaměstnanosti, zatímco politika pasivní se snaží tlumit její dopady. Jedná se především o hmotné zabezpečení pro uchazeče o zaměstnání, nejčastěji v podobě podpor v nezaměstnanosti. Touto formou také stát podporuje skupiny sociálně slabších s nízkými

⁵⁶ Česko. *Zákon o zaměstnanosti* [online]. 2004, § 114

⁵⁷ Česko. *Zákon o zaměstnanosti* [online]. 2004, § 116

⁵⁸ Česko. *Zákon o zaměstnanosti* [online]. 2004, § 117

příjmy. Aktivní politika zaměstnanosti je sice mnohem efektivnější, na pasivní politiku je i tak vynakládáno velké množství finančních prostředků. Pasivní politika však vyvolává i riziko. V případě, kdy by podpory v nezaměstnanosti převyšovaly příjmy, které by osoba získala v zaměstnání, pak by u ní mohlo dojít ke ztrátě motivace hledat si práci.⁵⁹ Pro zajímavost lze uvést strukturu nákladů na nezaměstnanou osobu za rok 2014, kdy se za ní v rámci pasivní politiky zaplatí zhruba 28,6 tisíc korun a v rámci politiky aktivní pak 19,7 tisíc korun.⁶⁰

3.5 Ohrožené skupiny na trhu práce

Na trhu práce je řada skupin, kterým je potřeba nabídnout pomoc při zapojení do běžného pracovního života, protože je pro ně složitější si práci najít.

Mezi ohroženými skupinami jsou:⁶¹

- ženy, zejména matky s dětmi předškolního věku,
- osoby do 24 let,
- starší osoby ve věku 55-64 let,
- osoby s nízkou kvalifikací,
- osoby se zdravotním postižením,
- ostatní ohrožené skupiny, jako jsou osoby sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením (vězni, závislí atd.),
- osoby dlouhodobě nezaměstnané.

3.5.1 Ženy

Jedním z vůbec nejslabších míst českého trhu práce je nezaměstnanost žen, která se projevuje v několika úrovních. Jednou z nich je nezaměstnanost spojená s mateřstvím, dále pak znevýhodnění v důsledku péče o osoby blízké, a to především ve vyšším věku a v neposlední řadě také diskriminace. Nejvýraznějším projevem nezaměstnanosti spojené s mateřstvím je nižší participace žen v produktivním věku na trhu práce, dále také návrat žen z rodičovské dovolené, při kterém se jim nedaří nalézt práci. Mezi hlavní příčiny nízké participace patří například nedostatečná nabídka kvalitní a cenově dostupné péče pro děti

⁵⁹ SIROVÁTKA, Tomáš. *Politika pracovního trhu: 1. vydání*. 1995, s. 28.

⁶⁰ MPSV. *Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030* [online]. 2020.

⁶¹ MPSV. *Koncepce politiky zaměstnanosti 2013–2020* [online]. 2013.

pracujících matek, nebo také nedostatečné využívání flexibilních forem organizace práce. Pro ty stojí právní prostředí České republiky v neutrálním postoji, alternativní pracovní činnosti pro matky nezakazuje, ale ani je výrazně nepodporuje.⁶² Práci při mateřské dovolené je proto důležité podporovat, ať už se jedná o jakoukoliv formu. Příkladem lze uvést technologický pokrok a s tím spojené rozšíření práce z domova, která je jistým řešením výše uvedeného problému.

3.5.2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Za osobu se zdravotním postižením je podle § 67 Zákona o zaměstnanosti osoba, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána invalidní v prvním, druhém nebo třetím stupni či osoba se zdravotním znevýhodněním. Za osobu se zdravotním znevýhodněním je pak považována fyzická osoba, která může vykonávat soustavné zaměstnání, nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti k výkonu jsou dlouhodobě omezeny z důvodu jejího nepříznivého zdravotního stavu. Dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem (DNZS) se rozumí takový zdravotní stav, který podle lékařské vědy trvá déle než 1 rok a který velkým způsobem omezuje tělesné, smyslové či duševní schopnosti. Ty pak dále omezují i schopnost pracovního uplatnění. Osoby se zdravotním postižením jsou evidovány na krajské pobočce Úřadu práce.⁶³

Invalidní stav se může projevat sníženou schopností nebo neschopností vykonávat stávající práci či neschopností pracovat v takovém rozsahu či intenzitě jako před vznikem DNZS. Stupeň invalidity je pak posuzován na základě zdravotního postižení, a jeho vlivu na pokles pracovní schopnosti. Vyjadřuje se v procentech, a měří se ve srovnání se stavem, který předcházel vzniku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Invalidita prvního stupně je v rozmezí 35-49 %, invalidita druhého stupně 50-69 % a invalidita třetího stupně je pak stanovena při poklesu vyšším než 70 %. Posuzování zdravotního stavu mají na starosti okresní správy sociálního zabezpečení, které pracují v souladu s § 8 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů. Posuzují ho na základě lékařských zpráv, odborných nálezů a veškerých potřebných vyšetření.⁶⁴

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou dle § 81 Zákona o zaměstnanosti povinni zaměstnávat 4% podíl osob se zdravotním postižením na celkovém

⁶² MPSV. *Koncepce politiky zaměstnanosti 2013–2020* [online]. 2013.

⁶³ Česko. *Zákon o zaměstnanosti* [online]. 2004, § 67.

⁶⁴ ČSSZ. *Posuzování stupně invalidity* [online]. 2019.

počtu zaměstnanců. Povinnost však mohou plnit třemi způsoby nebo jejich kombinací. První možností je zaměstnávání OZP v pracovním poměru, druhou odebrání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce uzavřel dohodu, či od OZP, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a poslední možností je odvod do státního rozpočtu.⁶⁵

Pracovní rehabilitace

Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci, jejímž principem je získání a udržení vhodného zaměstnání pro OZP. Celý proces zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce, která také hradí náklady s tímto procesem spojené. Hlavním prvkem pracovní rehabilitace je poradenství, které povolání a zaměstnání by si měla vybraná osoba zvolit, dále také teoretická a praktická příprava na zaměstnání a v neposlední řadě i zprostředkování, udržení či změnu zaměstnání či jiné výdělečné činnosti. Součástí procesu je také vytvoření vhodných podmínek pro výkon vybrané pozice. Krajská pobočka Úřadu práce společně s OZP sestaví individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její specifické schopnosti a zdravotní způsobilost. Zaměstnavatel, který na svém pracovišti připravuje místo pro práci osoby se zdravotním postižením, může požádat Úřad práce o uhrazení nákladů, které vznikly při přípravě tohoto místa. Další možností rehabilitace jsou rekvalifikační kurzy, které jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace v § 109 Zákona o zaměstnanosti.⁶⁶

Chráněný trh práce

Tento trh sestává ze zaměstnavatelů, kteří z celkového počtu zaměstnanců zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením, a se kterými Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Dohoda lze uzavřít pouze při splnění podmínek stanovených v § 78 Zákona o zaměstnanosti a uzavírá se na dobu 3 let. Pokud však zaměstnavatel do 3 měsíců od uplynutí této doby znovu požádá o uzavření dohody o uznání zaměstnavatelem na chráněném trhu, je tato smlouva uzavřena na dobu neurčitou. Úřad práce může dohodu vypovědět, jestliže zaměstnavatel přestane splňovat podmínky pro uzavření dohody, nesplní závazek předložení roční zprávy o činnosti nebo opakovaně uvedl v roční zprávě nepravdivé údaje. Výpovědní doba této dohody pak

⁶⁵ Česko. *Zákon o zaměstnanosti* [online]. 2004, § 81.

⁶⁶ Česko. *Zákon o zaměstnanosti* [online]. 2004, § 69.

činí 2 měsíce a začíná běžet prvním dnem následujícího kalendářního měsíce po doručení výpovědi.⁶⁷

Zaměstnavatelům, kteří uzavřeli s Úřadem práce dohodu o uznání, je poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce. Příspěvek je částečnou úhradou vynaložených prostředků na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 %, včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které odvádí zaměstnavatel za zaměstnance. Zaměstnavateli také náleží paušální částka 1 000 Kč měsíčně za osobu se zdravotním postižením a je možné dále uplatnit nárok na zvýšení příspěvku na další náklady vynaložené na zaměstnávání OZP. Maximální částka příspěvku činí 14 200 Kč za osobu se zdravotním postižením a 5 000 Kč za osobu se zdravotním znevýhodněním. Vláda může nařízením částku navýšit, a to především s přihlédnutím k vývoji minimální mzdy, mzdové úrovně a životních nákladů.⁶⁸

3.6 Gender

Gender původně v anglickém jazyce znamenal „rod“ živočišný, ale i gramatický. Postupem času se však pojem gender začal využívat při vyjadřování kulturních odlišností mezi muži a ženami. Český statistický úřad tento pojem nazývá sociálním pohlavím. Pohlaví samotné je totiž bráno jako biologický pojem, zatímco gender je spíše kulturní charakteristikou. Poukazuje právě na sociální rozdíly mezi muži a ženami, a také na role, které jsou jednotlivým biologickým pohlavím přiřazované. Tyto role jsou však pouhým dočasným vývojovým stupněm sociálních vztahů a mění se v závislosti na čase a dané kultuře národa.⁶⁹ Terminologií společenských věd je gender sociálním konstruktem, který vytvořila společnost. Jedná se o očekávání a normy, které jsou typické pro muže a ženy.

Pokud však někdo v dnešní době použije pojem gender, nemusí tím nutně myslet jen výše popsaný rozdíl mezi muži a ženami, ale může navazovat na mnohem složitější témata. Příkladem lze uvést práci nazvanou *Gender Identity* od *Maggi Price a Avy Skolnik*. Ty poukazují na existenci tolika druhů genderu, kolik je lidských bytostí. Gender lze totiž chápat jako subjektivní pocit jedince. Ve své práci dále vymezují tři složky genderu. První je složka fyzická, do které patří biologické rysy, dále pak složka sociální či kulturní, tedy genderové vyjádření, role ve společnosti a také genderová prezentace jedince. Poslední je složka interní

⁶⁷ Česko. *Zákon o zaměstnanosti* [online]. 2004, § 78.

⁶⁸ Česko. *Zákon o zaměstnanosti* [online]. 2004, § 78a.

⁶⁹ ČSÚ. *Gender: Základní pojmy* [online]. 2016.

či citlivá, která odpovídá termínu „genderová identita“ a je prvkem pohledu sama na sebe jako na genderovou osobnost.⁷⁰

3.6.1 Genderové stereotypy

Genderovými stereotypy se rozumí zjednodušující a zaujaté předpoklady, které se týkají vlastností, názorů a rolí, které by v různých situacích měli muži a ženy zastávat a jak by se měli chovat.⁷¹ Příkladem lze uvést muže, kteří jsou podle stereotypů mnohem útočnější, agresivnější, statečnější, otevřenější a více sebevědomější než ženy, které jsou naopak mnohem citlivější a vnímavější, více závislé, introvertní a orientované převážně na domov.⁷² Zevšeobecňování vlastností jednotlivých pohlaví pak může vést k diskriminaci.

Pokud se někdo vymyká stereotypu a vybočuje z řady, stává se terčem.

3.6.2 Gender pay gap

Velkým tématem je v posledních letech rozdílné odměňování žen a mužů, jejímž ukazatelem je právě gender pay gap (GPG). Ten nemá jednotný způsob měření, pokud však není uvedeno jinak, počítá se jako procentuální rozdíl mezi průměrným hodinovým výdělkem mužů a žen. Aktuální hodnota je každoročně zveřejňována Českým statistickým úřadem a Eurostatem. Dalším ukazatelem je takzvaný očištěný gender pay gap, který srovnává muže a ženy na srovnatelných pozicích, se srovnatelným vzděláním nebo praxí a ve srovnatelném věku. Některé z používaných metod tak dokážou určit, jak velkou část z celkové hodnoty GPG lze vysvětlit dílčími faktory, mezi které patří odvětví, velikost podniku, typ úvazku, věk, vzdělání a další. Pro porovnání, Česká republika má hodnotu GPG 16,4 %, průměr Evropské unie je 13 %.⁷³

V projektu 22 % K ROVNOSTI, který byl realizován Ministerstvem práce a sociálních věcí byly na základě výzkumu zjištěny příčiny, které vedou k rozdílnému odměňování žen a mužů v České republice. Jsou rozdělovány na tři úrovně. První z nich je celospolečenská úroveň, která zahrnuje příčiny pocházející z kulturně-historického nastavení společnosti, a patří sem například dříve zmíněné genderové stereotypy, role škol při formování těchto stereotypů, nízké zapojení mužů do péče o děti nebo nízká priorita

⁷⁰ PRICE, Maggi a Avy SKOLNIK. *Gender Identity: 1. vydání*. 2017, s. 663-667.

⁷¹ ČSÚ. *Gender: Základní pojmy* [online]. 2016.

⁷² OAKLEYOVÁ, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. 2000, s. 45.

⁷³ Rovná odměna. *Co je gender pay gap a jak se počítá* [online]. 2020.

tématu rovných příležitostí. Druhou skupinou je úroveň zaměstnavatele, do které patří vliv neformálních vztahů, horizontální a vertikální segregace, netransparentní odměňování, rozdílné přístupy mezi mateřskou firmou v zahraničí a její českou pobočkou nebo třeba nevyužití potenciálu odborů při snižování rozdílů v odměňování žen a mužů. Poslední je pak úroveň jednotlivce, kam se řadí nižší sebevědomí a méně asertivní přístup žen k vyjednávání mezd či platů, nízká motivace a informovanost zaměstnanců v oblasti řešení diskriminace v odměňování, „tradiční“ role v rodině nebo důležitost podpory ze strany partnera.⁷⁴

3.6.3 Gender Equality Index

V roce 2010 byl zřízen Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE). Ten se snaží posilovat rovnost v postavení žen a mužů v Evropské unii a usiluje o to, aby všichni měli stejné příležitosti bez ohledu na pohlaví. Podle tohoto institutu se situace s genderovými nerovnostmi každým rokem zlepšuje, ale bude ještě nejméně 60 let trvat, než bude dosaženo úplné rovnosti. Jako ukazatel používají právě Gender Equality Index, neboli Index rovnosti žen a mužů. Evropská unie každoročně bodově hodnotí členské státy na škále od 1 do 100. Analýza je prováděna na základě šesti základních oblastí: peníze, práce, znalosti, čas, moc a zdraví. Dále je do indexu přidána oblast násilí na ženách a prolínající se nerovnosti. Analýza prolínajících se nerovností má za úkol zjistit, jak se některé faktory, jako zdravotní postižení nebo věk, prolínají s pohlavím při utváření životních cest žen a mužů.⁷⁵ Na nejlepších příčkách se v roce 2022 umístilo Švédsko, Dánsko a Nizozemsko, které rovnost pohlaví považují za prioritu. Česká republika se umístila na 24. místě s bodovým ohodnocením 57,2. Pro porovnání, průměr Evropské unie je 68,6 bodu, nejlépe postavené Švédsko získalo 83,9 bodů.⁷⁶

3.7 Diskriminace na trhu práce

Slovo diskriminace pochází z latinského *discriminare*, které znamená něco rozlišovat či odlišovat. Nemá ustálený význam, v právu se však používá pro nerovný přístup, který je založený na rasových, sociálních a jiných kritériích. Diskriminace zasahuje člověka na velmi citlivém místě, protože někdo jiný porušuje jeho práva. Každý má právo na rovné zacházení bez ohledu na to, jaké je rasy, pohlaví, jazyka, sexuální orientace, věku nebo postavení.

⁷⁴ Rovná odměna. *Po stopách nerovné odměny* [online]. 2019.

⁷⁵ EIGE. *About EIGE* [online]. 2022.

⁷⁶ EIGE. *Gender Equality Index* [online]. 2022.

Diskriminace má různé formy, bývá však rozdělována na přímou a nepřímou. Přímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, při kterém se s danou osobou zachází méně příznivě než s osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodů, které jsou vyjmenovány v zákoně. Jako příklad lze uvést situaci, kdy se žena uchází o práci, ale zaměstnavatel ji nepřijme pouze proto, že je to žena. V tomto případě by se jednalo o přímou diskriminaci na základě pohlaví. Nepřímá diskriminace nastává v případě, kdy je ustanovení nebo kritérium prezentováno neutrálně, ale ve skutečnosti je při tomto použití diskriminována konkrétní skupina. Pro představu, může se jednat o zákon, který by vyžadoval určitou úroveň vzdělání pro to, aby směl člověk volit.⁷⁷

3.7.1 Diskriminace žen na trhu práce

Diskriminací žen na trhu práce může být myšleno několik situací. Pro příklad lze uvést mzdovou diskriminaci, kdy jsou ženy při stejné produktivitě práce odměňovány nižší mzdou nebo platem. Dále pak může docházet k diskriminaci zaměstnanecké, která vzniká při náborech zaměstnanců. Zaměstnavatel dá přednost muži před ženou, a to v situaci, kdy mají pro práci stejné předpoklady, jako je délka praxe, vzdělání apod. Dalším typem může být diskriminace profesní, při které mají ženy větší překážky vstupu do některých profesí, ačkoliv mají stejné znalosti a dovednosti. Důsledkem tohoto typu pak může být vytlačování žen do jiných profesí, které jsou pak považovány za ženské profese. Příkladem takové profese může být školství.⁷⁸

Existuje i několik důvodů, které lze považovat za nediskriminační, i přes to však vedou k rozdílné výši mezd mezi ženou a mužem. Příkladem mohou být vrozené předpoklady k výkonu určitých profesí. Muži jsou většinou zdatnější v oblasti techniky, technologií, mají větší fyzickou sílu, lepší prostorovou orientaci a tak dále. Ženy jsou naopak více empatické a pečlivé, raději se věnují činnostem, které souvisejí s péčí o jiné a s výchovou či vzděláváním. Mezi muži a ženami jsou také rozdíly v lidském kapitálu, jako například dovednosti, schopnosti nebo osobnostní charakteristiky. Patrný rozdíl je i při výběru studijního oboru. U žen jsou to více humanitní obory nebo studium jazyků, zatímco muži preferují technické obory, matematiku, finance a tak podobně. Podle některých studií ženy inklinují více k profesím s menším rizikem, se stabilní mzdou, méně konkurenčním

⁷⁷ ČSÚ. *Gender: Základní pojmy* [online]. 2016.

⁷⁸ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce: 1. vydání*. 2012, s. 161-162.

prostředím nebo menší časovou náročností. Na druhou stranu muži častěji volí profese, ve kterých je větší konkurence na trhu, častěji pracují ve ztíženém prostředí či dojíždí větší vzdálenosti za zaměstnáním. Nepříjemné nebo rizikové prostředí je pak většinou kompenzováno různými příplatky. Posledním uvedeným příkladem může být také rodina a mateřství. Při výchově dětí patří role vychovatelky většinou matce. S ohledem na tuto skutečnost pak ženy častěji vybírají práci blíže k domovu, s menším počtem odpracovaných hodin nebo s menší náročností na výkon. Všechny výše uvedené důvody zpravidla způsobují nerovnost mezi mzdy a platy žen a mužů, ty tedy nemusí být pouze výsledkem diskriminace.⁷⁹

Česká republika má ve svém právním systému množství dokumentů, které přispívají k rovnému zacházení mezi muži a ženami.

3.7.2 Mezinárodní předpisy upravující rovné zacházení

K velkému rozmachu v zájmu o lidská práva došlo po druhé světové válce, kdy si státy začaly uvědomovat důležitost mezinárodní spolupráce. Došlo k aktivaci některých již existujících mezinárodních organizací a mnoho dalších bylo založeno. Postupným rozvojem států docházelo ke stále větší migraci, rozvíjely se společné hospodářské vztahy a v neposlední řadě začaly být přijímány normy mezinárodního práva. Ty měly zajišťovat lepší pracovní podmínky a vyšší standardy sociálních práv.

Jednou z nejvýznamnějších mezinárodních organizací je i dodnes Organizace spojených národů, ve které byla Česká republika zakládajícím členem. Společně s jejím vznikem byla podepsána také **Charta spojených národů**, kterou tehdy podepsali všichni zakládající členové. Již v úvodu jsou mezi cíli tohoto dokumentu zakotvena rovná práva mužů a žen, v článku 1 je pak zmíněna snaha o podporu a posilování „*úcty k lidským právům a základním svobodám pro všechny bez rozdílu rasy, pohlaví, jazyka nebo náboženství*“.⁸⁰

Snaha OSN naplnit tyto cíle je zprostředkovávána přijímáním mezinárodních úmluv. Jedním z nejvýznamnějších dokumentů OSN je **Všeobecná deklarace lidských práv**, která však není mezinárodní smlouvou a je tak právně nezávazná. V článku 1 a 2 je výčet důvodů, pro které by neměli být lidé rozlišováni, a tím je pohlaví, rasa, víra, barva pleti, jazyk, smýšlení, sociální původ a další. V článku 7 je uvedeno právo na stejnou ochranu proti

⁷⁹ PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Diskriminace na trhu práce a kritická analýza fungování nástrojů používaných pro zmírnění diskriminace* [online]. 2020.

⁸⁰ OSN. *Charta OSN* [online]. 2015.

jakémukoliv druhu diskriminace pro všechny. V článku 23 se deklarace zabývá pracovním právem a zakotvuje v něm svobodnou volbu zaměstnání, spravedlivé pracovní podmínky a ochranu proti nezaměstnanosti. V neposední řadě také uvádí, že má každý bez rozlišení nárok na stejný plat za stejnou práci.⁸¹

Jak bylo zmíněno výše, Všeobecná deklarace lidských práv je pouze doporučujícím dokumentem a není právně vymahatelná. I z toho důvodu byly v roce 1966 přijaty dva mezinárodní pakty, které svým obsahem navazovaly na Všeobecnou deklaraci lidských práv, a které byly právně závazné pro státy, které je ratifikovaly. Jedním z nich byl **Mezinárodní pakt o občanských a politických právech**. Druhým pak **Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech**, který je významný právě z pohledu rovnosti na trhu práce.

V článku dva výše zmíněného Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech je zmíněno, že se státy zavazují k zajištění práv uznaných všem, a to „*bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení*“. V článku 3 se poté státy zavazují k zajištění rovných práv mezi muži a ženami „*při požívání všech hospodářských, sociálních a kulturních práv uvedených v tomto Paktu*“. Článek 6 zavazuje státy k dodržování práva každého na svobodnou volbu své práce a také k ochraně tohoto práva. Důležitá je zmínka v článku 7, ve které státy uznávají právo každého na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, zejména pak „*spravedlivou mzdu a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty bez jakéhokoli rozlišování, přičemž zvláště ženám jsou zaručeny pracovní podmínky ne horší, než jaké mají muži, se stejnou odměnou za stejnou práci*“.⁸²

Dalším dokumentem z dílny OSN je i **Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, dále jen „Úmluva“**, která byla přijata v roce 1979 Valným shromážděním OSN. V článku 1 je výraz „diskriminace žen“ vymezen jako „*jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti*“. V článku 2 tohoto

⁸¹ OSN. *Všeobecná deklarace lidských práv* [online]. 2015.

⁸² OSN. *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech* [online]. 1966.

dokumentu se státy zavazují provádět politiku k odstranění diskriminace žen, a tedy zakotvit zásadu rovnoprávnosti ve svých národních ústavách nebo jiných právních předpisech, přijmout příslušná legislativní opatření pro výkon těchto zásad, zavést právní ochranu práv žen na rovném základě s muži a zdržovat se zapojení do jakéhokoli aktu nebo praktiky spojeného s diskriminací žen. V článku 11 se pak státy zavazují k přijetí veškerých opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání. Článek 17 souvisí se zpětnou kontrolou pokroku v rámci odstranění diskriminace žen. Kontrolním úřadem bude ustanoven Výbor pro odstranění diskriminace žen, který bude sestávat z 23 odborníků vysoké morální úrovně a schopností v oblasti.⁸³

V roce 2001 vstoupil v platnost v České republice ještě **Opční protokol k Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen**. Ten doplňuje a rozšiřuje mezinárodní úmluvu. V článku 2 tohoto protokolu je osobám, které se považují za oběti, umožněno předložit Výboru oznámení o porušení jakéhokoliv z práv ustanovených Úmluvou. Oznámení nesmí být anonymní a musí být podáno písemně.⁸⁴

Na 7. zasedání Valného shromáždění OSN byla v roce 1953 sjednána **Úmluva o politických právech žen**. Úmluva nabyla pro Československou republiku účinnosti 5. července 1955. Hned v článku 1 jsou ženy „oprávněny hlasovat ve všech volbách a za stejných podmínek jako muži bez jakékoli diskriminace“. Dále poskytuje ženám možnost být volitelnými do všech veřejně volených těles a opravňuje je zastávat veřejné úřady a vykonávat veřejné funkce, a to vše za stejných podmínek jako mají muži.⁸⁵

Posledním dokumentem, který je třeba zmínit, je **Deklarace OSN o odstranění násilí na ženách** z roku 1994. Ta vymezuje násilí na ženách jako „*jakýkoli úkon násilí na základě pohlaví, který má za následek, nebo pravděpodobně povede k fyzické, sexuální nebo psychické újmě či utrpení žen, a to včetně vyhrožování těmito činy, zastrásováním nebo svévolným omezováním svobody, ať už ve veřejném nebo soukromém životě*“. Ženy jsou násilím diskriminovány v právním systému i v praxi, a to je jen další důvod k prohlubování nerovností mezi muži a ženami.⁸⁶

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

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

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

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

3.7.3 Vnitrostátní právní úprava rovného zacházení

Listina základních práv a svobod

Jednou z nejzákladnějších součástí ústavního pořádku v České republice je právě Listina základních práv a svobod, kterou schválila Česká národní rada, a která vstoupila v platnost 28. prosince 1992.

Hlava první v Článku 1 zmiňuje, že jsou si lidé rovni v důstojnosti i v právech. V článku 3 je pak dále uvedeno, že se základní práva a svobody zaručují všem, a to „*bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení*“. Hlava čtvrtá se potom zabývá právy hospodářskými, sociálními a kulturními. Kromě zmínky o tom, že má každý právo na svobodnou volbu povolání, je pak v článku 28 zmíněno, že má každý zaměstnanec „*právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky*“. V neposlední řadě je v článku 29 zmíněno i právo pro ženy a osoby se zdravotním postižením na zvýšenou ochranu zdraví při práci. Osoby se zdravotním postižením pak „*mají i právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání*“.⁸⁷

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Antidiskriminační zákon přímo zapracovává příslušné předpisy EU a přímo navazuje na Listinu základních práv a svobod a na všechny mezinárodní smlouvy. Dále blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech, které jsou v samotném zákoně vyjmenovány. Pro příklad lze uvést právo na zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a služební poměry, včetně odměňování, sociálního zabezpečení, přístupu ke zdravotní péči a dalším. Právem na rovné zacházení se pro účely tohoto zákona rozumí nebýt diskriminován z důvodů vyjmenovaných zákonem. V samotném zákoně je diskriminace rozdělena na přímou a nepřímou a za diskriminaci je považováno i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování nebo pokyn

⁸⁷ PSP. *Listina základních práv a svobod* [online]. 2019.

a navádění k diskriminaci. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se rozumí i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.⁸⁸

V paragrafu 6 tohoto zákona jsou vymezeny přípustné formy rozdílného zacházení, kdy se nejedná o diskriminaci. Příkladem může být podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doba zaměstnání potřebná pro výkon dané pozice. Za diskriminaci se dále nepovažuje rozdílné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného důchodového věku mezi muži a ženami, nebo například rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, pokud je k tomu věcný důvod, který spočívá v povaze vykonávané práce.⁸⁹

Jedním z hlavních cílů tohoto zákona je zajištění právní ochrany v momentě, kdy dojde k porušení práv vyplývajících ze zákona o rovném zacházení. Ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, má právo se u soudu domáhat toho, aby byly následky diskriminace zcela odstraněny, aby bylo od samotné diskriminace upuštěno a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Pokud by však nebylo zjednání nápravy dostačující, protože by v důsledku diskriminace došlo ke snížení dobré pověsti nebo důstojnosti osoby, pak má dotčený právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Samotnou výši náhrady pak určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy.⁹⁰

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákoník práce upravuje veškeré pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Dále upravuje právní vztahy kolektivní povahy, odborové organizace a organizace zaměstnavatelů a zapracovává příslušné předpisy EU. Zákon také vyjmenovává základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou:⁹¹

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

⁸⁸ Česko. *Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)* [online]. 2018, § 1

⁸⁹ Ibidem, § 6.

⁹⁰ Ibidem, § 10.

⁹¹ Česko. *Zákoník práce* [online]. 2020, § 1a.

Hlava čtvrtá upravuje rovné zacházení a zákaz diskriminace. Zaměstnavatelé jsou podle tohoto zákoníku povinni rovně zacházet se všemi zaměstnanci. Ve všech pracovněprávních vztazích je výslovně zakázána diskriminace, zejména pak „z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinnosti k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví“.⁹²

Zákon č. 435/2005 Sb., o zaměstnanosti

V paragrafu 4 je zmíněn zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, a to z důvodů výše zmíněných. V paragrafu 12 je pak účastníkům právních vztahů, vznikajících podle tohoto zákona, zakázáno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter. V paragrafu 139 jsou vyjmenovány důvody, které budou brány jako přestupek. Jedním z nich je právě porušení zákazu diskriminace nebo nezajištění rovného zacházení podle tohoto zákona.⁹³

3.8 Pandemie COVID-19

Pandemie je epidemií infekčního onemocnění, která se šíří napříč rozsáhlým územím. Definice Světové zdravotnické organizace (WHO) má tři podmínky, které musí být splněny, aby se jednalo o pandemii. Onemocnění musí být pro danou populaci nové, původce onemocnění způsobuje závažné onemocnění a infekce se velmi snadno šíří mezi lidmi.⁹⁴

Pandemie COVID-19 byla celosvětovou epidemií koronaviru a byla způsobena těžkým akutním respiračním syndromem zvaným SARS-CoV-2. WHO má zato, že se poprvé objevila v prosinci roku 2019 v čínském městě Wu-Chan. Tato informace však není jistá, poněvadž má WHO informace pouze od svých členských zemí a samostatně neprovádí vlastní šetření. 30. ledna 2020 pak WHO vyhlásila stav ohrožení veřejného zdraví

⁹² Česko. *Zákoník práce* [online]. 2020, § 16.

⁹³ Česko. *Zákon o zaměstnanosti* [online]. 2020, § 4, § 12 a § 139.

⁹⁴ WHO. *Coronavirus disease (COVID-19) pandemic* [online]. 2023.

mezinárodního významu. Jak bylo uvedeno výše, samotná epidemie byla způsobená virem SARS-CoV, který pochází od netopýrů z čeledi vápencovitých a přenáší se kapénkami. Všechny známé druhy virů začnou postupem času mutovat a vznikají tak jejich další modifikované typy. Jinak tomu nebylo ani u varianty SARS-CoV-2. Světová zdravotnická organizace rozděluje varianty do dvou kategorií – znepokojivé varianty a varianty hodné zájmu. Právě znepokojivé varianty se projevují například zvýšením přenositelnosti nebo škodlivosti viru, změnami klinických projevů nemoci nebo snížením účinnosti opatření, vakcín a terapií. Koncem roku 2020 se objevují dvě varianty, a to alpha, která byla identifikována ve Spojeném království a varianta beta, která byla objevena v Jižní Africe. V lednu 2021 je následovala varianta gamma z Brazílie, a poslední zaznamenanou mutací byla varianta delta z Indie. V České republice stála za doposud nejrozsáhlejší vlnou epidemie varianta alfa. Do skupiny variant hodných zájmu se řadí ty, které způsobují více případů nebo byly zjištěny ve více zemích, a patří sem varianty epsilon, zeta, eta, theta, iota, kappa a lambda.⁹⁵

Inkubační doba tohoto onemocnění je 2-7 dní, v některých případech i 10 dní. Prvním příznakem bývá obvykle horečka vyšší než 38 °C, někdy spojená se zimnicí a ztuhlostí. Také ji mohou doprovázet bolesti hlavy a svalů, malátnost a začínající respirační příznaky. Po 3-7 dnech nastupuje suchý kašel a dušnost. V 10-20 % případů může být onemocnění natolik závažné, že je potřeba pacienta zaintubovat a poskytnout mu ventilátor.⁹⁶

⁹⁵ WHO. *Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS)* [online]. 2023.

⁹⁶ WHO. *Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS)* [online]. 2023.

4 Vlastní práce

4.1 Trh práce v období Československa (1989-1992)

Na počátku 90. let patřily k největším změnám v hospodářské politice hlavně ekonomické reformy. Československá republika přecházela ze systému centrálního plánování na systém tržní ekonomiky. Nejednalo se pouze o změnu jedné části, nýbrž celého ekonomického systému. S tím souvisela změna motivací ekonomických subjektů, změny omezení, nástrojů a cílů hospodářské politiky či vznik i zánik některých typů ekonomických subjektů.⁹⁷ Hlavním cílem tohoto přechodu bylo vytvoření svobody obchodování, a také vytvoření soukromého sektoru.

Jak již bylo zmíněno, příchod tržního hospodářství s sebou přinesl řadu reformních kroků, které silně ovlivnily ekonomické ukazatele. V roce 1991 se v tehdejším Československu během pár dní téměř zdvojnásobily ceny zboží, což bylo zapříčiněno masivní liberalizací cen. Dalším krokem pak byla devalvace československé koruny, jež měla pozitivní vliv na vývoz a negativní na dovoz. Působila tak pozitivně na běžný účet platební bilance a na reálný HDP, pochopitelně však významně přispěla k domácí inflaci. Tyto dva reformní kroky jsou důležité pro vytvoření rovnovážného trhu zboží a služeb.⁹⁸

Jednou z uváděných předností centrálního plánování byla plná zaměstnanost. Zastánci tohoto systému tvrdili, že je existence nezaměstnanosti v tržním systému pouze důkazem jeho neefektivnosti, a že je mu tak centrální plánování nadřazené. Plná zaměstnanost byla v tomto případě pouze ve statistickém smyslu, nikoliv ekonomickém. Všichni práceschopní obyvatelé sice pobírali mzdu nebo plat za svou práci, nebral se však zřetel na kvalitu a intenzitu prováděné práce.⁹⁹

Většina ekonomik, které přecházely z centrálního plánování na tržní hospodářství zaznamenala významný pokles produkce, neboť uzavírání neefektivních výrobních kapacit probíhalo poměrně rychle, ale vytváření nových aktivit však trvalo mnohem déle. Zvýšila se tak i nezaměstnanost, a poprvé po mnoha letech se objevila otevřená nezaměstnanost.¹⁰⁰

⁹⁷ JONÁŠ, Jiří. *Ekonomická transformace v České republice*: 1. vydání. 1997, s. 43.

⁹⁸ ŠVEJNAR, Jan. *Česká republika a ekonomická transformace ve střední a východní Evropě*: 1. vydání. 1997, s. 105.

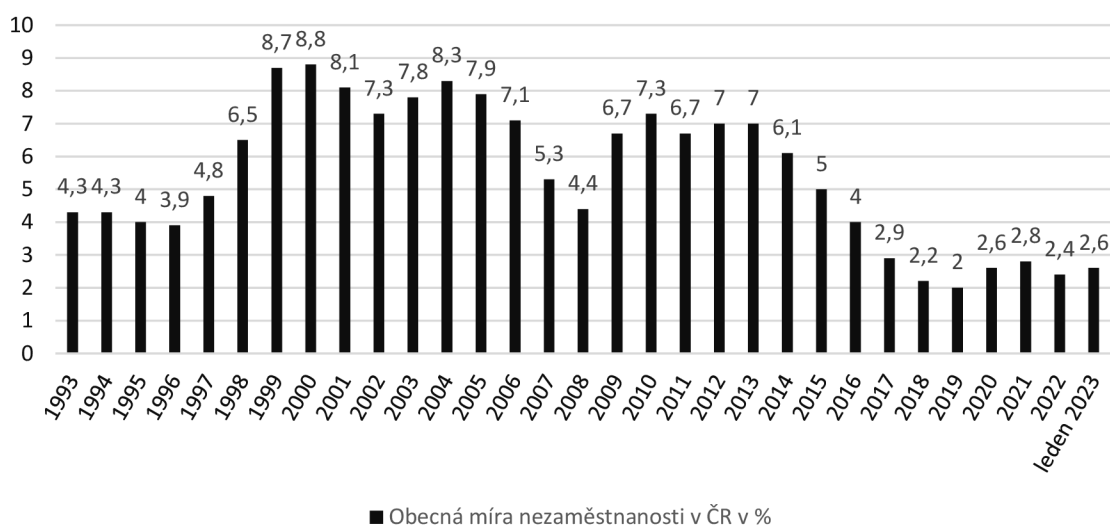
⁹⁹ JONÁŠ, Jiří. *Ekonomická transformace v České republice*: 1. vydání. 1997, s. 44.

¹⁰⁰ JONÁŠ, Jiří. *Ekonomická transformace v České republice*: 1. vydání. 1997, s. 45.

Zatímco v ostatních zemích, přecházejících na tržní hospodářství, se nezaměstnanost pohybovala mezi 10-15 %, v České republice se její hodnota podařila udržet kolem 3-4 %. Jedním společným rysem nárůstu nezaměstnanosti byla existující skrytá přezaměstnanost a s tím spojená nízká produktivita práce. Česká republika však měla oproti ostatním ekonomikám jisté výhody. Jednou z nich byla kvalifikační struktura pracovní síly. Český průmysl společně s podnikatelským duchem národa pomohl vytvořit příznivé podmínky pro rychlé přizpůsobení otevřenému trhu, stejně tak jako nedostatečně rozvinutý sektor služeb, jehož rozvoj byl v počátečních letech tržního hospodářství výrazným zdrojem poptávky po pracovní síle, která se uvolnila z ostatních odvětví. Dalším faktorem bylo i vzdělání obyvatelstva. Středoškolské či vyšší vzdělání mělo v roce 1989 v Československu více než 50 % obyvatel, v ostatních ekonomikách se toto číslo pohybovalo kolem 30 až 40 %.¹⁰¹

4.2 Trh práce od vzniku České republiky (1993-2023)

Graf 5: Obecná míra nezaměstnanosti v ČR v % (1993-2023)¹⁰²



Od poloviny 90. let se v České republice začaly objevovat další problémy. Růst mezd byl vyšší než růst produktivity práce, fiskální politika byla volnější. To vše mělo za následek nárůst vnitřní nerovnováhy. V podmínkách malé otevřené politiky českého trhu se zvyšovalo množství dovozů a narůstal také deficit běžného účtu platební bilance. Měnová politika s fixním kurzem však nebyla schopna této nerovnováze čelit a zvyšovala se tak nedůvěra zahraničních investorů, s čímž byl spjat odliv krátkodobého kapitálu a koruna prudce

¹⁰¹ JONÁŠ, Jiří. *Ekonomická transformace v České republice*: 1. vydání. 1997, s. 56.

¹⁰² Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ. 2023.

oslabila. V květnu roku 1997 tak byla Česká národní banka nucena opustit od režimu fixního kurzu, a nahradil ji kurz plovoucí. Vysoká inflace, vysoké úrokové míry a obezřetnost bank pak vedly k poklesu hospodářské aktivity a ke zpomalení zotavování české ekonomiky. Až v roce 1999 se znovu podařilo obnovit ekonomický růst a snížit inflaci. V roce 2007 a 2008 pak vystřídal mírné zpomalování ekonomického růstu velký propad ekonomické aktivity. V roce 2009 pocítila Česká republika dopady v důsledku světové finanční krize. Poté přišla dluhová krize, která pro následující roky znamenala výrazný pokles ekonomického růstu. Společně s tím klesala i inflace a ČR tak hrozil úpadek v podobně deflační pasti. Díky uvolnění měnové politiky, která spočívala v přijetí kurzového závazku, se tento scénář však nenaplnil. Od roku 2014 tak znovu rostla zaměstnanost a mzdy, a klesala nezaměstnanost.¹⁰³

Tabulka 1: Ukazatele trhu práce v České republice¹⁰⁴

Ukazatel	Hodnota	Časový údaj
Počet obyvatel celkem	10 525 739	k 30. červnu 2022
ve věku 0-14	1 693 408	2021
ve věku 15-64	6 654 190	2021
ve věku 65 a více	2 169 109	2021
Ekonomicky aktivní	5 363 900	2021
z toho zaměstnaní	5 213 400	2021
z toho nezaměstnaní	150 500	2021
Obecná míra nezaměstnanosti (v %)	2,5	Leden 2023
Podíl nezaměstnaných osob (v %)	3,7	4. čtvrtletí 2022
Míra zaměstnanosti (v %)	75,7	Září 2022
Počet volných pracovních míst	281 141	Leden 2023
Medián mezd (v Kč)	34 993	3. čtvrtletí 2022
Průměrná mzda (v Kč)	39 858	3. čtvrtletí 2022
Minimální mzda (v Kč)	17 300	2023

V tabulce výše jsou shrnuty základní ukazatele trhu práce v České republice. Počet ekonomicky aktivních obyvatel je necelých 5,4 milionu, z toho 150 tisíc lidí je nezaměstnaných. Na rozdíl od toho si lze povšimnout 280 tisíc volných pracovních míst. To

¹⁰³ ČNB. *Ekonomický vývoj na území České republiky* [online]. 2018.

¹⁰⁴ Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ a MPSV. 2023.

se může stávat hned z několika důvodů. Pro příklad lze uvést nízkou kvalifikaci nezaměstnaných, přičemž volná místa jsou pouze pro osoby s vyšší či jinou kvalifikací. Dalším důvodem může být rozdílnost místa bydliště a místa výkonu práce. Dalším ukazatelem je věková struktura obyvatelstva. Osob v produktivním věku je nejvíce, zhruba 6,65 milionu, což představuje asi 63,5 % všech obyvatel. Děti do 14 let je zhruba 16,1 % a seniorů nad 65 let 20,4 %.

Podle sčítání obyvatel v roce 2021 je průměrný věk obyvatelstva v ČR 42,7 let. Průměrný věk žen je 44,1 let a mužů 41,2 let. Od posledního sčítání, v roce 2011, zestárla populace v průměru o 1,7 let. Nejmladší obyvatelé žijí v Praze, kde průměrný věk je 41,4 let, nejstarší naopak ve Zlínském kraji, kde tato hodnota dosáhla 43,8 let.¹⁰⁵

Ačkoliv obecná míra nezaměstnanosti a podíl nezaměstnaných osob vykazují rozdílné hodnoty, v dlouhodobém horizontu by měly stejnou tendenci. Jak již bylo zmíněno výše, počítají se odlišně.

Při srovnání se zeměmi Evropské unie je na tom Česká republika v nezaměstnanosti stále nejlépe. V prosinci 2022 byl průměr zemí EU 6,1 %, zatímco ČR se udržuje na hodnotě 2,5 %. Nejvíce se k ČR blíží sousední Německo s hodnotou 3 % a Polsko s hodnotou 2,8 %.¹⁰⁶ Jedním z faktorů nízké nezaměstnanosti v České republice je jednoznačně atraktivnost pro zahraniční investory nebo levná pracovní síla. Zatímco průměr EU byl v roce 2021 29,1 € za hodinu, v České republice je tato hodnota 15,3 €. To je téměř poloviční sazba. Jen pro porovnání, nejlépe je na tom Dánsko, ve kterém je průměr hodinové sazby necelých 47 €. Při porovnávání nezaměstnanosti byly ale zmíněny dva státy – Polsko a Německo. Zatímco Polsko je na tom ještě hůře než ČR s 11,5 € za hodinu, Německo je ve srovnání velmi vysoko. Hodinová sazba je v průměru 37,2 €.¹⁰⁷

Německo je jedním z klíčových partnerů ČR i v zahraničním obchodě, zhruba třetina celkového exportu totiž putuje právě do této země. V meziročním srovnání klesl český vývoz o zhruba 0,4 miliardy. Už téměř rok a půl je Česká republika dovozní ekonomikou, s čímž souvisí i tvorba cen. Čím vyšší je totiž podíl dováženého zboží, tím větší je závislost na zahraničí při cenotvorbě. S tím je spojena i inflace v České republice.¹⁰⁸ Se svou hodnotou

¹⁰⁵ ČSÚ. *Věková struktura* [online]. 2021.

¹⁰⁶ EUROSTAT. *Total unemployment rate* [online]. 2023.

¹⁰⁷ Statista. *Average hourly labor cost in the European Union in 2021, by country* [online]. 2022.

¹⁰⁸ BusinessINFO.cz. *Česko mělo rekordní schodek zahraničního obchodu* [online]. 2023.

16,8 % byla totiž v prosinci jednou z nejvyšších v Evropské unii. Nejhuře je na tom Maďarsko, jehož inflace dosáhla 25 %.¹⁰⁹

Dalším ukazatelem vyspělosti státu je rozdělení zaměstnanosti v sektorech v národním hospodářství. Do primárního sektoru se řadí jakýkoliv průmysl, který se podílí na těžbě nebo sběru, klasicky tedy zemědělství, lesnictví a těžba. Tento sektor tvořil v roce 2020 2,6 % z celkové zaměstnanosti. Sekundární sektor zahrnuje průmysl a stavebnictví a jeho podíl je 37,2 %. Do terciárního sektoru se pak řadí služby, a právě ty byly v pandemii COVID-19 jednou z nejzasáženějších oblastí hospodářství. Zaměstnanost v tomto sektoru poklesla o 37,8 tisíc lidí. Co se však týče podílu na celkové zaměstnanosti, ten zůstal meziročně stejný a činil 60,1 %.¹¹⁰

Příjemným zjištěním pro ekonomiku České republiky byl fakt, že se pandemie COVID-19 až tak výrazně nepromítla do nezaměstnanosti ČR, jak bylo očekáváno. Důvodů k tomu je hned několik. Veškerý pokles zaměstnanosti se nepřelil do nezaměstnanosti, protože část lidí, kteří dříve pracovali, odešli mimo pracovní sílu. Dalším jevem byl ten, že část propuštěných zaměstnanců v době zavedeného lockdownu aktivně nehledala zaměstnání, a proto byli zařazeni do skupiny ekonomicky neaktivního obyvatelstva. I tohle je jeden z nejvýznamnějších důvodů, proč se počet ekonomicky aktivního obyvatelstva mezi lety 2019-2021 snižoval. Dalším důvodem pro menší, než očekávaný růst nezaměstnanosti byl fakt, že Česká republika do koronavirové pandemie přicházela v době, kdy byl trh práce poměrně přehřátý. Jak bylo zmíněno výše, obecná míra nezaměstnanosti v roce 2019 dosahovala historického minima, a to i v rámci Evropské Unie. I přes nepříznivé podmínky zůstala poptávka po práci solidní, a s výjimkou první pandemické vlny se v ČR podařilo neustále vytvářet nová pracovní místa.¹¹¹

Jedním z nejdůležitějších prvků v ochraně zaměstnanosti byl program Antivirus, který byl realizován Úřadem práce ČR a Ministerstvem práce a sociálních věcí. Jeho úkolem bylo zmírnit negativní dopady pandemie. Podstatou programu byla částečná nebo úplná kompenzace mzdových nákladů v podobě náhrad mezd za dobu, kdy ochranná opatření státu vytvářela překážky pro výkon zaměstnání. Mezi ty mohla patřit karanténa nebo mimořádná a krizová opatření související se šířením nákazy COVID-19. Program Antivirus rozeznával tři režimy, ve kterých si mohli zaměstnavatelé zažádat o náhradu mezd. Ty se od sebe lišily

¹⁰⁹ EUROSTAT. *Annual inflation down to 9.2% in the euro area* [online]. 2023.

¹¹⁰ MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2020* [online]. 2021.

¹¹¹ ČNB. *Covid na českém trhu práce* [online]. 2021.

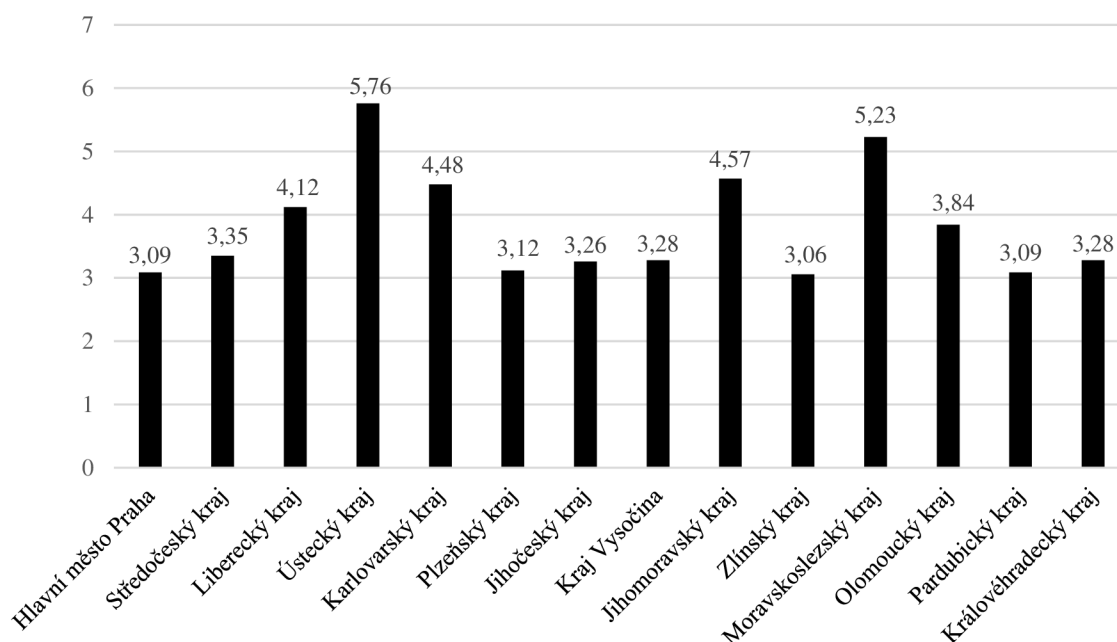
zejména důvodem vzniku překážky, a s tím související výši příspěvku. Režim A byl použit v případě nuceného omezení či uzavření provozu nebo v případě karantény zaměstnance. V tomto případě činila výše příspěvku 80 % z vyplacené náhrady mzdy a z ní provedených odvodů, které zaměstnavatel vyplatil svému zaměstnanci v době trvání překážek v práci. Maximální měsíční výše na jednoho zaměstnance činila 39 000 Kč. Režim A Plus byl určen pro zaměstnavatele, kterým vznikla překážka uzavření nebo omezení provozu po 1. říjnu 2020. Příspěvek se poskytoval pouze za dobu, kdy dané překážky v práci trvaly, příkladem mohlo být zavedení omezení od 5. října, při kterém musely bary a hospody zavírat již po 22. hodině. Výše příspěvku činila 100 % z vyplacené náhrady mzdy za dobu nemožnosti práce. Maximální výše měsíčního příspěvku činila 50 000 Kč na jednoho zaměstnance. Posledním typem byl režim B, který souvisel s hospodářskými potížemi vyvolanými pandemií. Příkladem může být situace, kdy zaměstnavatel nemůže zaměstnancům přidělovat práci, pokud je omezen provoz, protože chybí vstupní dodávky, např. suroviny. V tomto případě činila výše příspěvku 60 % z vyplacené náhrady mzdy, včetně odvodů. Maximální výše příspěvku činila 29 000 Kč.¹¹² Právě program Antivirus měl za následek to, že v roce 2020 vzrostly výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti oproti roku 2019 o 23,5 milionu korun, to znamená o více než 1 000 %.¹¹³

¹¹² MPSV. *Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“* [online]. 2021.

¹¹³ MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2020* [online]. 2021.

4.2.1 Regionální struktura nezaměstnanosti

Graf 6: Podíl nezaměstnaných osob v krajích ČR v % k 31. lednu 2023¹¹⁴



Při pohledu na graf výše je patrné, že nejnižší podíl nezaměstnaných osob zaznamenal kraj Zlínský s 3,06 %. Těsně za ním se pak drží hlavní město Praha a kraj Pardubický, oba s hodnotami 3,09 %. Oba tyto kraje jsou výhodné svou polohou, dostupností a množstvím pracovních příležitostí. Nejvyšší podíl nezaměstnaných má naopak kraj Ústecký, s hodnotou 5,76 %. Ten se v žebříčku nezaměstnanosti umísťuje na vysokých příčkách dlouhodobě, a příčin je hned několik. Začalo to změnami struktur hospodářství na konci 20. století, a dále pak odsunem německého obyvatelstva z kraje, což zapříčinilo nedostatečné kvalitativní osídlení. Problémy kraje dále pochází z vysokého zastoupení menšin, které nemají k regionu žádné vazby. Pro něž je také charakteristická nízká vzdělanost, nízký sociální status a špatná uplatitelnost na trhu práce. Druhým krajem, který se dlouhodobě potýká s problémy nezaměstnanosti, je Moravskoslezský. Uprostřed totiž leží ostravsko-karvinská aglomerace, která byla dříve využívána pro hornictví a hutnictví. Po restrukturalizaci v roce 1990 však muselo být propuštěno na desetitisíce zaměstnanců.¹¹⁵

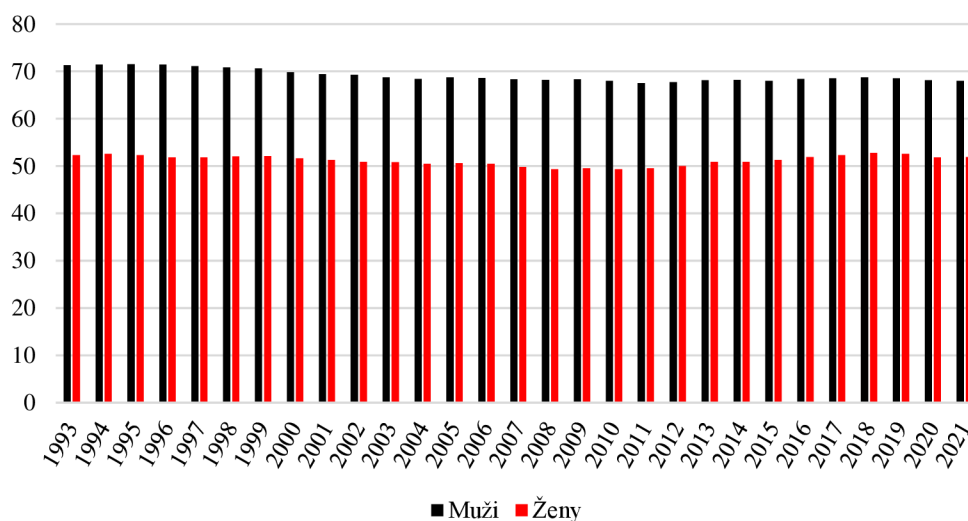
¹¹⁴ Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ. 2023.

¹¹⁵ ČSÚ. Podíl nezaměstnaných osob v krajích k 28.2.2023 [online]. 2023.

4.3 Postavení žen na trhu práce v České republice

Již od 50. let 20. století bylo postavení žen na trhu práce významné. Zpočátku to zapříčinil komunistický politický režim, ve kterém bylo povinné pracovat, a to bez ohledu na pohlaví. Emancipace žen pak zapříčinila stále větší zapojování žen na trh práce, a od devadesátých let již ženy zastupovaly téměř polovinu pracovních sil.

Graf 7: Míra ekonomické aktivity 15-64letých v ČR v % (1993-2021)¹¹⁶



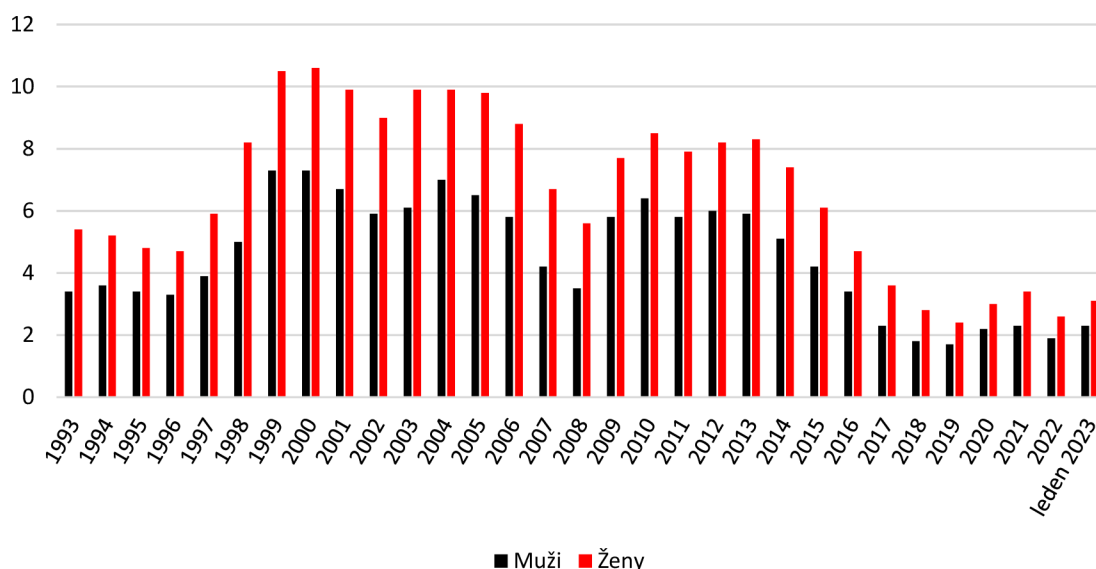
Na grafu výše lze pozorovat **míru ekonomické aktivity** obyvatelstva České republiky. Její hodnota je po celou dobu téměř vyrovnaná. Od roku 2013 je patrný nárůst této hodnoty, a to až do roku 2020, kdy v ČR propukla pandemie COVID-19. Od roku 2022 se míra ekonomické aktivity znovu začala zvyšovat. Při porovnání hodnot mužů a žen si lze povšimnout mnohem výraznějších rozdílů. V roce 1993 byla míra ekonomické aktivity u mužů 71,3 %, u žen se jednalo o pouhých 52,3 %. V roce 2021 byla tato hodnota u mužů 68 % a u žen 51,9 %. Ačkoliv se nejedná o výrazný pokles, i tak se rozdíl v míře ekonomické aktivity u žen a mužů pomalu snižuje. V roce 1993 byl rozdíl v této hodnotě 19 %, zatímco v posledním sledovaném roce se jednalo o 16,1 %.

Dle výběrového šetření pracovních sil ČSÚ bylo v roce 1993 v ČR 2,261 milionů ekonomicky aktivních žen a 2,832 milionů ekonomicky aktivních mužů. V roce 2021 byla tato hodnota velmi podobná. Ekonomicky aktivních žen bylo 2,378 milionů, zatímco mužů

¹¹⁶ Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ. 2022.

2,985 milionů.¹¹⁷ Uvedených důvodů pro **ekonomickou neaktivitu** bylo v roce 2021 hned několik. Dle Eurostatu bylo 17,7 % žen a 16,6 % mužů dočasně propuštěných z práce. Muži významně převažovali v neaktivnosti ze zdravotních důvodů, a to s hodnotou 26,8 %, u žen se jednalo o 18,3 %. Úplným opakem je péče o zdravotně postižené dospělé či děti a jiné rodinné či osobní důvody. U žen byla tato hodnota 36,3 %, u mužů pouhých 6,6 %. Studium či jinou přípravu na výkon povolání uvedlo 12,6 % žen a 27,1 % mužů. Kromě jiných důvodů už zbývají jen lidé, kteří nevěří, že by našli práci. V této kategorii je hodnota podobná, u žen 4,9 % a u mužů o 2,3 % více.¹¹⁸

Graf 8: Obecná míra nezaměstnanosti v ČR u mužů a žen v % (1993-2023)¹¹⁹



V grafu výše lze pozorovat dva výkyvy v **obecné míře nezaměstnanosti**, které jsou patrné u obou sledovaných pohlaví. První nastal po roce 1997, kdy Českou republiku zasáhla měnová a ekonomická krize, druhý byl po roce 2008 způsoben finanční krizí. Od roku 2018 lze v ČR pozorovat velmi nízkou míru nezaměstnanost, která se pohybovala kolem 2 %. U mužů se v roce 2019 dostala až na 1,7 %, což byla doposud nejnižší hodnota. U žen byla v tom samém roce míra nezaměstnanosti 2,4 %, i pro tuto kategorii byla však hodnota v historii nejnižší. Výraznější nárůst pak lze pozorovat po roce 2020, kdy v ČR propukla pandemie COVID-19. V roce 2021 byla nezaměstnanost na hodnotě 2,3 % u mužů a 3,4 %

¹¹⁷ ČSÚ. *Míra ekonomické aktivity a ekonomicky aktivní obyvatelstvo* [online]. 2021.

¹¹⁸ ČSÚ. *Důvody ekonomické neaktivity v zemích EU v roce 2021* [online]. 2022.

¹¹⁹ Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ. 2023.

u žen. Během roku 2022 tato hodnota opět klesla, a v lednu roku 2023 vystoupala na 2,3 % u mužů a 3,1 % u žen.

Do roku 2018 tedy počet nezaměstnaných osob klesal, až na hodnotu 109,1 tisíc. V roce 2020 se tento počet zvedl o zhruba 30 tisíc. V roce 2021 se počet nezaměstnaných osob vyšplhal až na 150,5 tisíc, z toho 69 tisíc byli muži a 81,5 tisíc ženy. Při pohledu na věkové kategorie nezaměstnaných je z celkového počtu mužů necelých 30 % ve věku 15-29 let, ve věku 30-49 let se pak jedná o 37,7 % a ve věku 50 a více se nachází 32,6 %. I když nepatrně, největší zastoupení v nezaměstnaných má kategorie 30-49 let. U žen je ve věku 15-29 let zhruba 23 % nezaměstnaných, ve věku 30-49 let se jedná o 51,8 %, a v kategorii 50 a více let je tato hodnota asi 25 %. Jedním z nejvýraznějších důvodů vysoké nezaměstnanosti u žen v kategorii 30-49 let je zakládání rodiny a péče o děti.¹²⁰

Dále se práce zabývá dopady pandemie COVID-19 na ženy. Prvním zmíněným problémem je práce v odvětvích, které byly pandemií COVID-19 ohroženy nejvíce. Do těch patřily hlavně sektory zaměřené na péči o druhé, jako například zdravotní péče a pečovatelské služby. Právě v těchto odvětvích je největší procentuální zastoupení žen. Kromě toho jsou ženy nejvíce také v základních službách, kterými jsou maloobchody a péče o děti. V Evropské unii tvoří 82 % všech pokladních a 95 % pracovníků v úklidových službách a pomocníků v domácnosti právě ženy. V České republice jsou ženy ve zdravotnictví asi z 85 %. Pandemie COVID-19 přinesla zaměstnancům v těchto odvětvích nebývale náročnou pracovní zátěž a zdravotní rizika. Dále pak prohloubila problém sladování pracovního a soukromého života.¹²¹

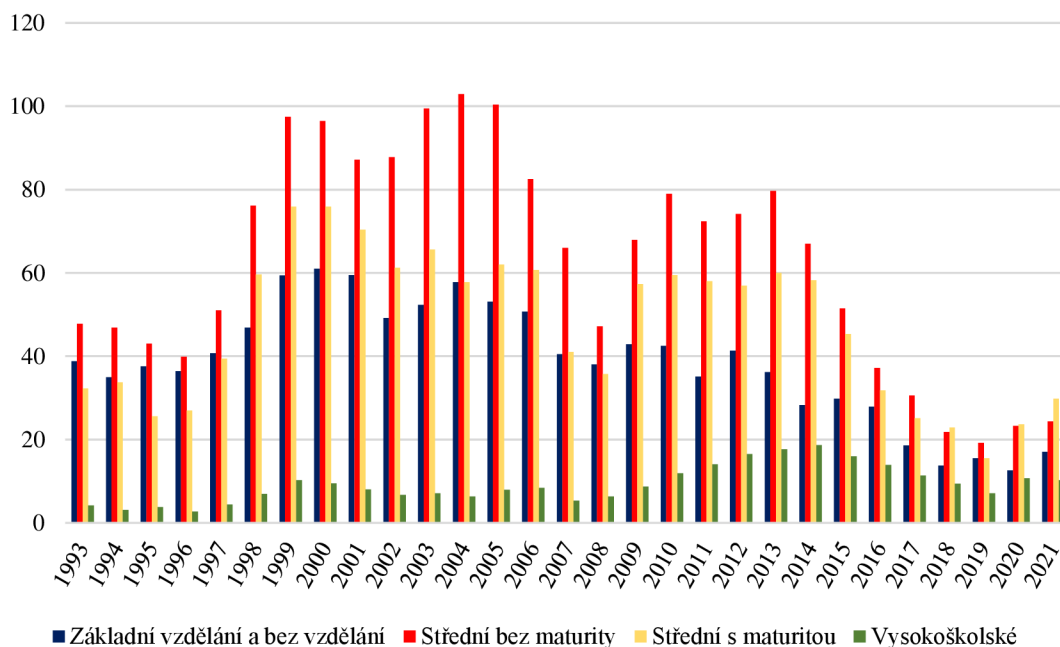
Negativní dopad měla koronavirová krize také na matky samoživitelky, pro které bylo uzavření školních a předškolních zařízení obrovským problémem. Tato skutečnost měla dopad nejen na jejich ekonomickou situaci, ale také na skloubení jejich pracovních závazků s péčí o rodinu. Dalším negativním vlivem koronavirové krize bylo zvýšení genderově podmíněného násilí. Specificky se pak jednalo o domácí násilí. Podle průzkumů, které probíhaly v době pandemie, došlo k nárůstu všech forem násilí na ženách. Za příčiny se uvádí například zvýšená míra stresu v domácnostech, často způsobená ztrátou zaměstnání, a s tím spojenými finančními problémy. Dále také omezení sociálního kontaktu s okolím a samotné lockdowny. Ty vedly často k uzavření obětí a pachatelů domácího násilí v jednom

¹²⁰ ČSÚ. *Věk a vzdělání nezaměstnaných* [online]. 2022.

¹²¹ Gender a věda. *Pandemie COVID-19, III. část* [online]. 2022.

domově. Z průzkumů dále vyplynulo, že v době pandemie narostla poptávka po službách pomáhajících organizací až o 50 %.¹²²

Graf 9: Vzdělanostní struktura nezaměstnaných žen v ČR v tisících (1993-2021)¹²³



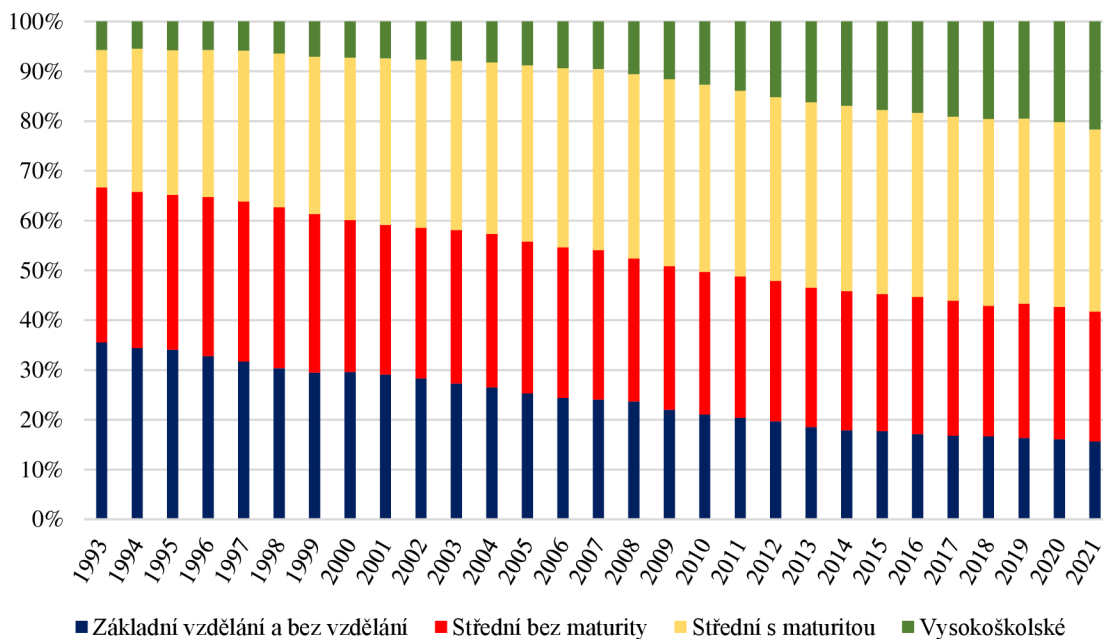
Na grafu výše lze pozorovat věkovou strukturu nezaměstnaných žen v České republice. V roce 1993 bylo z celkového počtu 123,1 tisíc nezaměstnaných žen asi 31,5 % se základním vzděláním. Střední vzdělání bez maturity mělo v té době zhruba 38,8 % nezaměstnaných žen, a střední vzdělání s maturitou 26,2 %. Na rozdíl od toho mělo vysokoškolské vzdělání pouze 3,4 % nezaměstnaných žen. Zhruba do roku 2013 se procentuální rozložení výrazně neměnilo. Obecná míra nezaměstnanosti se od té doby v České republice neustále snižovala. Mezi nezaměstnanými ženami bylo v roce 2013 17,7 tisíc, do roku 2021 jich ubylo zhruba 10 tisíc. Výraznější pokles lze sledovat u žen se středoškolským vzděláním. V roce 2013 bylo se středoškolským vzděláním bez maturity 79,7 tisíc nezaměstnaných žen, zatímco v roce 2021 už jen 24,4 tisíc. Středoškolsky vzdělaných žen s maturitou bylo v roce 2013 asi 60 tisíc, v roce 2021 o zhruba polovinu méně.

¹²² Sociologický ústav AVČR. *Násilí na ženách v souvislosti s COVID-19* [online]. 2021.

¹²³ Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ. 2022.

Ve spojitosti s koronavirovou pandemií se znovu ukázalo, že při ekonomických otřesech jsou ztrátou zaměstnání více ohroženi lidé s nižším vzděláním. Nejvíce totiž ubylo zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity, naopak počty vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců dále rostly.¹²⁴

Graf 10: Vzdělanostní struktura žen v ČR v % (1993-2021)¹²⁵



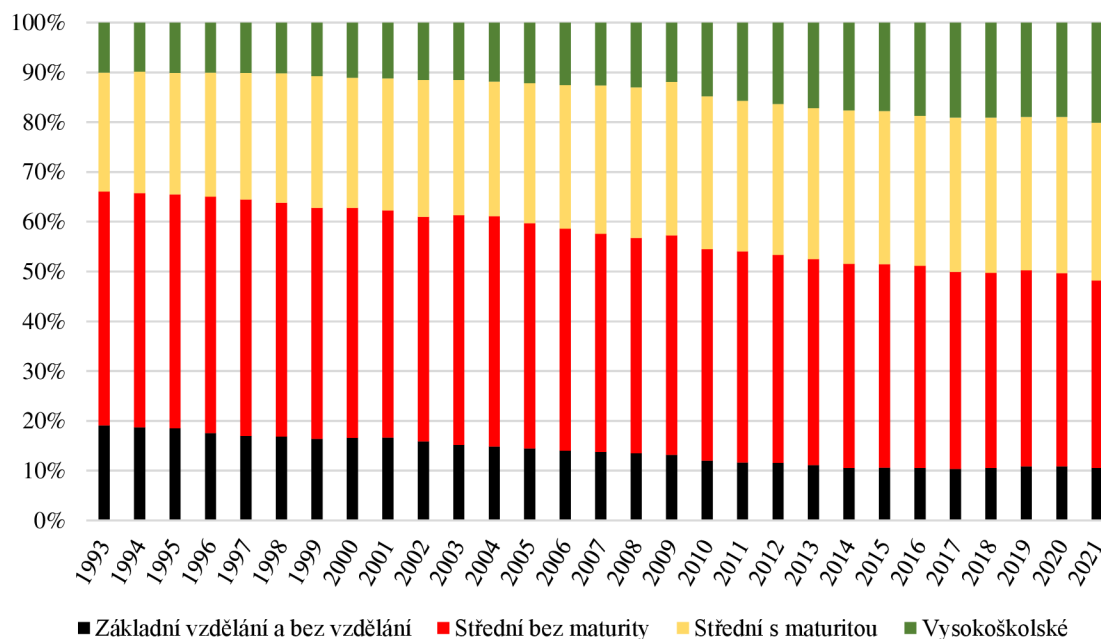
Vzdělanostní struktura žen se v České republice v průběhu posledních třiceti let značně změnila. Ženy pouze se základním vzděláním či bez vzdělání výrazně ubývaly. V roce 1993 se jejich podíl na celkovém počtu žen starších 15 let pohyboval kolem 35,5 %, a od té doby neustále klesal. V roce 2003 jich bylo pouze 27,3 %, a v roce 2021 se tato hodnota dostala až na necelých 16 %. Podíl počtu žen se středním vzděláním bez maturity vykazuje podobné tendence, ačkoliv pokles není tak výrazný. V roce 1993 byl jejich podíl asi 31,1 %, a v roce 2003 se tato hodnota zmenšila o pouhých 0,3 %. V roce 2021 byl podíl žen se středním vzděláním bez maturity zhruba 26 %. Počet žen se středním vzděláním s maturitou naopak neustále rostl. V roce 1993 byl jejich podíl na celkovém počtu žen asi 27,6 %, v roce 2003 to bylo již 34 %, a v roce 2021 se tato hodnota vyšplhala na 36,5 %. Největší nárůst byl zaznamenán u skupiny žen s vysokoškolským vzděláním. V roce 1993 dosáhlo pouze 5,7 % žen vysokoškolského vzdělání, a v roce 2003 byla tato hodnota na 7,8 %. Největší

¹²⁴ ČNB. Covid na českém trhu práce [online]. 2021.

¹²⁵ Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ. 2022.

rozmach však přišel po ekonomické krizi v roce 2008. V tomto roce byl podíl vysokoškolsky vzdělaných žen asi 10,5 %, o rok později se jednalo o 11,6 %, a v roce 2013 se tato hodnota zvýšila až na 16,2 %. V roce 2021 bylo s vysokoškolským vzděláním asi 21,7 % všech žen.

Graf 11: Vzdělanostní struktura mužů v ČR v % (1993-2021)¹²⁶

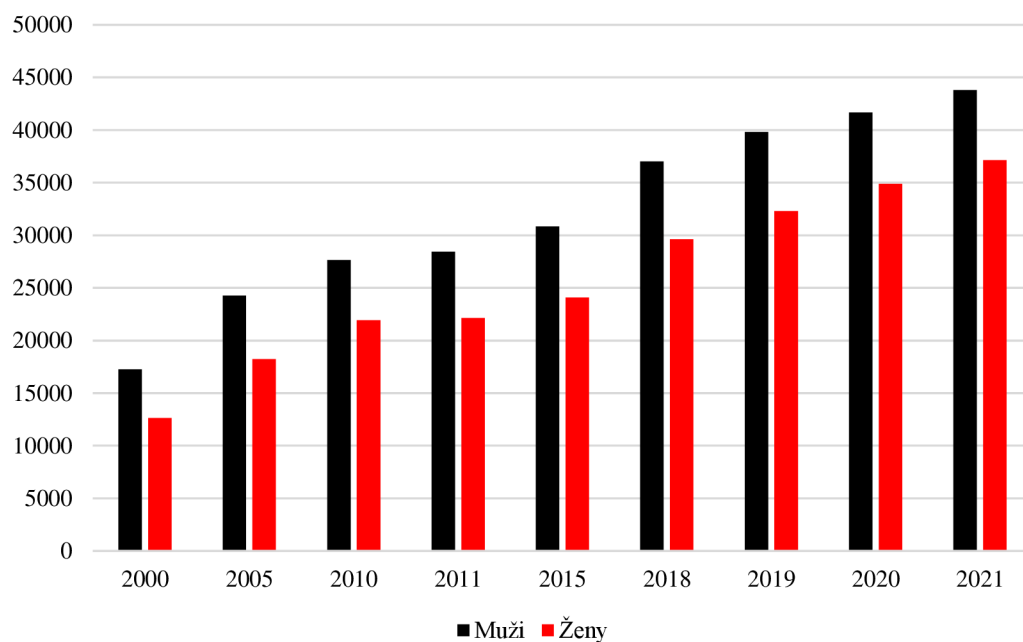


Podobné tendence jako u žen lze pozorovat i u mužů. V roce 1993 bylo asi 19 % mužů starších 15 let se základním vzděláním či bez vzdělání, 46,9 % se středním vzděláním bez maturity, 23,8 % se středním vzděláním s maturitou, a asi 10 % mužů dosáhlo vysokoškolského vzdělání. V roce 2021 bylo asi 10,5 % mužů se základním vzděláním, 37,6 % se středoškolským vzděláním bez maturity, 31,7 % se středoškolským vzděláním s maturitou, a 20,1 % mužů s vysokoškolským vzděláním. Výrazně ubylo mužů se základním vzděláním a středoškolským vzděláním bez maturity, zatímco s maturitou a vysokoškolsky vzdělaných přibýlo. Vyšší procento vysokoškolsky vzdělaných mužů je pozitivním jevem, avšak má i svá negativa. Velký problém je hlavně u mužů se středoškolským vzděláním bez maturity, ke kterým patří i muži s výučním listem. Od roku 2011 do roku 2021 jich ubylo skoro 200 tisíc, což může mít za následek nedostatek odborně vyučených lidí.¹²⁷

¹²⁶ Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ. 2022.

¹²⁷ ČSÚ. *Věk a vzdělání populace* [online]. 2021.

Graf 12: Průměrná hrubá měsíční mzda žen a mužů v ČR v Kč (2000-2021)¹²⁸

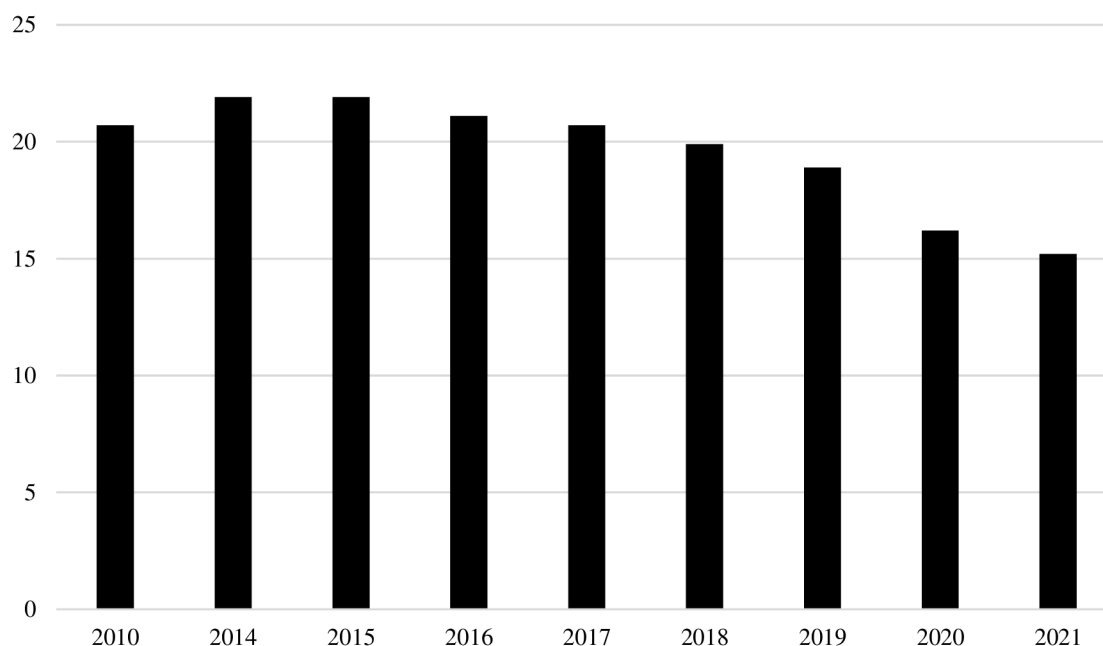


V grafu výše lze pozorovat rostoucí tendenci průměrných hrubých mezd u mužů a žen. Jedinou výjimkou je rok 2011, ve kterém je patrný pokles. Ten je způsoben změnou metodiky. Do této doby se totiž do zaměstnanecké populace v ČR nepočítali zaměstnanci z podniků, které měly méně než 10 zaměstnanců, a ani zaměstnanci neziskových institucí a podnikatelů-fyzických osob.

Na začátku pozorovaného období lze vidět, že mzdy rostly spíše mírně, a to hlavně v závislosti na nízkém ekonomickém růstu. Od roku 2015 lze pozorovat výrazně strmější růst mezd, a to až do konce sledovaného období. Od roku 2000 vzrostla ženám průměrná mzda ze 12 641 korun za měsíc, na 37 125 korun v roce 2021. U mužů se v roce 2000 jednalo o 17 251 korun, zatímco v roce 2021 si průměrně vydělali 43 785 korun. U mužů se od té doby jednalo o nárůst 26 534 Kč, zatímco u žen jen o 24 484 Kč. V roce 2021 odpovídala průměrná hrubá měsíční mzda žen 84,8 % mužské hrubé mzdy, podle čehož se dá říci, že byly ženy v tomto roce odměňovány o 15,2 % méně než muži.

¹²⁸ Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ. 2022.

Graf 13: Genderová mzdová mezeira v České republice, vyjádřena procentem mužské průměrné mzdy (2010-2021)¹²⁹



Na grafu výše je možné pozorovat genderovou mzdovou mezeru vyjádřenou procentem mužské průměrné mzdy. Ta je vypočítána jako absolutní rozdíl mezi průměrnou hrubou mzdou mužů a žen. Pro příklad lze uvést rok 2014, ve kterém byl absolutní rozdíl ve mzdách 6 518 Kč. Následně se vydělí průměrnou hrubou mzdou mužů, v té době 29 721 Kč, a výsledek se vyjádří v procentech. Hodnota genderové mezery v roce 2014 tak odpovídá 21,9 %. Pozitivem grafu je neustálá klesající tendence od roku 2015. Největší pokles je zaznamenán v roce 2020, kdy měla genderová mzdová mezeira hodnotu 16,5 %.

Velmi významným faktorem, který má dopad na vývoj rovnosti v odměňování jsou jednoznačně ekonomické události, které mají odlišný dopad na různá odvětví, typická pro jedno z pohlaví. Příkladem lze uvést právě pandemii COVID-19, která výrazněji zasáhla typicky ženské profese, jako například školství či služby. Negativním vlivem byla protipandemická opatření, v jejímž následku muselo být uzavřeno mnoho podniků, a to nejen v pohostinství. Paradoxem zůstává, že i tento jev mohl ve finále přispět ke zlepšení mzdových statistik. Pohostinství patří totiž dlouhodobě k jednomu z hůře mzdově hodnocených odvětví. Pozitivním jevem pandemie byla skutečnost, že se oborům, ve kterých převažují ženy, dostalo mnohem větší pozornosti, a s tím bylo mnohdy spojeno i zvýšení

¹²⁹ Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ. 2022.

finančního ohodnocení. Příkladem takových oborů může být zdravotnictví či sociální služby.¹³⁰

4.4 Postavení handicapovaných na trhu práce v České republice

Z celkového počtu obyvatel je v České republice zhruba 13,2 % osob se zdravotním postižením. I z toho důvodu jsou považováni za nejvíce ohroženou skupinu osob na trhu práce. V následující kapitole budou rozebrány údaje z trhu práce o těchto osobách. Hlavním zdrojem budou data z Českého statistického úřadu, a také z Výběrových šetření osob se zdravotním postižením.

Tabulka 2: Informace o osobách se zdravotním postižením na trhu práce v ČR, v tisících (2018)¹³¹

	Celkem	Pohlaví	
		muži	ženy
Celkem	1 151,9	510,9	641
15-34 let	64,6	35,6	29
35-49 let	136,6	64,5	72,1
50-64 let	313,6	154,7	158,9
65 a více let	637,1	256,1	381
Základní vzdělání/ bez vzdělání			
Základní vzdělání/ bez vzdělání	269,7	76,7	193
Střední bez maturity			
Střední bez maturity	509,2	279,3	229,8
Střední s maturitou			
Střední s maturitou	287	112,1	174,9
Vyšší odborné a vysokoškolské			
Vyšší odborné a vysokoškolské	86	42,8	43,2
Pracující			
Pracující	214,5	111,5	103
Nepracující			
Nepracující	937,4	399,4	538

¹³⁰ EUROPEAN SOCIETIES. *A gendered lens on COVID-19 employment and social policies in Europe* [online]. 2020.

¹³¹ Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ. 2019.

V předchozí tabulce jsou shrnuté informace o trhu práce osob se zdravotním znevýhodněním v roce 2018. Podrobné informace o těchto osobách jsou zveřejňovány ve Výběrových šetřeních osob se zdravotním znevýhodněním, které probíhají vždy jednou za několik let. Další výběrové šetření je naplánováno na rok 2023, i z toho důvodu jsou v této části použity podrobnější informace z roku 2018.

Jak už bylo zmíněno dříve, osob se zdravotním znevýhodněním je zhruba 1,15 milionů. Půl milionu z toho jsou muži, žen je zhruba o 130 tisíc více. Ve věkové struktuře těchto osob převažují lidé nad 65 let, kterých je více než 55 %. Nejméně je naopak lidí ve věku 15-34 let, kterých je pouze 5,6 %.

Při pohledu na vzdělanostní strukturu je patrné, že největší procento zabírají OZP se středním vzděláním bez maturity, a to přesně ze 44,2 %. V této skupině je zastoupení mužů o trochu vyšší, a to s necelými 55 %. Druhou nejzastoupenější skupinou jsou OZP se středním vzděláním s maturitou, s hodnotou necelých 25 %, a hned za nimi následují osoby se základním či žádným vzděláním. Těch je v České republice zhruba 23,4 %. U obou těchto vzdělanostních skupin převažují ženy, kterých je z celkového počtu žen asi 30 % se základním nebo žádným vzděláním. 27,3 % všech žen se zdravotním postižením má středoškolské vzdělání s maturitou. Nejmenší zastoupení mají osoby se zdravotním postižením s vysokoškolským vzděláním, a to s necelými 7,5 %. V této vzdělanostní skupině je rozložení žen a mužů prakticky vyrovnané.

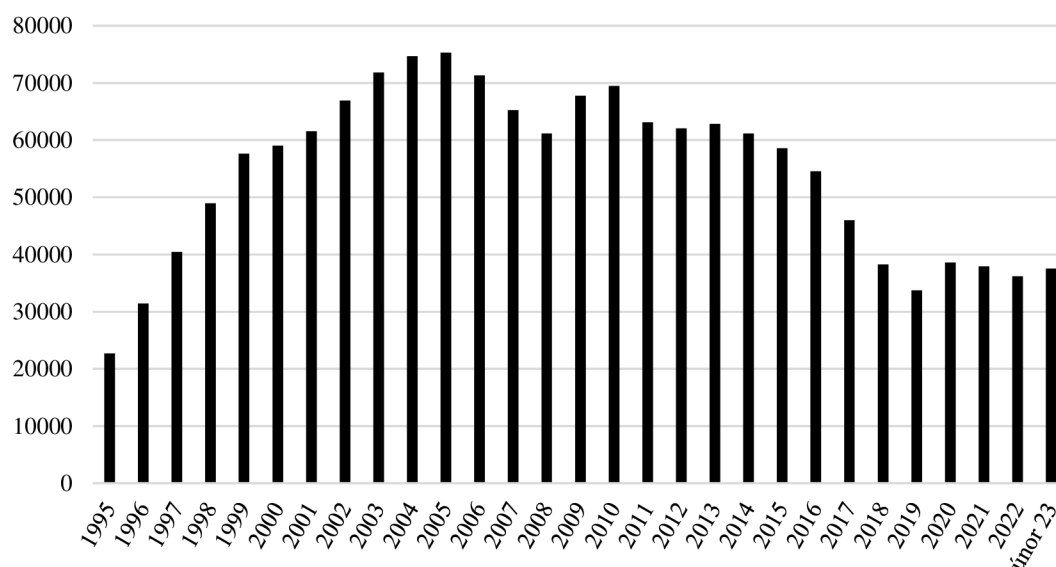
V tabulce je dále uvedeno rozdělení osob se zdravotním postižením na pracující a nepracující. Mezi pracující OZP se v roce 2018 řadilo pouze 18,6 %. Těch, kteří pracovali a nepobírali žádný důchod bylo zhruba 75 tisíc. Pracujících starobních důchodců bylo asi 15,4 tisíc, a těch, kteří pobírali důchod invalidní asi 124 tisíc. Nepracujících OZP bylo v roce 2018 zhruba 81,4 % z celkového počtu osob se zdravotním postižením. 673,4 tisíc z toho byly nepracující starobní důchodci a 237,9 byly nepracující invalidní důchodci.¹³²

Pozitivní zprávou pro osoby se zdravotním znevýhodněním byl balíček podpory, který schválila vláda v srpnu roku 2022. Jedná se pomoc, která reaguje na růst cen v minulém roce. Balíček obsahuje například zvýšení příspěvku na zaměstnávání OZP nebo na úpravu příspěvků na zvláštní pomůcky. Ve většině případů totiž osoby se zdravotním znevýhodněním zůstávají odkázány pouze na finanční pomoc v rámci sociálních příspěvků. Příspěvek na mobilitu pro OZP bude byl podmíněn růstem cen pohonných hmot, a pobírá

¹³² ČSÚ. *Výběrové šetření osob se zdravotním postižením v roce 2018* [online]. 2019.

ho asi 260 tisíc osob. Dříve byla jeho hodnota na 550 Kč měsíčně, nyní vzrostl na 900 Kč. Druhý je příspěvek na podporu zaměstnávání OZP. Maximální výše byla 14 600 Kč měsíčně, aktuálně se navýšila o 600 Kč, a to se zpětnou platností od 1. července 2022. Další zvýšení se týkalo příspěvku na zvláštní pomůcky, přesněji zdvihací plošiny. Inflace, ceny energií, růst cen kontejnerové dopravy i nedostatek některých surovin zapříčinil zvýšení cen zdvihacích plošin. Z toho důvodu se vláda rozhodla zvýšit maximální příspěvek na 500 tisíc korun. Do té doby byl stanoven o 100 tisíc korun méně. Tento příspěvek je v České republice poskytován asi 350 osobám ročně. I osoby s nákladnou dietou se dočkali zvýšení příspěvku, a to o 9,5 % v každé dietní kategorii.¹³³

Graf 14: Počet uchazečů o zaměstnání v ČR – osoby se zdravotním znevýhodněním (1995-2023)¹³⁴



Z grafu výše je patrné, že počet osob se zdravotním znevýhodněním, kteří se uchází o práci se v posledních letech výrazně snížil. Nejvíce uchazečů bylo v roce 2005, kdy úřady práce zaznamenaly 75 316 osob se zdravotním znevýhodněním, kteří se ucházejí o zaměstnání. Od té doby jen dvakrát začal počet znovu stoupat, a to po roce 2008, kdy svět zasáhla ekonomická krize. Podruhé se tak stalo po roce 2019, kdy nastala pandemie COVID-19. V roce 2020 stoupl počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením o zhruba 5 000 tisíc oproti předešlému roku. V roce 2021 byla jejich hodnota na 37,9 tisících, v roce 2022 mírně klesla na 36,2 tisíc, a v únoru 2023 byla opět na 37,5 tisících obyvatel.

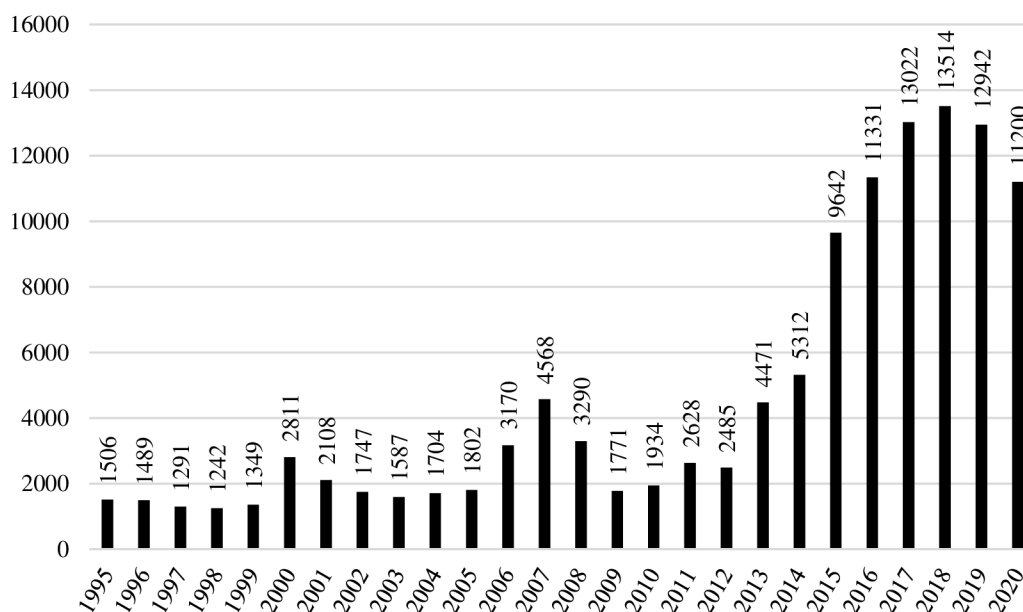
¹³³ MPSV. *Vláda schválila balíček podpory zdravotně znevýhodněných* [online]. 2022.

¹³⁴ Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ. 2023.

V roce 2020 byl vládou schválen Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021-2025. V tom jsou představeny obecné závazky, principy ochrany práv OZP, přístupnost staveb, krizové situace, život v rodině a další oblasti podpory. Jednou z nich je také zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Hlavním cílem je zajistit těmto osobám právo na možnost žít se prací svobodně zvolenou nebo přijatou na trhu práce. Vláda chce efektivně podporovat zaměstnanost OZP na chráněném i otevřeném trhu práce a podporovat zaměstnávání OZP ve veřejném sektoru.¹³⁵

Úřad vlády České republiky vydal v roce 2019 průzkum o zaměstnávání OZP ve vybraných úřadech státní správy. Celkový počet zaměstnaných OZP v úřadech bylo 1 704 osob. Dle uvedeného průzkumu bylo 143 žen a 69 mužů z toho osob se zdravotním znevýhodněním, 829 žen a 241 mužů bylo osobami s uznaným prvním stupněm invalidity, 231 žen a 71 mužů s uznaným druhým stupněm invalidity a 96 žen a 61 mužů z toho byly osoby s uznaným třetím stupněm invalidity.¹³⁶

Graf 15: Volná pracovní místa vhodná pro osoby se zdravotním postižením v ČR (1995-2020)¹³⁷



¹³⁵ Vláda.cz. Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021–2025 [online]. 2020.

¹³⁶ Vláda.cz. Průzkum zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných úřadech státní správy v roce 2019 [online]. 2020.

¹³⁷ Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ. 2021.

Graf výše pojednává o počtech volných pracovních míst, která jsou vhodná pro osoby se zdravotním postižením. Od roku 2015 je patrný výrazný nárůst počtu volných míst, a to hlavně v důsledku aktivní politiky zaměstnanosti. V roce 2020 bylo na trhu práce přes 38 tisíc osob se zdravotním postižením, kteří hledali zaměstnání, zatímco volných pracovních míst bylo v té době jen 11 tisíc. Část osob se zdravotním znevýhodněním, nebo osoby, které mají uznaný 1. stupeň invalidity, mohou být však obsazeni na běžná pracovní místa. K výkonu své práce nepotřebují žádné speciální pomůcky ani přístup. V roce 2020 bylo pro osoby se zdravotním znevýhodněním zřízeno celkem 166 nových pracovních míst, a na 155 pracovních míst pro OZP byl poskytnut příspěvek na provoz. Na samotné zřízení pracovních míst pro OZP bylo vynaloženo 11,4 milionu korun, což je o 8 milionu méně než v roce 2019. Na úhradu provozních nákladů na pracovní místa pro OZP byly vynaloženy 4,4 miliony, což je oproti předchozímu roku o 389 tisíc více. Na pracovní rehabilitace bylo vynaloženo asi 2,7 milionu korun, a bylo zajištěno celkem 225 individuálních plánů.¹³⁸

V roce 2020 se ve všech krajích snížilo zastoupení OZP ku celkovému počtu uchazečů o zaměstnání. V České republice byla tato hodnota 13,2 %, přičemž nejvyšší podíl zaznamenali v Královéhradeckém a Plzeňském kraji. Zde dosahoval podíl hodnoty 16 %. Nejmenší zastoupení bylo naopak v hlavním městě Praze, s hodnotou 5,8 %.¹³⁹

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je typicky považováno za společensky odpovědné chování. Existuje ale řada problémů, které jsou s tím spojeny. Zaměstnavatelé nemusí mít důvěru v možnost využití potenciálu OZP jako zdroje pracovních sil, a sami OZP již mohli rezignovat na možnost uplatnění se na trhu práce. Dalším problémem může být právní úprava možnosti plnění povinného podílu při zaměstnávání OZP, která nemusí být pro zaměstnavatele takovou motivací pro zaměstnávání těchto osob, naopak může preferovat jiný způsob plnění.¹⁴⁰

Aliance pro individualizovanou podporu provedla v roce 2020 dotazníkové šetření, jehož cílem bylo zjistit dopady pandemie COVID-19 na osoby se zdravotním postižením a osoby o ně pečující. Výsledky ukázaly, že lidé s postižením bojovali s výrazným zhoršením zdravotního i duševního stavu. Obecně jsou také závislejší na svém okolí, což bylo v pandemii COVID-19 značně náročné. V období karantény se potýkaly s výpadky všech

¹³⁸ MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2020* [online]. 2021.

¹³⁹ Ibidem.

¹⁴⁰ Vláda.cz. *Průzkum zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných úřadech státní správy v roce 2019* [online]. 2020.

typů péče, mezi nejdůležitější patří samozřejmě péče zdravotní a sociální. Důsledkem nedostatku sociální péče byla mnohdy nutnost starat se o osoby se zdravotním postižením jen s pomocí rodiny. V prvních týdnech karantény pak nastal problém s odkládáním akutní zdravotní péče, včetně léčby bolestí nebo nedostupnosti zdravotnických pomůcek. Nedostupná zdravotní péče pro tuto skupinu mnohdy znamená i výrazné zhoršení zdravotního stavu.¹⁴¹

¹⁴¹ AIP. *Dopady pandemie COVID-19 na osoby se zdravotním postižením nebo chronickým onemocněním a jejich pečující v ČR* [online]. 2020.

4.5 Zhodnocení provedených rozhovorů

V této části práce byly provedeny dva řízené rozhovory se zaměstnavateli, kteří nabízejí pracovní místa a pomoc osobám znevýhodněným na trhu práce. Mezi ty se řadí jak osoby se zdravotním postižením, tak ženy.

První společností, se kterou byl proveden rozhovor byla společnost Etincelle. Ta byla založena již před 15 lety. Jejím hlavním cílem je podpora lidí se zdravotním postižením na jejich složité cestě životem. Provozují síť kaváren, bister, vlastní řemeslnou pekárnu, pekařství, cukrářskou výrobu, farmu, prádelnu a mají též úklidové týmy. Ve všech jejich sociálních podnicích zaměstnávají právě osoby se zdravotními hendikepy. Jednou z nejznámějších poboček je Kavárna Mezi řádky na pražském Smíchově. V roce 2019 dokonce nabídli na trh sociální koncept „Mezi řádky“ jako franšizu. Jak už bylo zmíněno, jejich hlavním zaměřením jsou lidé s mentálním postižením, a jejich opětovné zařazení do běžného života. Kromě samotného zaměstnávání těchto osob pomáhají i nabídkou sociální rehabilitace a chráněného bydlení.¹⁴²

Jejich dalším cílem je změnit pohled na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. I z toho důvodu vznikl projekt „O krok“, ve kterém se snaží propojovat firmy a OZP. Pomáhají zaměstnavatelům se snižováním nákladů na onboarding nových zaměstnanců a osobám se zdravotním postižením pak pomáhají o další krok na cestě k jejich samostatnosti.

Na otázky za společnost odpovídala vedoucí projektu O KROK, a zároveň ředitelka pro rozvoj skupiny Etincelle, Kateřina Broža. Potřeba pomáhat osobám se zdravotním postižením podle ní vychází z myšlenky, že by měl každý „*mít příležitost dělat něco, co ho naplňuje*“. Podniky společnost vybírá podle možností lidí s postižením, se kterými spolupracují. Za výhody při zaměstnávání OZP považuje podporu státu a zájem aktivní politiky zaměstnanosti o zvyšování zaměstnanosti. Jako nevýhodu naopak uvádí nejbližší okolí člověka, se kterým spolupracují. Občas prý nenachází dost podpory pro zařazení onoho člověka do společnosti díky zaměstnání. Pokud se rozhodnete ve své firmě zaměstnat OZP, je dobré nezapomenout na pracovního asistenta, který musí znát danou osobu s postižením, a musí vědět, jak s ním pracovat. Své zaměstnance vyhledávají spoluprací buď s kontaktními pracovišti Úřadu práce nebo s pobytovými a ambulantními sociálními službami. Společnost

¹⁴² ETINCELLE. *O nás* [online]. 2023.

pobírá státní příspěvky na zaměstnávání OZP a jsou pro ně důležité. Pandemie COVID-19 jejich podniky silně ovlivnila. V té době společnost velmi ocenila rozmanitost svých provozů, a to hlavně když museli část z nich kvůli vládním nařízením uzavřít. Druhá část i přes tyto nařízení mohla normálně fungovat. Dalším dopadem pandemie byly i zvýšené obavy jejich zaměstnanců se zdravotním postižením. Zaměstnanci se ale pandemickým nařízením přizpůsobovali dobře, a společnost nezaznamenala žádné velké rozdíly oproti době před pandemií. Někteří zaměstnanci jsou úzkostnější než jiní, proto i jejich psychický stav vypadal různě. Po koronavirové krizi je pro ně stále složité se vrátit do normálního fungování, jelikož finanční výpadek, který byl pandemií způsoben, byl významný.

Druhou společností, se kterou byl proveden dotazník byla Charita Kralupy nad Vltavou. Ta je církevní organizací, založenou v roce 2001. Poskytuje 6 registrovaných sociálních služeb rodinám s dětmi a osobám v krizi. Ročně nabízí pomoc zhruba 600 klientům a zaměstnává více než 40 pracovníků. Jejich cílem je pomáhat osobám v nouzi, kteří si nemohou pomoci sami. Mezi jejich sociální služby se řadí nízkoprahové zařízení pro děti a mládež, azylový dům pro matky s dětmi, sociální rehabilitace, šicí a keramická dílna, second hand, a v roce 2019 otevřeli tréninkovou kavárnu Rígrovka v Kralupech. Právě kavárna má za účel nabídnout pracovní příležitost těm, kteří jsou znevýhodněni na trhu práce.¹⁴³

Na otázky odpovídala ředitelka Charity v Kralupech nad Vltavou Barbora Kovářová. Jak zmiňuje hned ze začátku, osoby se zdravotním postižením nejsou jejich primární cílovou skupinou, zaměřují se na ně spíše nabídkou pracovních míst v kavárně a v organizaci samotné. Další skupinou, kterou pomáhají, jsou rodiny s nezaopatřenými dětmi nebo těhotné ženy v nepříznivé situaci. Těm nabízejí aktivizační služby pro rodiny s dětmi, jako je nácvik v přirozeném prostředí, dále pak doprovody na úřady nebo pomoc s hledáním práce či bydlení. V tréninkové kavárně zaměstnávají osoby, které jsou na trhu práce znevýhodněné a jen těžko si hledají práci. Mezi ty počítají matky s malými dětmi, které mohou často absentovat kvůli nemoci dětí, nebo osoby se sníženými kompetencemi. Při vyhledávání zaměstnanců spolupracují s Úřadem práce nebo je vyhledávají formou inzerátu. Kavárnu dále využívají k nácviku pracovních dovedností, které probíhají v rámci pracovní rehabilitaci. Charita v Kralupech zatím nesplňuje kritéria pro získání příspěvků na zaměstnávání OZP, ne všichni jejich zaměstnanci se sníženými kompetencemi mají vyřízený

¹⁴³ Charita Kralupy nad Vltavou. *Naše služby* [online]. 2023.

průkaz OZP. Stejně jako ředitelka společnosti Etincelle Katka, i Bára uvádí, že je dobré si dát pozor na zdravotní komplikace potenciálních zaměstnanců, protože každá taková osoba má své potřeby, podle kterých se musí zaměstnavatel zařídit. V pandemii COVID-19 musela tréninková kavárna několikrát zavřít i hledat nový personál, což Charitě způsobilo velké komplikace. Chvílemi ani nebylo jisté, zda budou moci znovu otevřít. Teď už je kavárna stabilizovaná, avšak stále ještě ne v kladných číslech. Naštěstí to byl jediný podnik, který musel v době pandemie omezit provoz, i z toho důvodu neutrpěla Charita žádné velké ztráty.

Z rozhovorů výše vyplývá, že největší dopad měla pandemie u obou společností na podniky, které musely v závislosti s protipandemickými opatřeními zavřít či omezit provoz. Při zaměstnávání osob se zdravotním postižením je důležité věnovat zvýšenou pozornost jejich potřebám. Každá osoba je jiná a má specifická zdravotní omezení, které jí znemožňují přístup na klasický trh práce. Velkou pomocí je pro zaměstnavatele státní politika zaměstnanosti, díky které mohou být pracovní místa pro OZP vytvářena a provozována.

5 Výsledky a diskuse

Aktuálně žije v České republice 10,52 milionu obyvatel, z toho je zhruba 6,6 milionu ve věku 15-64 let. Ekonomicky aktivních je 5,36 milionů. Obecná míra nezaměstnanosti se v České republice v lednu roku 2023 pohybovala kolem 2,5 %, zatímco průměr Evropské unie byl na 6,1 %. ČR si tuto vysokou pozici drží již několik let, a to díky kombinaci několika faktorů. Jedním z nich je jednoznačně atraktivnost ČR pro zahraniční investory, dále pak růst českého průmyslu a jeho klíčových odvětví, nebo nízké platové ohodnocení. V Evropské unii je průměrná hodinová sazba za práci 29,1 €, v České republice je tento průměr 15 €.

Ženy se postupnou emancipací stále více prosazovaly na trhu práce, od devadesátých let pak zastupovaly zhruba polovinu pracovních sil. V roce 1993 byla u mužů míra ekonomické aktivity asi 71,3 %, zatímco u žen se jednalo o 19 % méně. V roce 2021 byl tento rozdíl na hodnotě 16,1 %. U žen byla nejvýznamnějším důvodem pro ekonomickou neaktivitu péče o zdravotně postiženého dospělého nebo o dítě. Tento důvod uvedlo 36,3 % žen a pouhých 6,6 % mužů. Mužská část byla nejvíce zastoupena v pracovní neaktivitě z důvodu studia či jiné přípravy na zaměstnání. Po celé sledované období byla obecná míra nezaměstnanosti u mužů nižší než u žen. V lednu roku 2023 byla tato hodnota u žen 3,1 %, u mužů dosahovala o 0,8procentního bodu méně. Při pohledu na průměrné hrubé mzdy je patrné, že i v této kategorii jsou na tom ženy hůře, a to za celé sledované období. V roce 2021 byly ženy podle průměrů hrubých měsíčních mezd odměňovány zhruba o 15,2 % méně než muži.

Druhou sledovanou skupinou byly osoby se zdravotním postižením. Jejich přístup na pracovní trh je výrazně ovlivněn jejich potřebami. Může se jednat o zvláštní pracovní pomůcky nezbytné pro výkon zaměstnání, či překážky z důvodu jejich nemoci. V České republice je přibližně 1,15 milionů osob se zdravotním postižením, z toho 641 tisíc žen a 510,9 tisíc mužů. Zhruba 937,4 tisíc OZP jsou nepracující, s tím souvisí i počet OZP, kteří jsou starší 65 let. Těch je více než 55 % z celkového počtu OZP. Důležitou finanční pomocí pro osoby se zdravotním postižením jsou příspěvky v rámci státní politiky zaměstnanosti. V roce 2020 bylo zřízeno 166 nových pracovních míst pro OZP, a na 155 pracovních míst byl poskytnut příspěvek. V roce 2022 byl také schválen balíček finanční podpory pro osoby se zdravotním znevýhodněním, který měl za úkol zmírnit dopady pandemie COVID-19. Lidé

s postižením byli pandemií zasaženi nejen z finančního hlediska, ale také bojovali s výrazným zhoršením zdravotního a duševního stavu.

Pandemie však ovlivnila i další ze sledovaných skupin. Ženy jsou velmi významně zastoupeny v odvětvích, které byly samotnou pandemií zasaženy nejvíce. Do těch patří zdravotní péče nebo základní služby, jako je maloobchod či péče o děti. V České republice bylo nutné také na čas uzavřít školní a předškolní zařízení. I tato skutečnost vedla k problémům se zkoordinováním osobního a pracovního života v mnohých rodinách.

Jak si lze povšimnout, pandemie COVID-19 měla na Českou republiku výrazný dopad hned z několik důvodů. Faktem však zůstává, že se nepromítla do nezaměstnanosti tolik, jak se očekávalo. Část propuštěných zaměstnanců v době pandemie aktivně nehledala zaměstnání, a proto byli zařazeni do ekonomicky neaktivních. Dalším důvodem pro menší růst nezaměstnanosti, než bylo očekáváno, byl fakt, že Česká republika vstupovala do pandemie v momentě, kdy byl trh práce přehlcen. I přes nepříznivé podmínky tak v době pandemie zůstala poptávka po práci solidní.

Z řízených rozhovorů vyplývá, že je neustále potřeba rozvíjet pomoc pro osoby se zdravotním postižením. Podpora státu a zájem aktivní politiky zaměstnanosti jsou významnou pomocí pro tyto společnosti. Bez toho by aktivity firmy Etincelle byly dlouhodobě neudržitelné. Stejně tak je potřeba dále podporovat ostatní skupiny, které jsou na trhu práce znevýhodněné, jako například matky s malými dětmi. Pandemií byly u společností ovlivněny hlavně podniky, které musely být z důvodu vládních nařízení uzavřeny, či byly nuceny dočasně omezit provoz. Obě společnosti jsou však nyní v plném provozu a doufají, že se jejich provoz stabilizují.

6 Závěr

V historii České republiky bylo několik významných milníků, které pomáhaly tvarovat samotné fungování státu. Prvním z nich byl pád komunistického režimu po roce 1989, dále pak samotný vznik České republiky v roce 1993. Ve druhé polovině 90. let nezaměstnanost významně ovlivnila ekonomická krize, ve které byla Česká národní banka nucena nahradit dosavadní fixní kurz plovoucím. To mělo za následek vysokou inflaci a vysoké úrokové míry, což vyústilo v pokles hospodářské aktivity a zpomalení ekonomického růstu. Následoval pokles nezaměstnanosti po roce 2000, kdy se opouštělo zaměstnání v těžebních oblastech, a po roce 2008, kdy svět zasáhla finanční krize. Poslední pokles v nezaměstnanosti nastal po roce 2019, kdy propukla pandemie COVID-19.

První sledovanou skupinou v této diplomové práci byly ženy. Při pohledu na statistiky za sledované období je patrné, že se postavení žen na trhu práce neustále zlepšuje, ačkoliv velmi pomalým tempem. I v současném světě panují předsudky o postavení žen ve společnosti, o kvalitě jejich práce i o jejich schopnostech. Příčiny lze hledat v tradičním rozdělení genderových rolí ve společnosti nebo v nedostačujícím důrazu na podporu zaměstnávání žen. Významnou skupinou osob znevýhodněných na trhu práce jsou také matky s dětmi. I na jejich zaměstnávání je potřeba klást důraz a snažit se zlepšovat jejich postavení na trhu práce.

Druhou sledovanou skupinou byly osoby se zdravotním postižením. Pro samotné začlenění těchto lidí do české společnosti není potřeba pomáhat jen legislativními cestami, ale také naučit samotnou společnost pochopit a respektovat tyto osoby. Pro lidi se zdravotním postižením je práce důležitou součástí jejich sociálního začlenění, a pomáhá jim se zlepšovat po psychické stránce. I přes snahu některých organizací o začlenění těchto osob stále přetrvává strach z jejich zaměstnávání. Do budoucna je potřeba stále zvyšovat flexibilitu zaměstnavatelů při nabízení pracovních příležitostí, stejně tak jako snižovat strach spojený se zaměstnáváním těchto osob. Dalším bodem, který by mohl přispět k postavení OZP na českém trhu práce je zvyšování příspěvků na jejich zaměstnávání, a to i na chráněném trhu práce.

Posledním bodem práce byla pandemie COVID-19, která významně ovlivnila životy všech lidí. Kvůli řadě pandemických opatření byla omezena některá pracovní odvětví, jako například zdravotnická péče či základní služby. V rámci dalších opatření byla zavřena školní a předškolní zařízení, což výrazně ovlivnilo zkoordinování pracovního a soukromého života

ve velkém množství rodin. Na finanční dopady pandemie COVID-19 vláda poskytla řadu různých druhů kompenzací, které měly pomoci českým podnikatelům a zaměstnancům. I přes veškerou snahu na zmírnění situace kolem pandemie, bude pravděpodobně česká společnost ještě řadu let pociťovat její dopady.

7 Seznam použitých zdrojů

7.1 Literatura

BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. *Makroekonomie – teorie a praxe*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. 223 s. ISBN 978-80-7380-492-3.

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

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

HOLMAN, Robert. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2000. 384 s. ISBN 80-7179-434-1.

MACH, Miloš. *MAKROEKONOMIE II pro magisterské (inženýrské) studium*. 3. vyd. Slaný: MELANDRIUM, 2001. 384 s. ISBN 80-86175-18-9.

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

JONÁŠ, Jiří. *Ekonomická transformace v České republice: makroekonomický vývoj a hospodářská politika*. Praha: Management Press, 1997. 208 s. ISBN 80-85943-22-0.

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

OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. 171 s. ISBN 80-717-8403-6.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity, 1995. 171 s. ISBN 80-210-1251-X.

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

WAWROSZ, Petr, Herbert HEISSLER, Mojmír HELÍSEK a Petr MACH.

Makroekonomie: základní kurz. 1. vyd. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2012. 376 s. ISBN 978-80-7408-059-3.

7.2 Internetové zdroje

AIP. *Dopady pandemie covid-19 na osoby se zdravotním postižením nebo chronickým onemocněním a jejich pečující v ČR* [online]. Aliance pro individualizovanou podporu, 2021 [cit. 10. 3. 2023]. Dostupné z: https://www.detiuplnku.cz/wp-content/uploads/2020/06/AIP_Dopady_situace_Covid-19_na_zdravotne%CC%8C_postiz%CC%8Cene%CC%81_za%CC%81ve%CC%8Crec%CC%8Cna%CC%81_zpra%CC%81va.pdf

ČNB. *Covid na českém trhu práce* [online]. Česká národní banka, 2021 [cit. 8. 11. 2022]. Dostupné z: https://www.cnb.cz/cs/o_cnb/cnblog/Covid-na-ceskem-trhu-prace/

ČNB. *Ekonomický vývoj na území České republiky* [online]. Česká národní banka, 2018 [cit. 8. 12. 2022]. Dostupné z: https://www.historie.cnb.cz/cs/menova_politika/prurezova_temata_menova_politika/1_ekonomicky_vyvoj_na_uzemi_ceske_republiky.html

ČSSZ. *Osoby zdravotně znevýhodněné* [online]. Česká správa sociálního zabezpečení, 2019 [cit. 12. 9. 2022]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/osoby-zdravotne-znevychodnene>

ČSSZ. *Posuzování stupně invalidity* [online]. Česká správa sociálního zabezpečení, 2022 [cit. 12. 9. 2022]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/posuzovani-stupne-invalidity>

ČSÚ. *Gender: Práce a mzdy* [online]. Český statistický úřad, 2022 [cit. 9.33.2023].

Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/4-gender_pracemzdy

ČSÚ. *Gender: základní pojmy* [online]. Český statistický úřad, 2016 Dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

ČSÚ. *Podíl nezaměstnaných osob v krajích k 28.2.2023* [online]. Český statistický úřad,

2023 [cit. 10. 3. 2023]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xc/mapa-podil-kraje>

ČSÚ. *Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví –*

2020 [online]. Český statistický úřad, 2022 [cit. 9.3.2023]. Dostupné z:

https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystupobjekt&pvo=MZD10&f=TABULKA&z=T&katalog=30852&c=v3~8__RP2020&&str=v1_06

ČSÚ. *Sčítání 2021* [online]. Český statistický úřad, 2021 [cit. 6. 9. 2022]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/csu/scitani2021/vekova-struktura>

ČSÚ. *Věk a vzdělání nezaměstnaných* [online]. Český statistický úřad, 2022 [cit. 10. 3.

2023]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/165384716/25013022106.pdf/be8755a3-aef3-4c37-b890-b488ce013403?version=1.1>

ČSÚ. *Věk a vzdělání populace* [online]. Český statistický úřad, 2022 [cit. 10. 3. 2023].

Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/165384716/25013022001.pdf/dff5ea7d-bfd2-482d-942f-22d687279eab?version=1.1>

ČSÚ. *Výběrové šetření osob se zdravotním postižením - 2018* [online]. Český statistický

úřad, 2019 [cit. 20. 2. 2023]. Dostupné z:

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

ČSÚ. *Vývoj nezaměstnanosti v Plzeňském kraji v letech 2000 až 2006* [online]. Český statistický úřad, 2007 [cit. 6. 9. 2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20536484/13-323207.pdf/7bdda23b-d06b-4f70-9ae6-72dce97a6d5f?version=1.0>

ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika* [online]. Český statistický úřad, 2022 [cit. 6. 9. 2022]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

ČSÚ. *Zaostřeno na ženy a muže 2020* [online]. Český statistický úřad, 2020 [cit. 8.3.2023]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/30000220.pdf/45d09d6e-670e-4d7f842d-3f2a5bfc4201?version=1.7>

ČSÚ. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. Český statistický úřad, 2012 [cit. 8. 9. 2022]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

ČSÚ. *Ženy a muži v datech 2020* [online]. Český statistický úřad, 2020 [cit. 08.3.2023]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/151439704/30000420.pdf/5f24abfcdbb8-4be6-98f6-1d9acff33e56?version=1.3>

Databáze strategií. *Index stáří* [online]. Portál strategických dokumentů v ČR, 2022 [cit. 6. 9. 2022]. Dostupné z: <https://www.databaze-strategie.cz/cz/zlk/ukazatele-indikatory/index-stari-muzi-zeny>

EIGE. *About EIGE* [online]. European Institute for Gender Equality, 2022 [cit. 13. 11. 2022]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/about>

EIGE. *Gender Equality Index* [online]. European Institute for Gender Equality, 2022 [cit. 13. 11. 2022]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022>

ETINCELLE. *O nás* [online]. 2023 [cit. 15.3.2023]. Dostupné z:
<https://www.etincelle.cz/o-nasc>

EUROPEAN SOCIETIES. *A gendered lens on COVID-19 employment and social policies in Europe* [online]. 2020 [cit. 05.2.2023]. Dostupné z:
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/14616696.2020.1822538>

EUROSTAT. *Annual inflation down to 9.2% in the euro area* [online]. Eurostat, 2023 [cit. 10. 2. 2023]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-euro-indicators/w/2-18012023-AP>

EUROSTAT. *Total unemployment rate* [online]. Eurostat, 2023 [cit. 10. 2. 2023]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00203/default/table?lang=en>

Gender a věda. *Pandemie COVID-19, III. část* [online]. Gender a věda, 2023 [cit. 11. 3. 2023]. Dostupné z: <https://genderaveda.cz/pandemie-covid-19-iii-cast/>

Charita Kralupy nad Vltavou. *Naše služby* [online]. Charita Kralupy nad Vltavou, 2023 [cit. 13.3. 2023]. Dostupné z: <https://kralupy.charita.cz/nase-sluzby/>

MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2020* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2021 [cit. 23. 1. 2023]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2419647/Anal%C3%BDza_text_2020.pdf/3052205e-07fb-99a3-fbac-e43d3138c7e1

MPSV. *Koncepce politiky zaměstnanosti 2013-2020* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2013 [cit. 12. 10. 2022]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/file/8987/>

MPSV. *Měsíční nezaměstnanost – vývoj na trhu práce ve vybraném roce* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2022 [cit. 13. 2. 2023]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace16?rok=2023>

MPSV. *Program Podpory zaměstnanosti „Antivirus“* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2022 [cit. 10. 2. 2023]. Dostupné z:
https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf

MPSV. *Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2020 [cit. 6. 10. 2022]. Dostupné z:
https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e

MPSV. *Vláda schválila balíček podpory zdravotně znevýhodněných* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2022 [cit. 9. 2. 2023]. Dostupné z:
https://www.mpsv.cz/documents/20142/2786931/TZ_balicek_zdravotne_znevychodneni_31_08_2022.pdf/6e758fa2-fbc8-3d18-e3cd-80d3e732d735

NYKLOVÁ, Blanka a Dana MOREE. *Násilí na ženách v souvislosti s COVID-19* [online]. Sociologický ústav AV ČR, 2021 [cit. 11. 3. 2023]. Dostupné z:
https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/blanka_nyklova_dana_moree_-_nasili_na_zenach_v_souvislosti_s_covid-19.pdf

OSN. *Declaration on the Elimination of Violence against Women* [online]. United Nations, 1994 [cit. 20. 12. 2022]. Dostupné z:
https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/48/104

OSN. *Charta OSN* [online]. United Nations, 2015 [cit. 24. 11. 202]. Dostupné z:
https://www.osn.cz/wp-content/uploads/Charta_OSN.pdf

OSN. *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech* [online]. United Nations, 1966 [cit. 10. 12. 2022]. Dostupné z: <https://osn.cz/wp-content/uploads/2022/08/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>

OSN. *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen* [online]. United Nations, 1979 [cit. 15. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>

OSN. *Všeobecná deklarace lidských práv* [online]. United Nations, 2015 [cit. 10. 12. 2022]. Dostupné z: https://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/12/UDHR_2015_11x11_CZ2.pdf

PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Diskriminace na trhu práce a kritická analýza fungování nástrojů používaných pro zmírnění diskriminace* [online]. Analytická studie, VŠE. 2019 [cit. 13. 11. 2022]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/CAST_I_04_Diskriminace_na_trhu_p.pdf

PRICE, Maggi a Avy SKOLNIK. *The SAGE Encyclopedia of Psychology and Gender* [online]. SAGE, Publications, Inc., 2017 [cit. 10. 11. 2022]. ISBN 9781483384283. Dostupné z: https://www.academia.edu/34444466/Gender_Identity

PSP. *Listina základních práv a svobod* [online]. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2022 [cit. 19. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

Rovná odměna.cz. *Co je gender pay gap a jak se počítá* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2020 [cit. 12. 11. 2022]. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/gender-pay-gap/>

Rovná odměna.cz. *Po stopách nerovné odměny* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2020 [cit. 12. 11. 2022]. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/545fe484c.pdf>

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí o přijetí Opčního protokolu k Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen, (Sdělení č. 57/2001 Sb. m. s.) [online]. [cit. 16. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/ms/2001-57>

Statista.com. *Average hourly labor cost in the European Union in 2021* [online]. Statista, 2023 [cit. 10. 2. 2023]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/1211601/hourly-labor-cost-in-europe/>

Úřad práce ČR. *Aktivní politika v zaměstnanosti* [online]. Úřad práce České republiky, 2022 [cit. 10. 10. 2022]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>

Vláda ČR. *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021-2025* [online]. Vláda České republiky, 2020 [cit. 3. 2. 2023]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvozp/dokumenty/narodni-plan-podpory-rovných-prilezitosti-pro-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-obdobi-2021_2025-183042/

Vláda ČR. *Průzkum zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných úřadech státní správy v roce 2019* [online]. Vláda České republiky, 2020 [cit. 10. 2. 2023]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvozp/aktuality/Pruzkum-zamestnavani-OZP-ve-statni-sprave-2019.pdf>

Vyhláška ministra zahraničních věcí o Úmluvě o politických právech žen, (Vyhláška č. 46/1955 Sb.) [online]. [cit. 16. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1955-46>

WHO. *Coronavirus disease (COVID-19)* [online]. World Health Organization, 2022 [cit. 20. 12. 2022]. Dostupné z: https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1

WHO. *Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS)* [online]. World Health Organization, 2022 [cit. 20. 12. 2022]. Dostupné z: https://www.who.int/health-topics/severe-acute-respiratory-syndrome#tab=tab_1

Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), (Zákon č. 198/2009 Sb.) [online]. [cit. 26. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

Zákon o zaměstnanosti, (Zákon č. 435/2004 Sb.) [online]. [cit. 20. 10. 2022]. Dostupné z
www: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

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

8 Přílohy

Etincelle

- 1) Společnost byla založena již před 15 lety. Jak vlastně vznikl nápad na založení Etincelle? Proč jste se rozhodli podporovat zrovna osoby se zdravotním postižením?**

Potřeba vychází z myšlenky, že každý by měl mít příležitost dělat něco, co ho naplňuje. Stejně tak lidé ve velkokapacitních zařízeních, kde žije velký počet osob se zdravotním postižením na jenom místě a spíš to připomíná permanentní školu v přírodě než běžný život v naší společnosti. Dáváme tak příležitost těm nejslabším.

- 2) Provozujete řadu různých podniků, jako jsou kavárny a bistra, pekárny nebo třeba pražírny kávy. Podle čeho jste vybírali, jaký typ podniku zrovna založit?**

Výběr typu provozu vychází z možností lidí se zdravotním postižením, se kterými pracujeme. Hledáme takové činnosti, na kterých mohou participovat lidé s mentálním postižením jako pomocníci.

- 3) Jaké jsou z Vašeho pohledu výhody při zaměstnávání těchto osob? V čem naopak nevýhody?**

Výhodou jistě je podpora státu a zájem aktivní politiky zaměstnanosti o vysokou míru zaměstnanosti osob se ZP. Jako nevýhodnou často můžeme popsat spolupráci s nejbližším okolím člověka, kdy občas nenacházíme dost podpory pro zařazení člověka do běžné společnosti prostřednictvím zaměstnání.

- 4) Pokud se rozhodnete zaměstnávat ve své firmě OZP, na co je podle vás vhodné si dát pozor nebo na co se připravit?**

Je dobré podporovat jak člověka, například prostřednictvím počáteční stáže, tak také našeho vlastního pracovního asistenta, aby věděl, jakým způsobem je potřebné s daným člověkem pracovat.

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

Spolupracujeme s kontaktními pracovišti Úřadu práce nebo se sociálními službami, a to jak v pobytové nebo ambulantní podobě.

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

Je rozdíl v příspěvcích na OZZ/OZP. Příspěvky jsou pro nás důležité, bez nich by byla velká část našich aktivit neudržitelná. Příspěvky jsou nárokové při splnění podmínek daných zákonem o zaměstnanosti.

7) Teď už k nedávné době, kdy všichni zažili pandemii Covid-19. Jaké měla pandemie dopady a vliv na vaše podnikání?

Velký – část našich gastro provozů byla zavřena a představovalo to pro nás finanční výpadek. Zároveň jsme ocenili diverzitu našich provozů, kdy část normálně fungovala. Také jsme cítili velké obavy ze strany našich zaměstnanců se zdravotním postižením.

8) Bylo pro vaše zaměstnance složité se přizpůsobovat vládním nařízením, které v době pandemie probíhali (nošení roušek, dezinfekce, výdejová okénka...)?

V rámci možností to bylo OK, všichni chápali, že je to nutností.

9) Pro velké množství osob bylo toto období opravdu složité, a to hlavně z psychického hlediska. Zaznamenávali jste nějaké dopady i na vašich zaměstnancích?

Nezaznamenali jsme velké rozdíly od běžného stavu. Někdo je úzkostnější, někdo méně.

10) Jak se vám daří vrátit se zpátky do normálního fungování po celé pandemii Covid-19?

Stále je to pro nás náročné období, výpadek finančních příjmů byl značný.

Charita Kralupy nad Vltavou

1) Charita v Kralupech nad Vltavou podporuje osoby v různých krizových stádiích života. Jak podporujete osoby se zdravotním postižením?

Osoby se zdravotním postižením nejsou naší primární cílovou skupinou. Zaměřujeme se na ně spíše nabídkou pracovních příležitostí, a to jak v kavárně, tak i v organizaci jako takové.

2) Jednou ze skupin, kterým také pomáháte se začleněním zpět do normálního života jsou rodiny s nezaopatřenými dětmi nebo těhotné ženy v nepříznivé sociální situaci. Jaké služby těmto lidem nabízíte?

Těmto lidem nabízíme aktivizační službu pro rodiny s dětmi, do které patří nácvik dovedností v přirozeném prostředí, doprovody na úřady, pomoc s hledáním práce nebo bydlení, komunikace se školou apod. Dále provozujeme azylový dům a poradnu.

3) Provozujete řadu různých podniků, jako je tréninková kavárna, second hand nebo keramická dílna. Zaměstnáváte v těchto podnicích osoby znevýhodněné na trhu práce. Jakým způsobem vyhledáváte vaše zaměstnance? Spolupracujete nějak s úřady práce?

Ano, zaměstnáváme zde osoby znevýhodněné na trhu práce. Jako znevýhodnění považujeme např. samoživitelku s malými dětmi (častá absence kvůli nemoci dětí), osoby předdůchodového věku nebo osoby se sníženými kompetencemi. Spolupracujeme s ÚP nebo vyhledáváme formou inzerátu. Také zde probíhá nácvik pracovních dovedností klientů z naší služby sociální rehabilitace. Jedná se převážně o klienty s mentálním postižením.

4) Jaké jsou z Vašeho pohledu výhody při zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním? V čem naopak nevýhody?

Výhody zatím žádné nečerpáme. Nevýhodou je jednoznačně častá nemocnost.

5) Pokud se rozhodnete zaměstnávat ve své společnosti OZP, na co je podle vás vhodné si dát pozor nebo na co se připravit?

Určitě na zdravotní komplikace, každá taková osoba má své potřeby, které je nutné si pohlídat a podle toho se také zařídit.

- 6) Pokud ve své firmě zaměstnáváte OZP, můžete si zažádat o různé příspěvky či dotace. Je tato možnost pro vaši společnost důležitá? Popř. jak náročné je dostat tyto příspěvky a co všechno musíte jako firma splňovat?**

Získat tento status není zrovna jednoduché. Jsou zde přísná a přesná kritéria, která zatím nesplňujeme. Ne všichni naši zaměstnanci se sníženými kompetencemi mají OZP vyřizeno. Takže zatím žádné dotace na tyto zaměstnance nečerpáme.

- 7) Teď už k nedávné době, kdy všichni zažili pandemii Covid-19. Jaké měla pandemie dopady a vliv na vaše podniky?**

Ano, zvláště na kavárnu. Několikrát jsme zavírali, hledali nový personál a samozřejmě museli opět najít své místo na trhu.

- 8) Bylo pro vaše zaměstnance složité se přizpůsobovat vládním nařízením, které v době pandemie probíhali (nošení roušek, dezinfekce, výdejová okénka...)?**

Myslím, že nebylo.

- 9) Pro velké množství osob bylo toto období opravdu složité, a to hlavně z psychického hlediska. Zaznamenávali jste nějaké dopady i na vašich zaměstnancích?**

Ani ne. V naší organizaci jsme neměli home office. Normálně jsme chodili do práce, šli roušky, vařili z okénka a většina služeb fungovala bez přerušení.

- 10) Jak se vám daří vrátit se zpátky do normálního fungování po celé pandemii Covid-19?**

Nejtěžší to měla kavárna. Chvillemi jsme propadali skepsi, že budeme muset zavřít. Teď se snad ale už všechno vrací k normálu a zdá se, že i kavárna je stabilizovaná i když stále ne v kladných číslech.