

# **Diskriminace na trhu práce a kritická analýza fungování nástrojů používaných pro zmírnění diskriminace**

**Analytická studie**

PhDr. Marcela Palíšková, Ph.D., VŠE v Praze

Praha, září 2019

## Úvod

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Úvod do problematiky</b> .....  | <b>3</b>  |
| <b>1.1 Vysvětlení základních pojmů</b> .....  | <b>3</b>  |
| <b>1.2 Základní teoretická východiska</b> .....   | <b>5</b>  |
| 1.2.1 Beckerova teorie diskriminace.....  | 7         |
| 1.2.2 Teorie statistické diskriminace .....   | 9         |
| 1.2.3 Alternativní ekonomické teorie diskriminace .....                                   | 12        |
| 1.2.4 Nediskriminační faktory rozdílné výše mezd mužů a žen .....                         | 13        |
| <b>Shrnutí</b> .....  | <b>15</b> |
| <b>1.3 Právní rámec zákazu diskriminace na pracovních trzích</b> .....                    | <b>16</b> |
| 1.3.1 Zákaz diskriminace v evropském právu.....   | 16        |
| 1.3.2 Zákaz diskriminace v národním právu České republiky .....                           | 18        |
| <b>1.4 Zákaz diskriminace ve strategiích hospodářského rozvoje</b> .....                  | <b>22</b> |
| 1.4.1 Strategie Evropa 2020 .....   | 23        |
| 1.4.2 Národní program reforem ČR.....   | 24        |
| <b>Shrnutí</b> .....  | <b>25</b> |
| <b>2. Ženy na trhu práce</b> .....  | <b>28</b> |
| <b>2.1 Ženy na trhu práce ve vybraných ekonomických ukazatelích</b> .....                 | <b>29</b> |
| 2.1.1 Míra zaměstnanosti.....   | 29        |
| 2.1.2 Míra nezaměstnanosti.....   | 32        |
| 2.1.3 Délka pracovní doby a částečné pracovní úvazky .....                                | 32        |
| 2.1.4 Nerovnost v odměňování žen a mužů .....   | 34        |
| <b>Shrnutí</b> .....  | <b>37</b> |
| <b>2.2 Genderová segregace na trhu práce</b> .....  | <b>38</b> |
| 2.2.1 Horizontální genderová segregace na trhu práce.....                                 | 38        |
| 2.2.2 Vertikální genderová segregace na trhu práce .....                                  | 41        |
| <b>Shrnutí</b> .....  | <b>45</b> |
| <b>2.3 Návrat žen na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené</b> .....                | <b>46</b> |
| 2.3.1 Hlavní nástroje rodinné politiky České republiky.....                               | 48        |
| 2.3.2 Opatření na podporu sladování pracovního a osobního života<br>na straně firem ..... | 54        |
| <b>Shrnutí</b> .....  | <b>63</b> |
| <b>3. Věková diskriminace na trhu práce</b> .....   | <b>66</b> |
| <b>3.1 Starší pracovníci na trhu práce</b> .....  | <b>66</b> |
| 3.1.1 Vývoj zaměstnanosti starších pracovníků v zemích EU.....                            | 66        |
| 3.1.2 Starší pracovníci na českém trhu práce.....   | 68        |
| <b>Shrnutí</b> .....  | <b>71</b> |
| <b>3.2 Mladí pracovníci na trhu práce</b> .....   | <b>72</b> |
| 3.2.1 Zaměstnávání mladých na evropském trhu práce .....                                  | 73        |
| 3.2.2 Mladí a absolventi na českém trhu práce.....  | 75        |
| <b>Shrnutí</b> .....  | <b>80</b> |
| <b>4. Závěry a doporučení</b> .....   | <b>82</b> |
| <b>Genderová diskriminace</b> .....   | <b>82</b> |
| <b>Věková diskriminace</b> .....  | <b>87</b> |
| <b>Literatura</b> .....   | <b>89</b> |

## 1. Úvod do problematiky

Předložená studie se zabývá problematikou diskriminace na trhu práce v České republice. Přestože je princip rovných příležitostí a nediskriminace součástí našeho právního řádu, praxe ukazuje, že na trhu práce existují znevýhodněné skupiny obyvatel. V odborné literatuře se k označení tohoto jevu používá pojem **segmentace pracovního trhu**. Jedná se především o ženy, zejména pak ženy vracející se na trh práce po mateřské či rodičovské dovolené, starší osoby (nad 55 let) a absolventy škol. K diskriminaci může ale také docházet například z důvodu národnosti, etnické příslušnosti atd.

Nejčastěji se lze na trhu práce setkat s diskriminací z hlediska genderu a věku. Předložená studie se proto zaměřuje právě na tuto problematiku, s důrazem na genderové hledisko. Cílem studie je popsat aktuální stav v oblasti diskriminace na českém trhu práce a kriticky zhodnotit dosavadní legislativní i další opatření, která byla přijata ke zmírnění tohoto problému. K dosažení cíle byla použita řada metod: analýza sekundárních dat (zejm. Eurostatu, ČSÚ, ÚP), analýza časových řad, kritická analýza související legislativy, komparativní analýza, dedukce, indukce a syntéza.

V závěru jsou identifikovány nedostatky a navržena příslušná doporučení, a to jak pro vládní subjekty, tak odborové organizace a podniky.

### 1.1 Vysvětlení základních pojmů

**Diskriminace** (z lat. *discriminare*, tj. rozlišovat) – původně byla chápána v pozitivním slova smyslu, jako nutnost rozlišovat například mezi dobrem a zlem. V současné době je vnímána zejména negativně, jako rozlišování, které je v rozporu s principem rovného zacházení. Diskriminaci lze definovat z celé řady hledisek (např. sociální, psychologické, právní). Podle konkrétního kritéria se rozlišuje diskriminace na základě pohlaví, věku, rasy, náboženství, politických názorů atd. Z hlediska zkoumané problematiky lze diskriminaci rozdělit do dvou základních skupin:

- *post-market discrimination* – zahrnuje diskriminace na pracovním trhu (např. mzdovou, zaměstnaneckou, profesní),
- *pre-market discrimination* – diskriminace v přístupu ke vzdělání (tj. k dosažení vyšší úrovně lidského kapitálu, která má rozhodující vliv na produktivitu práce, na dosažení vyšších výdělků, vyššího společenského statusu atd.; významně tedy ovlivňuje uplatnění na pracovním trhu).

**Mzdová diskriminace** – vzniká v případě, když zaměstnavatel vyplácí ženě nižší mzdu než muži, a to při stejné produktivitě práce.

**Zaměstnanecká diskriminace** – vzniká tehdy, když zaměstnavatel v procesu výběru zaměstnanců dává přednost mužům před ženami, při jinak stejných předpokladech (vzdělání, praxe, věk apod.). Důsledkem zaměstnanecké diskriminace je vyšší míra nezaměstnanosti žen a jejich nižší zaměstnanost (míra zaměstnanosti).

**Profesní diskriminace** – označuje situaci, kdy ženy mají ztížený přístup do některých profesí, přestože disponují znalostmi a dovednostmi vykonávat tyto profese na stejné úrovni jako muži. V důsledku toho jsou vytlačovány do jiných profesí, které jsou považovány za „typicky ženské profese“. Profesní diskriminace může vést až k segmentaci na trhu práce (vytváření segmentů/skupin s nevýhodným postavením na pracovním trhu).

**Gender** – označuje kulturní charakteristiky a modely přiřazované mužskému nebo ženskému biologickému pohlaví a odkazuje na sociální rozdíly mezi muži a ženami. Role mužů a žen se v jednotlivých etapách historického vývoje společnosti mění a významně se liší podle kultury jednotlivých národů. Nejsou tedy přirozeným, biologicky daným rozdílem mezi muži a ženami, ale určitým vývojovým stupněm sociálních vztahů. Někdy se proto používá také označení „sociální pohlaví“.

**Genderová diskriminace přímá** – tj. přímá diskriminace na základě pohlaví. Označuje takové jednání, kdy se s osobou zachází méně příznivě, než by se zacházelo ve srovnatelné situaci s osobou opačného pohlaví (diskriminace z důvodu těhotenství či mateřství nebo z důvodu pohlavní identifikace).

**Genderová diskriminace nepřímá** – tj. nepřímá diskriminace na základě pohlaví. Označuje takové jednání, kdy zdánlivě neutrální ustanovení, kritéria nebo zvyklosti ve svém důsledku znevýhodní osoby jednoho pohlaví.

**Genderový budgeting** – hodnocení rozpočtu z hlediska genderu. Na všech úrovních rozpočtového procesu se bere v úvahu rovné postavení žen a mužů. Je to princip sestavování veřejných rozpočtů a přerozdělování finančních prostředků. Jeho součástí je tzv. genderová analýza posuzování dopadů rozpočtu na ženy a muže; cílem je zajistit přibližnou genderovou rovnost výdajů a příjmů rozpočtu.

**Genderový mainstreaming** – metoda k odstraňování nerovnosti mezi pohlavími. Ve všech koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesech se ve všech fázích

přípravy a provádění jako jedno z klíčových hledisek používá genderová analýza, tj. hodnocení pozitivního/negativního dopadu rozhodnutí na muže a ženy.

**Genderový stereotyp** – zjednodušující a často zažitě názory na roli žen a mužů ve společnosti, v zaměstnání a rodině. Například: muži jsou soutěživí a agresivní, ženy jsou citlivé a poddajné. Zevšeobecňování mužských a ženských vlastností často vede k diskriminaci jedinců, kteří z daného stereotypu svým chováním vybočují.

**Rovné příležitosti pro ženy a muže** – požadavek rovných výchozích podmínek pro participaci žen a mužů na ekonomickém, politickém a sociálním životě. Předpokladem je odstranění viditelných i neviditelných překážek, které tomu brání (např. zajištění rovných příležitostí na pracovním trhu, vytvoření podmínek pro work-life balance, podpora účasti žen v rozhodovacích procesech, odstraňování genderových stereotypů atd.).

**Work-life balance** – slaňování pracovního a rodinného života. Vytvoření takové struktury a organizace pracovního prostředí, která umožňuje sladit pracovní a rodinné povinnosti žen i mužů.

Další související termíny jsou vysvětleny přímo v textu.

## 1.2 Základní teoretická východiska

Teprve přibližně od poloviny 50. let se ekonomové začali zabývat výzkumem a studiem takových oblastí společnosti, které byly do té doby považovány za „neekonomické“.

Významným představitelem tohoto přístupu v ekonomii je zejména *Gary Stanley Becker* (1930–2014). Ve své práci se zaměřil například na studium lidského chování, problematiku diskriminace pohlaví, rasové diskriminace, kriminality, lidského kapitálu atd. Vychází přitom z předpokladu, že člověk se ve všech oblastech života (tedy nejen při směně na trhu) rozhoduje stejným způsobem, podle stejných principů. Člověk se primárně chová jako *homo oeconomicus* (člověk ekonomický), ale je mnohem složitější bytostí, a proto jeho racionální chování ovlivňuje řada faktorů (ekonomie pracuje s pojmem *omezení racionality*), například nedokonalá paměť, chybný odhad budoucnosti apod.

Za stěžejní příspěvek k rozvoji ekonomické teorie je považována Beckerova práce *The Economic Approach to Human Behavior* (Ekonomický přístup k lidskému

chování) z roku 1976. Ukazuje, že **ekonomický přístup ke zkoumání člověka lze aplikovat na veškeré lidské chování**. To znamená, že chování jedince je nutné vždy posuzovat podle jeho snahy *maximalizovat svůj vlastní užitek*, a to na základě *svých preferencí*. Jedinec se tedy ve všech životních situacích chová podle *principů ekonomické racionality* (když zakládá rodinu, když se rozvádí, rozhoduje se o přijetí zaměstnání, když se vzdělává, když někoho diskriminuje atd.). Podle principů ekonomické racionality se chovají dokonce i pachatelé trestných činů. Kriminalita roste, když jedinci se sklonem k nelegálním aktivitám nemohou sehnat práci, když mladí lidé opouštějí školu s nedostatečnými znalostmi a dovednostmi, popř. když potenciální pachatelé věří, že trest nebude příliš vysoký.

Podle Beckera jsou náklady a výnosy každého jedince nejen peněžní, ale také nepeněžní. *Nepeněžní náklady* jsou především časové náklady. *Nepeněžní výnosy* mohou mít podobu společenského postavení, úspěchů v práci, spokojeného rodinného života apod. Becker byl společně s Georgem J. Stiglerem tvůrcem *ekonomie času*. Podstatou je myšlenka, že čas je vzácný faktor. Časové náklady tvoří tzv. *náklady obětované příležitosti*, tj. hodnota toho, co člověk obětuje, když na určitou činnost vynakládá svůj čas (např. věnuji nedělní odpoledne studiu a obětuji tak čas strávený v přírodě s rodinou?). Ekonomie času umožnila vysvětlit řadu problémů, s nimiž se potýká současná společnost (např. problém vysokého životního tempa ve městech) (Holman, 2005, s. 441).

Gary S. Becker je známý především jako tvůrce **teorie lidského kapitálu**. Základy této teorie publikoval v roce 1964 ve své knize *Human Capital*. Jako první zdůvodnil, že **prostředky vynaložené na vzdělání a zdraví jedince jsou investicí**, která přináší v budoucnu výnos například v podobě vyšších mezd, lepšího společenského statusu atd. Vytvořil model pro měření vzdělání a vysvětlit, že rozdíly ve mzdách jsou důsledkem rozdílů ve vzdělání.

Ekonomie začala postupně pronikat i do oblastí, které byly dříve doménou například sociologie, psychologie, demografie, kriminologie nebo etiky. O ekonomii se proto začalo hovořit jako o imperiální (vládnoucí) vědě. Podstatnou zásluhu měl na tom právě Gary S. Becker. V roce 1992 obdržel Nobelovu cenu za ekonomii.

### 1.2.1 Beckerova teorie diskriminace

Problematikou diskriminace se Gary S. Becker zabýval hned ve své první rozsáhlé práci *The Economics of Discrimination* (Ekonomie diskriminace), která vyšla v roce 1957. Je vhodné upozornit, že do té doby se ekonomie problematikou diskriminace na pracovním trhu vůbec nezabývala.

Becker definuje diskriminaci jako situaci, kdy **dva jedinci odlišného pohlaví nebo rasy mají stejnou produktivitu práce, ale jsou placeni odlišně**. Pokud by se lišili produktivitou, nejedná se o diskriminaci; rozdílná výše mzdy (platu) odráží jejich rozdílnou produktivitu. Ve své teorii dokazuje, že **na konkurenčních pracovních trzích by diskriminace byla z hlediska zaměstnavatelů iracionální**.

#### Příklad

Představme si, že by na některém pracovním trhu byli rasově předpojatí zaměstnavatelé, kteří by zaměstnávali raději bílé dělníky než stejně produktivní černé dělníky. Tento rozdíl v poptávce po bílých a černých dělnících by na tomto trhu vytvořil mzdovou diferenci: bílí dělníci by dostávali vyšší mzdu než stejně produktivní černí dělníci. Jenže, je-li tento pracovní trh konkurenční, mohou jiní zaměstnavatelé, kteří nejsou rasově předpojatí, vydělat: když budou zaměstnávat černé dělníky raději než bílé, ušetří na mzdách, aniž by utrpěli ztrátu produktu. Tím se ovšem poptávka po černých dělnících zvýší na úkor bílých dělníků, mzdy černých dělníků porostou a mzdy bílých dělníků budou klesat. Teprve až se jejich mzdy vyrovnají, nebude moci žádný zaměstnavatel vydělat najmutím černého dělníka namísto bílého.

I kdyby snad náhodou byli všichni zaměstnavatelé na tomto pracovním trhu rasově předpojatí – je-li trh konkurenční, mohou na něj vstupovat nové firmy a vydělávat na zaměstnávání černých dělníků. Kdo by nechtěl vydělat.

Převzato z Holman (2005, s 443).

Beckerovy analýzy týkající se diskriminace vedou k následujícím závěrům: buď se rasově předpojatí zaměstnavatelé chovají *iracionálně* (prodělávají ve srovnání s rasově nepředpojatými zaměstnavateli, a proto dříve nebo později budou vytlačeni z trhu), nebo *nejsou pracovní trhy zcela konkurenční*. Nedostatek konkurence na pracovních trzích může být vyvolán řadou faktorů (např. vlivem minimálních mezd, využíváním mzdových tarifů, existencí monopsonu,<sup>1</sup> vlivem kolektivních smluv).

Becker ve své teorii **rozlišuje diskriminaci podle subjektu, který diskriminuje**. Nositeli diskriminace mohou být zaměstnavatelé, zaměstnanci, spolupracovníci, spotřebitelé i vlády.

---

<sup>1</sup> Monopson je jedna z forem nedokonalé konkurence, monopol na straně poptávky po práci (tedy na straně podniků). Vzniká v případě, kdy v regionu nebo v určité profesi existuje jediný dominantní podnik (organizace), který vytváří pracovní místa. Monopson tak může významně ovlivňovat výši mezd (platů).

Diskriminaci chápe jako **preferenci diskriminujícího subjektu, za kterou je tento subjekt ochoten zaplatit**. K vysvětlení přitom používá analogii s teorií mezinárodního obchodu. Zapojení do mezinárodního obchodu na základě komparativních výhod zvyšuje celkový produkt země. Přesto je volný obchod omezen cly, tarify apod. Země tedy preferují domácí produkci před dovozem, a to za cenu nižšího produktu. Jsou ochotny obětovat ekonomickou efektivitu ve prospěch svého zájmu vyrábět určité zboží doma. Analogicky lze pak dovodit, že pokud ve společnosti existuje preference diskriminace, je společnost ochotna za tuto preferenci (uplatnění svého zájmu) zaplatit menším produktem a tedy nižším ziskem.

Becker aplikoval svou teorii na různé případy diskriminace. Například na diskriminaci se strany spolupracovníků (když pracovníci-muži dávají přednost spolupráci s muži před ženami), ze strany spotřebitelů (vzniká v případě, že preferují produkty vyráběné muži před produkty, které vyrábějí ženy) či ze strany zaměstnavatelů (jestliže podniky při zaměstnávání upřednostňují muže před stejně produktivními ženami).

#### **Diskriminace ze strany zaměstnavatelů**

Preference zaměstnavatelů ve prospěch mužů vycházejí podle Beckera z určité předpojatosti (zaujatosti, předsudku) vůči ženám. Zaměstnavatel bez diskriminačních preferencí (bez předpojatosti vůči ženám) bude muže a ženy se stejnou produktivitou považovat za dokonalé substituty a bude jim vyplácet stejnou mzdu. Jestliže je zaměstnavatel ale vůči ženám předpojatý, jejich zaměstnání je pro něho spojeno s určitými subjektivními či psychickými náklady. Velikost těchto nákladů Becker vyjadřuje pomocí tzv. *diskriminačního koeficientu*  $d$ .

V případě, že **zaměstnavatel nemá diskriminační preference** (není předpojatý vůči ženám), vyplácí mužům i ženám stejnou mzdovou sazbu:

$$w = w_m = w_f$$

kde  $w$  je výše mzdy,

$w_m$  – výše mzdy mužů,

$w_f$  – výše mzdy žen.

V případě, že **zaměstnavatel má diskriminační preference** (je vůči ženám předpojatý), budou náklady na zaměstnávání žen vyšší právě o diskriminační koeficient  $w_f + d$ . Bude ochotný zaměstnávat ženy jen v případě, že celkové náklady



na pracovníka budou stejné, tedy  $w = w_f + d$ . Jinak řečeno, když mzdová sazba žen bude nižší než mzdová sazba mužů, a to právě o velikost diskriminačního koeficientu:

$$w_f = w - d$$

### Příklad

Zaměstnavatel s diskriminačními preferencemi vyplácí svým zaměstnancům-mužům průměrnou mzdu s hodinovou sazbou 100 Kč/hod., ženám se stejnou produktivitou ale jen 80 Kč/hod. Rozdíl 20 Kč vyvažuje psychické náklady, které má předpojatý zaměstnavatel při zaměstnávání žen. Pokud by však na pracovním trhu byli muži zaměstnáváni za 100 Kč/hod. a ženy by dostávaly jen 75 Kč/hod., pak by dotyčný zaměstnavatel začal zaměstnávat i ženy. V opačném případě, jestliže by na trhu práce činila mzda žen v průměru 85 Kč/hod., zaměstnavatel by se rozhodl zaměstnávat jen muže.

Z teorie Gary S. Beckera vyplývá, že **diskriminace na trhu práce chrání muže před konkurencí stejně produktivních žen**. Přitom zaměstnavatelé, kteří diskriminují, mají vyšší náklady práce (vyšší náklady na mzdy) než zaměstnavatelé nediskriminující. Realizují tedy nižší zisky a jejich konkurenceschopnost se snižuje. Becker tak dochází k závěru, že **konkurence na trhu potlačuje diskriminaci** – na konkurenčním trhu se dlouhodobě udrží pouze ty firmy, které jsou schopny vyrábět s nejnižšími náklady.

Kritici teorie diskriminace Garyho S. Beckera poukazují na skutečnost, že fungování trhů neodstraňuje diskriminaci dostatečně rychle a že diskriminace žen na úkor mužů na trhu práce je stále významný fenomén.

### 1.2.2 Teorie statistické diskriminace

V 70. letech se problematika diskriminace dostala opět do popředí zájmů ekonomů. Významný posun v teorii diskriminace znamenal model tzv. statistické diskriminace vytvořený *Kennethem J. Arrowem* (1921–2017) a *Edmundem S. Phelpssem* (\*1933), pozdějšími nositeli Nobelovy ceny za ekonomii. Jejich teorie vychází z předpokladu nedokonalých informací v procesu přijímání zaměstnanců.

Ke *statistické diskriminaci* dochází tehdy, jestliže je **jedinec posuzován především podle průměrných charakteristik skupiny, do které je zařazován, a nikoli především podle svých znalostních a osobnostních charakteristik**.

Při přijímání nového zaměstnance má podnik k dispozici základní údaje o uchazeči, o jeho vzdělání, praxi, dosavadní kariéře apod. (vyplývající z životopisu, popř. motivačního dopisu a referencí předchozího zaměstnavatele). Z uvedených informací

ale už neví, jaká je produktivita zaměstnance (je líný, pomalý, udělá jen, co se mu přikáže, je samostatný a rychlý, ochotný pracovat nad rámec povinností? atd.); získat podrobnější informace o každém zaměstnanci je časově a finančně velmi náročné. Proto zaměstnavatel rozhoduje zejména na základě obecných zkušeností a průměrných statistických údajů o chování skupin.

### Příklad

Při rozhodování v procesu přijímání nových zaměstnanců se často rozhoduje na základě těchto obecných vzorců chování:

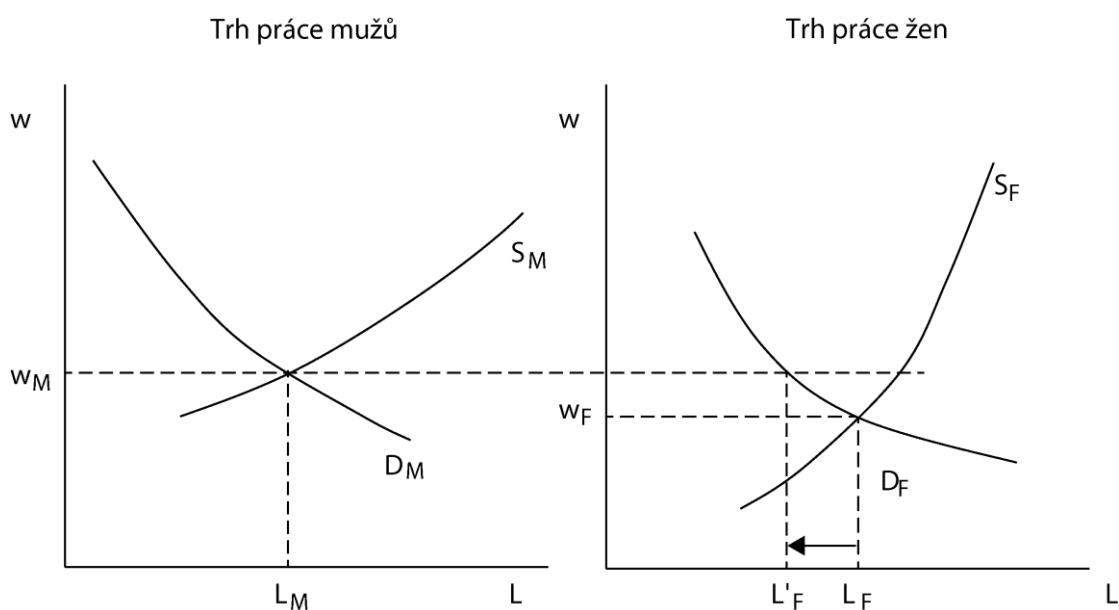
- Mladá žena bude chtít brzy přerušit kariéru a založit rodinu.
- Žena, která má děti, v práci chybí častěji než muž.

V praxi to znamená, že na každou mladou ženu je pohlíženo jako na „průměrnou“ mladou ženu. Uchazečky o pracovní místo, které se liší od průměrné skupiny – například mladé ženy, které ze zdravotních důvodů nemohou mít děti, popř. hodlají upřednostnit pracovní kariéru před rodinou – mohou být rozhodnutím firmy znevýhodněny. Protože, bude-li se při výběrovém řízení rozhodovat mezi mužem a ženou za jinak stejných podmínek (vzdělání, praxe, věk apod.), bude vybrán muž.

Trh práce mužů a trh práce žen se liší především na základě rozdílného očekávání firem ohledně produktivity mužů a žen (od mužů očekávají vyšší mezní produkt).

Obrázek 1.1 znázorňuje rozdíly ve fungování trhu práce mužů a trhu práce žen. Oba trhy se liší jak poptávkou po práci, tak nabídkou práce. **Firmy očekávají vyšší mezní produkt od mužů, a proto je poptávka po práci mužů vyšší než poptávka po práci žen.** Z obrázku je patrné, že poptávka po práci mužů se nachází více vpravo od souřadnic a vymezuje větší trh, než je tomu v případě žen. Současně – **nabídka práce mužů je více elastická** než nabídka práce žen (blíže k vysvětlení pojmu elasticita nabídky níže v textu). Tato skutečnost se pak promítá do **vyšší průměrné rovnovážné mzdy na trhu práce mužů** ( $w_M > w_F$ ).

Obrázek 1.1 Trh práce mužů a trh práce žen



Zdroj: Brožová (2018, s. 191).

*Poznámky:  $w$  (wage) – mzda,  $w_M$  – mzda mužů,  $w_F$  – mzda žen,  $L$  (labour) – práce,  $S_M$  (supply) – nabídka práce mužů,  $D_M$  (demand) – poptávka po práci mužů,  $S_F$  – nabídka práce žen,  $D_F$  – poptávka po práci žen.*

V případě, že by podniky obecně musely platit ženám stejnou mzdu jako mužům na stejné pozici, zaměstnávání žen by bylo pro ně spojeno s vyššími náklady. Podniky zaměstnávající ženy by tak dosahovaly nižší zisky a v konkurenci s firmami, které by dávaly přednost mužům, by byly znevýhodněny. V případě stejných mezd pro muže i ženy by podniky dále omezovaly zaměstnávání žen a ještě více by upřednostňovaly zaměstnávání mužů (zaměstnanost žen by se snížila z  $L_F$  na  $L'_F$  při mzdě  $w_M$ ).

Z uvedeného modelu lze dovodit, že **obecné nařízení o rovné mzdě mužů a žen by pozici žen na pracovním trhu dále zhoršilo.**

Na rozdíl od Beckerovy teorie s diskriminačními preferencemi, který ukazuje, že diskriminace zaměstnavatele poškozuje (zaměstnavatel má vyšší pracovní náklady), teorie statistické diskriminace ukazuje, že zaměstnavatel diskriminací získává. Zaměstnavatel není ve svém rozhodování předpojatý vůči ženám a rozhoduje se racionálně, když minimalizuje náklady na zaměstnávání nových pracovníků.

Statistická diskriminace vychází z přirozené role ženy ve společnosti (péče o rodinu a domácnost), která si zcela jistě zaslouží úctu a respekt. Z toho pak plyne obecný

předpoklad ze strany podniku o dlouhodobě nižším přínosu ženy jako zaměstnance. Pracovní trhy se s touto společenskou otázkou vyrovnávají podle ekonomických zákonů efektivnosti a konkurence. To však **neznamená, že žena, která nebude tomuto obecnému předpokladu odpovídat a která upřednostní pracovní život před rodinným** (ať již z jakéhokoli důvodu), **by měla dostávat nižší mzdu**. Pokud je její pracovní výkon na úrovni očekávaného výkonu muže, **zaměstnavatel nemá žádné překážky, aby ji poskytl odpovídající mzdu** (na úrovni mzdy muže se stejnou produktivitou). Praxe podniků také ukazuje, že ženy musí svou výkonnost dokazovat více než muži. Pokud se ženy cítí v podniku oprávněně diskriminovány nižšími mzdami, mohou se domáhat svých nároků právní cestou.

Diskriminace na pracovních trzích stále přetrvává a jen velmi pomalu se mění pohled na ženu a její roli ve společnosti (přestože společnost jako celek prochází přibližně od 90. let rychlou proměnou). Dokud se nezmění zkušenosti podniků se zaměstnáváním žen natolik, aby se změnilo jejich očekávání ohledně produktivity žen, bude statistická diskriminace na pracovním trhu stále reálná.

### 1.2.3 Alternativní ekonomické teorie diskriminace

Kromě výše uvedených teorií diskriminace, se lze setkat s řadou dalších ekonomických teorií, které vysvětlují přítomnost diskriminace na pracovních trzích jiným způsobem (blíže k ekonomickým teoriím diskriminace viz Brožová, 2018).

#### *Mzdová diskriminace monopsonu*

Monopson (dominantní zaměstnavatel v regionu) zpravidla uplatňuje mzdovou diskriminaci, a to podle *elasticity nabídky práce*. Zaměstnancům s vyšší elasticitou nabídky práce vyplácí vyšší mzdy a uchazečům s nižší elasticitou nabídky práce mzdy nižší. Jsou to především mladé ženy, které mají nabídku práce méně elastickou než muži. Žena obvykle následuje muže za jeho pracovní příležitostí a sama si pak vybírá z omezených možností v dané lokalitě. Hledá pracovní místo blízko školy, kterou navštěvují její děti. Když takové místo nalezne, snaží se je udržet (i přesto, že dostává nižší mzdu), protože má velmi omezené alternativní možnosti. Ženy proto reagují daleko méně na změny mezd než muži. Muži opouštějí práci častěji, protože se jim naskýtá více alternativních příležitostí, z nichž mohou volit.

*Mzdová diskriminace monopsonu* nevychází z předpojatosti podniků vůči ženám, ale je **výsledkem racionální cenové strategie**, která umožňuje podniku dosáhnout

vyššího zisku. Pokud by podnik nediskriminoval, ale konkurence ano, bude mít vyšší náklady a postupně bude vytlačen z trhu. Pro monopson je diskriminace výhodná, není tedy důvod ji eliminovat.

Kritikové uvedené teorie poukazují především na to, že vysvětluje pouze chování vdaných žen s dětmi. Obhájci tohoto přístupu však tvrdí, že ženy jsou méně mobilní geograficky i profesně a mnohem častěji si vybírají práci v blízkosti bydliště.

### **Vytěšňovací model diskriminace**

Vytěšňovací model diskriminace se snaží vysvětlit **rozdílný přístup mužů a žen do některých profesí**. Lze jim ale vysvětlit také omezený přístup žen do vedoucích pozic.

Značně odlišné rozdělení profesí mezi muže a ženy má své důvody. Je výsledkem **tradic** a ve společnosti přetrvávajících názorů, že určité profese jsou vhodnější pro muže a jiné zase pro ženy. Podniky pak obsazují pracovní pozice zpravidla v souladu s převažujícími názory ve společnosti.

Další vysvětlení vychází z předpokladu, že produktivita zaměstnance je současně výsledkem pracovního úsilí celého týmu. Klíčové jsou přitom **vzájemné vztahy mezi spolupracovníky**. Pokud tyto vztahy nefungují, pracovníci nejsou spokojeni a produktivita práce se snižuje. Někteří zaměstnanci-muži neradi dostávají příkazy od žen či dokonce s nimi neradi jen spolupracují. V zájmu dosažení optimálního pracovního výkonu zaměstnavatelé určité pracovní pozice obsazují ženami, jiné zase jen muži (proto také zpravidla na úrovni vyššího managementu převažují v podnicích muži). Uvedené skutečnosti vedou k tomu, že se některé profese stávají postupně typicky mužskými a jiné zase typicky ženskými. Ženy pak mají do „mužských profesí“ ztížený přístup. Profesní diskriminaci lze eliminovat buď postupně, změnou společenských konvencí, nebo pomocí legislativy.

### **1.2.4 Nediskriminační faktory rozdílné výše mezd mužů a žen**

Kromě faktorů ekonomické diskriminace způsobuje rozdíly ve mzdách mužů a žen celá řada dalších faktorů, které nelze označit za diskriminační a jež jsou zpravidla výsledkem svobodné volby žen.

Ženy a muži mají **rozdílné vrozené předpoklady k výkonu určitých profesí**. Muži jsou zdatnější v oblasti techniky, technologií, disponují větší fyzickou silou, mají

vrozenou lepší prostorou orientaci atd. Ženy zase svým založením inklinují k činnostem, které souvisí s péčí o jiné osoby, s výchovou a vzděláváním, jsou více empatické, pečlivé apod. Tyto vrozené dispozice do určité míry determinují jejich uplatnění na trhu práce.

Mezi muži a ženami jsou **rozdíly v lidském kapitále**, kterým disponují. Nejde v tomto případě pouze o úroveň lidského kapitálu (tj. dosaženou úroveň vzdělání), v dnešní době je v České republice více žen s vysokoškolským vzděláním než mužů. Jedná se zejména o další složky lidského kapitálu, tj. dovednosti, schopnosti, osobnostní charakteristiky. Všechny složky dohromady pak ovlivňují hodnotu mezního produktu každého jedince.

Rozdíl mezi muži a ženami je zřejmý již při **výběru studijního oboru**. Muži zpravidla volí obory technického zaměření, IT, matematiku, finance apod., zatímco ženy přirozeně tíhnou k humanitním oborům nebo ke studiu jazyků. **Přitom rozdíly ve mzdách jsou diverzifikovány také podle odvětví, kde jsou mzdové sazby výsledkem nabídky a poptávky na konkrétním profesním trhu práce.** Obory zaměřené na nové technologie, IT, bezpečnost ICT, matematiku apod. jsou spjaty s nástupem Industry 4.0, jedná se o vysoce expandující obory. Poptávka po absolventech uvedených studijních oborů je enormně vysoká a často převyšuje nabídku. Tato skutečnost se pak projevuje v rychlém růstu jejich mezd. Stejně tak je vysoká poptávka po odborných dělnických profesích technického zaměření. Dobře placená jsou pracovní místa také v oblasti financí a bankovníctví. Ve všech uvedených profesích převažují jednoznačně muži. Ženy naopak mnohem častěji pracují v neziskovém sektoru, v oblasti zdravotnictví, školství a službách. Tedy v odvětvích ekonomiky, kde jsou nižší mzdy. Přestože ženy stále častěji pronikají i do „typicky mužských profesí“, uvedené rozdíly přetrvávají. Blíže k tzv. horizontální segregaci žen viz kap. 2.2.1.

Řada odborných studií a průzkumu (např. Bertrand, 2011; Dohmen et al. 2011) také ukazuje, že **ženy jsou více averzní k riziku než muži**. Lidé s averzí k riziku obecně dávají přednost pracovnímu místu se stabilní mzdou. Ženy také častěji vyhledávají profese, které jsou v příjemném a méně konkurenčním prostředí, profese méně časově náročné, často v blízkosti domova nebo škol dětí. Muži často pracují větší počet hodin, v rizikovém a ztíženém pracovním prostředí, často dojíždějí do práce na větší vzdálenosti atd. Častěji také volí profese, v nichž je větší konkurence, protože jsou

sebejistější než ženy. Nepříjemné a rizikové prostředí je pak kompenzováno v podobě nejrůznějších mzdových příplatků (nárokové a nenárokové složky mzdy).

Určitý vliv na rozdílnou výši mezd žen a mužů mohou mít také některá **regulační opatření**, například licence omezující vstup do určitých profesí (tzv. regulované profese).<sup>2</sup> Typickými příklady mohou být například profese advokáta či auditora – k jejich výkonu nestačí vysokoškolské vzdělání v daném oboru, ale je nutné složit ještě další náročné odborné zkoušky. Získání licence se pak pozitivně promítá do výše mzdy.

Také **kolektivní vyjednávání** o mzdách má vliv na rozdíly v platech žen a mužů. Odborové organizace mají obvykle silnější vyjednávací pozici než jedinec a jsou schopny vyjednat vyšší mzdy, než kdyby jednal se zaměstnavatelem pracovník sám. Nicméně silné odborové organizace působí zpravidla ve velkých podnicích v průmyslových odvětvích, kde většina zaměstnanců jsou muži (např. automobilový průmysl, ocelářský průmysl, hornictví).

Většina žen se v průběhu svého produktivního života po určitou dobu věnuje výhradně **rodině a mateřství**. Role při výchově dětí je v určitém období pro ženu dominantní a i později ovlivňuje její rozhodování na trhu práce – mění zpravidla její preference. S ohledem na rodinu a děti činí pak rozhodnutí například o počtu odpracovaných hodin, dalším vzdělávání apod. Zpravidla volí pracovní místo blízko svého bydliště, méně náročné na výkon, s menší odpovědností, a tedy méně ohodnocené.

Existence uvedených i dalších faktorů způsobuje příjmovou nerovnost mezi muži a ženami. Ukazuje, že **existence rozdílů v platech mužů a žen nemusí být vždy výsledkem diskriminace**.

## Shrnutí

Jak je patrné z uvedených teorií, pojem *diskriminace* vyjadřuje určitý způsob chování ekonomických subjektů, které tak využívají příležitosti nabízející se na trhu k dosažení svých cílů (zvýšení konkurenceschopnosti, dosažení vyššího zisku atd.).

---

<sup>2</sup> Regulované povolání (nebo činnost) je takové povolání (nebo činnost), pro jehož výkon jsou právními předpisy předepsány požadavky, které musí jedinec splnit, aby mohl toto povolání (činnost) vykonávat. Například kvalifikační požadavky, bezúhonnost, zdravotní způsobilost atd.

*Mzdová diskriminace* vzniká v situaci, kdy ženy, které mají stejnou úroveň lidského kapitálu (stejně vzdělání, praxi, dovednosti, schopnosti), tedy stejnou produktivitu práce jako muži, jsou za svou práci odměňovány nižší mzdou. V širším kontextu ekonomické diskriminace mají ženy na trhu práce horší podmínky než muži (např. odlišný přístup k profesím, menší možnosti kariérního růstu).

O diskriminaci nelze hovořit v případě, kdy se ženy a muži liší svou produktivitou práce. Odlišná výše mzdy pak odráží jejich odlišný mezní produkt. Zjednodušeně řečeno, když v určitém (dostatečně dlouhém) časovém horizontu neodvedou stejné množství práce stejné kvality.

Problematika diskriminace na trhu práce je otázkou, která má řadu dimenzí – nejen tu ekonomickou. Existuje řada nediskriminačních faktorů, které jsou příčinou rozdílného postavení mužů a žen na trhu práce. Jedná se tedy o vysoce komplexní problematiku.

### 1.3 Právní rámec zákazu diskriminace na pracovních trzích

Zákaz diskriminace na pracovních trzích a princip rovného zacházení a rovných příležitostí jsou zakotveny jak v evropském právu, tak v národních právních normách.

#### 1.3.1 Zákaz diskriminace v evropském právu

Evropské právo (*aquis communautaire*) je nezávislý právní systém, který je nadřazen národnímu právu jednotlivých členských zemí. Právní úprava zákazu diskriminace na pracovních trzích je obsažena jak v primárním, tak sekundárním právu Evropské unie a odráží se také v rozhodnutích (judikatuře) Evropského soudního dvora.

#### *Smlouva o založení ES*

Již v jedné ze zakládacích smluv<sup>3</sup> Evropského společenství (ES), ve *Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství* (Smlouva o EHS, později též Smlouva o založení ES), která byla podepsána v Římě roku 1957 (též Římská

---

<sup>3</sup> Jako *zakládacích smlouv* ES jsou označovány tři smlouvy: Smlouva o Evropském společenství uhlí a oceli (Smlouva o ESUO) – 1951, Smlouva o Evropském hospodářském společenství (Smlouva o EHS – nejvýznamnější ze zakládacích smluv, neboť na jejím základě se spolupráce členských zemí rozšířila na všechny oblasti hospodářství, později označována jako Smlouva o založení Evropských společenství, Smlouva o ES) – 1957 a Smlouva o Euroatomu – 1957. Zakládacích smlouv jsou součástí *primárního práva* EU, a stejně tak i dokumenty, které tyto smlouvy revidují (aktualizují, novelizují). Od 50. let byly zakládacích smlouvy revidovány celkem pětkrát, a to na základě Jednotného evropského aktu (1986), Smlouvy o EU (též Maastrichtská smlouva, 1993), Amsterodamské smlouvy (1997), Smlouvy z Nice (2000) a naposledy v roce 2009 Lisabonskou smlouvou. Pro Smlouvu o EHS ve znění Lisabonské smlouvy se začal používat název *Smlouva o fungování Evropské unie* (SFEU). *Sekundární právo* tvoří právní předpisy (nařízení, směrnice, doporučení), které jsou schvalovány Radou EU (spolu s Evropským parlamentem). Blíže k této problematice viz Tichý, Arnold, Zemánek, Král a Dumbrovský (2011).



smlouva), byl zakotven **princip stejné odměny mužů a žen za stejnou práci** (Čl. 119):

*„Každý členský stát zajistí v průběhu první etapy (vytváření společného trhu – pozn. aut.) uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci a bude ji nadále udržovat. Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré přídatky, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí pracovníkovi z titulu pracovního poměru.*

*Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace vyžaduje:*

- a) aby odměna za stejnou práci byla vypočítávána při úkolové mzdě na základě stejných měrných jednotek,*
- b) aby odměna za práci při časové mzdě byla stejná při stejné práci.“*

### **Amsterodamská smlouva**

*Amsterodamská smlouva* (1997), jedna z revizí zakládacích smluv, vytvořila nejen právní rámec pro koordinovaný postup členských zemí v oblasti sociální politiky, ale znamenala také kvalitativní posun v oblasti politiky zaměstnanosti. Na základě Amsterodamské smlouvy byl do Smlouvy o založení ES včleněn **princip rovného zacházení**:

*„Posláním Společenství je ... podporovat ... vysokou úroveň zaměstnanosti a sociální ochrany, rovné zacházení pro muže a ženy, ..., hospodářskou a sociální soudržnost ...“* (Čl. 2)

*„Při všech činnostech ... usiluje Společenství o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy.“* (Čl. 3).

### **Smlouva o fungování Evropské unie**

Aktuální znění zakládací smlouvy, tj. *Smlouva o fungování Evropské unie*, neomezuje pojem diskriminace pouze na genderové hledisko, ale **chápe diskriminaci v širokém pojetí**:

*„Při vymezování a provádění svých politik a činností se Unie zaměřuje na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.“* (Čl. 10).

Smlouva obsahuje **zákaz jakékoli diskriminace na základě státní příslušnosti** a zcela zrovnoprávňuje pracovníky z jiných členských zemí Unie s domácími pracovníky (tzv. principi národního zacházení):

*„Volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.“* (Čl. 45).

### **Směrnice o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení v oblasti zaměstnání a povolání**

Podrobnější úpravu problematiky diskriminace obsahují právní předpisy sekundárního práva. K harmonizaci národního práva s právem evropským se využívají směrnice. V souvislosti se zkoumanou problematikou je nutné zmínit zejména *Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.*

Cílem této směrnice je zajistit **implementaci principu rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy**, pokud jde o:

- přístup k zaměstnání, včetně možnosti kariérního růstu a přístupu k odbornému vzdělávání,
- pracovní podmínky, včetně odměny za práci,
- systémy sociálního zabezpečení.

#### **Čl. 4 Směrnice zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci v odměňování:**

*„V případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, se odstraní přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování.“*

#### **V Čl. 21 Směrnice je zdůrazněna úloha sociálního dialogu jako vhodného nástroje k posilování principu rovného zacházení:**

*„Členské státy přijmou v souladu s vnitrostátními tradicemi a zvyklostmi vhodná opatření na podporu sociálního dialogu mezi sociálními partnery s cílem posilovat rovné zacházení, včetně například sledování praxe na pracovištích, v přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání, jakož i sledováním kolektivních smluv, pracovních řádů, výzkumem nebo výměnou zkušeností a osvědčených postupů.“*

Nezastupitelnou roli v aplikaci evropského práva mají také soudní judikáty Evropského soudního dvora, tj. důležité precedentní rozsudky, které sjednocují výklad unijních právních norem.

### **1.3.2 Zákaz diskriminace v národním právu České republiky**

Také v národních právních normách ČR je zákaz diskriminace a princip rovných příležitostí zakotven.

#### **Ústava ČR a Listina základních práv a svobod**

Základní právní rámec tvoří *Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod*, která je nedílnou součástí ústavního pořádku ČR. Listina deklaruje základní

lidská práva a svobody jako „nezadatelné, nezczitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné“ (Čl. 1).

*„Základní lidská práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnosti nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“ (Čl. 3).*



Klíčovou oblastí aplikace principu nediskriminace, rovných příležitostí a rovného zacházení je pracovní trh a **pracovněprávní legislativa**.

### **Zákon o zaměstnanosti**

*Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů* v § 4 zakotvuje **rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání**. Právem na rovné zacházení se přitom rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů stanovených zákonem. Účastníci právních vztahů (zaměstnavatelé, Úřady práce ad.) „jsou povinni zajišťovat princip rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání“.

*„Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace. Právo na zaměstnání nelze občanovi odeprít z důvodu pohlaví, ..., národnosti, státního občanství, sociálního původu, ..., zdravotního stavu, věku, ..., manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, ...; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.“ (§ 4 odst. 2).*

### **Zákoník práce**

Stěžejní právní předpis – *zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů*, zakotvuje **zákaz diskriminace a rovné zacházení se zaměstnanci**, a to jako **klíčové zásady pracovněprávních vztahů** (§ 1a).

*„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžních plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“ (§ 16 odst. 1).*

*„V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace,...“ (§ 16 odst. 2).*

*„Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný ...“ (§ 16 odst. 4).*

Zákoník práce zakotvuje také **rovnost v odměňování** (§ 110):

„(1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

(2) Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

(3) Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnosti, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

(4) Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.

(5) Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.“

### **Antidiskriminační zákon**

Zákoník práce sice obsahuje zásadu rovného zacházení i stejného odměňování, ale nestanovuje, jak je možné se diskriminaci bránit. V souladu s touto potřebou a také v souladu s harmonizací evropského práva začal před deseti lety (v září 2009) platit zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Přijetí zákona bylo chápáno jako velmi kontroverzní a dodnes se názory na něj velmi různí.

Zákon **blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace pro řadu oblastí** a netýká se jen pracovněprávních vztahů. Diskriminace je zakázána například ve věcech (§ 1):

- práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- pracovních a služebních poměrů a jiné závislé činnosti včetně odměňování,
- členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů,
- členství a činnosti v profesních komorách,
- poskytování sociálních výhod a sociálního zabezpečení,
- přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, včetně odborné přípravy,
- přístupu ke zdravotní péči,

- přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení.

**Zakázána je diskriminace z důvodů** rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, včetně těhotenství či mateřství, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry nebo světového názoru (§ 2).

Zákon **zakazuje** nejen **přímou, ale i nepřímou diskriminaci** (kdy k rozdílnému zacházení dojde v důsledku zdánlivě neutrálního opatření či zavedené praxe, § 3). Postihuje také obtěžování (vč. sexuálního), ale také pronásledování, pokyn či jen navádění k diskriminaci (§ 4). Taxativně jsou pak uvedeny situace, které nelze považovat za zakázanou diskriminaci (§ 6 a § 7).

Určité pochyby a rozdílné názory na antidiskriminační zákon vyvolává zejména znění § 5 odst. 2:

*„Zajišťováním rovného zacházení se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možné s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost takové zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.“*

Zajišťováním rovného zacházení a rovných příležitostí se rozumí přijetí určitých opatření – pozitivní akce. „Rovnost příležitostí tak již na rozdíl od materiální rovnosti a přirozeně též rovnosti formální, implikuje aktivitu, typicky ze strany vlády či veřejné moci ... Aktivně hledá možnosti, jak odlišnost setřít a dát všem stejné startovní šance...“ (Bobek, Boučková, Kühn, 2007, s. 19). Pozitivní opatření, tj. záměrné zvýhodnění určité skupiny oproti ostatním, ze své podstaty porušuje princip rovného zacházení a diskriminuje ty, na které se nevztahuje (Bobek, Boučková, Kühn, 2007, s. 23).

Zákon také **poskytuje právní prostředky ochrany před diskriminací**. Osoby, které se cítí dotčeny na svých právech, se mohou s jejich pomocí domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminačního jednání, a případně požadovat přiměřenou finanční náhradu (§ 10 a § 11).

Jednou z nejvíce diskutovaných otázek v souvislosti s přijetím antidiskriminačního zákona byla otázka prokazování diskriminace, tj. která ze stran bude v případě soudního sporu povinna prokazovat, že k diskriminaci skutečně došlo; jinak řečeno, kdo tzv. ponese **důkazní břemeno**. Obecně platí, že žalobce je ten, kdo prokázal, že se žalovaný vůči němu dopustil diskriminace, a předložil k tomu potřebné důkazy. Dosavadní právní úprava jednoznačně zvýhodňovala žalobce domáhajícího se svých

práv z důvodu diskriminace a stanovovala povinnost žalovaného prokázat, že k diskriminaci nedošlo. V praxi tato úprava ale přinášela řadu problémů, zejména interpretačních.

Antidiskriminační zákon využívá institutu *částečného přesunu důkazního břemen na žalovaného*. Tato právní úprava vychází z rozhodnutí Ústavního soudu a reflektuje také judikaturu Evropského soudního dvora. Povinností žalobce je prokázat (předložit příslušné důkazy), že s ním bylo zacházeno znevýhodněným způsobem. Poté je na straně žalované, aby prokázala, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo. Například v případě sporu týkajícího se odměňování musí žalobce uvést všechny skutečnosti, na základě kterých se domnívá, že je diskriminován (ve srovnání se zaměstnancem na stejném pracovním místě). Zaměstnavatel pak musí prokázat, že rozdíl v příjmech je důsledkem rozdílných pracovních výkonů, složitosti pracovních úkolů, rozdílné odpovědnosti, popř. rozdílných dovedností zaměstnanců (soft skills).

Uvedená právní úprava se opírá o tzv. *informační asymetrii* – pouze žalovaný může prokázat, že jím prováděné odlišné a méně výhodné zacházení vůči zaměstnanci bylo legitimní a použité prostředky byly přiměřené. V praxi jde o to, aby žalovaná strana přesvědčivými argumenty vysvětlila nediskriminační charakter svého jednání a rozhodování. Žalobce nemůže prokazovat, že žalovaný (zaměstnavatel) neměl ospravedlnitelný důvod k méně výhodnému přístupu k zaměstnanci, protože k tomu nemá dostatek informací. V roce 2006 Ústavní soud potvrdil, že uvedené rozložení důkazního břemene je v souladu s obecně platnou zásadou, kdy v občanskoprávním řízení každý z účastníků prokazuje svá tvrzení. Přestože se touto úpravou pozice žalujících reálně zlepšila, je v právním prostředí nadále hodnocena jako obtížná (Bobek, Boučková a Kühn, 2007, s. 214).

#### **1.4 Zákaz diskriminace ve strategiích hospodářského rozvoje**

**Trhy práce nelze zkoumat bez širších makroekonomických souvislostí.** V této souvislosti je proto vhodné zmínit základní plán strategického rozvoje evropského hospodářství na léta 2010–2020 *Strategie Evropa 2020*. Jedná se o stěžejní nástroj koordinace hospodářských politik členských zemí EU s cílem posílit celkovou konkurenceschopnost společného trhu. Od uvedené Strategie se pak odvíjí plány strategického rozvoje jednotlivých členských zemí. V případě České republiky se

jedná o tzv. *Národní program reforem ČR*. Oba uvedené dokumenty obsahují princip nediskriminace a rovných příležitostí.

#### 1.4.1 Strategie Evropa 2020

Jedním z cílů realizace Strategie Evropa 2020 je vytvořit ekonomiku s vysokou zaměstnaností, která se bude vyznačovat hospodářskou, sociální a územní soudržností. Pozornost je přitom zaměřena na **posílení postavení žen, starších osob a mladých na pracovním trhu**. Zdůrazněna je také nutnost **zpřístupnit výhody, které plynou z ekonomického růstu, pro všechny a zajistit příležitosti pro každého, a to ve všech fázích života**.

*„Dosáhnout růstu podporujícího začlenění znamená posílit úlohu občanů prostřednictvím vysoké úrovně zaměstnanosti, investovat do získání dovedností, bojovat proti chudobě, modernizovat pracovní trhy, odbornou přípravu a systémy sociálního zabezpečení, jež mohou předvídat a zvládat změny, a vybudovat soudržnější společnost. Zásadní je rovněž rozšířit výhody plynoucí z hospodářského rozvoje na všechny části Unie včetně jejich nejvzdálenějších regionů, čímž se posílí územní soudržnost. Jde o zajištění přístupu a příležitostí pro každého v průběhu celého života. Evropa musí plně využívat potenciálu svých pracovních sil, pokud se má vypořádat s takovými problémy, jako je stárnutí obyvatelstva a rostoucí globální konkurence. Bude nezbytné vypracovat politiky na podporu rovnosti žen a mužů, aby se zvýšila účast na trhu práce a podpořil se tak růst a sociální soudržnost.“*

Velký důraz je přitom kladen na oblast celoživotního a odborného vzdělávání a **zajištění přístupu ke vzdělávání všech občanů bez rozdílů po dobu celého života**, neboť získání nových znalostí a dovedností je předpokladem lepšího uplatnění jedince na trhu práce. Zvětšuje se tak jeho flexibilita a schopnost lépe reagovat na změny trhu. Úroveň dosaženého vzdělání a dovednosti, jimiž jedinec disponuje, mohou pozitivně ovlivnit také jeho profesní a kariérní růst. V neposlední řadě zvyšují produktivitu práce, a tedy i ohodnocení práce.

V rámci iniciativy *Program pro nové dovednosti a pracovní místa*, která je nedílnou součástí Strategie Evropa 2020, jsou **členské země vyzvány, aby na národní úrovni podporovaly nové formy rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a politiky aktivního stárnutí a zvýšily rovnost žen a mužů**.

Iniciativa *Evropská platforma pro boj proti chudobě* pak přímo hovoří o **boji proti diskriminaci**. Evropská komise se zavazuje

*„... provádět programy na podporu sociální inovace zaměřené na nejohroženější skupiny, nabízející znevýhodněným komunitám především inovační vzdělávání, odborné vzdělávání a pracovní příležitosti, bojovat proti diskriminaci (např. zdravotně postižených) a vyvinout nový program pro integraci přistěhovalců, aby mohli plně využít svůj potenciál.“*



#### 1.4.2 Národní program reforem ČR

*Národní program reforem ČR* (dále jen NPR) je každoročně evaluován. V oblasti zaměstnanosti je pozornost zaměřována **posílení pozic znevýhodněných skupin na pracovním trhu** (zejména mladých, žen, speciálně pak žen vracejících se na trh práce po mateřské nebo rodičovské dovolené, a starších pracovníků). *NPR na rok 2019* konstatuje, že příznivý vývoj na trhu práce v předchozím roce se projevil nejen v poklesu obecné nezaměstnanosti, ale také v poklesu nezaměstnanosti osob, které jsou na trhu práce považovány za znevýhodněné. Důležitou roli při integraci nejvíce ohrožených skupin osob na trh práce má přitom **aktivní politika zaměstnanosti**.

##### *Opatření k posílení účasti žen na trhu práce*

V souladu se Strategií Evropa 2020 je Národní program reforem zaměřen na opatření k posílení postavení žen na trhu práce.

Základní strategický rámec pro tuto problematiku tvoří *Vládní strategie pro rovnost mužů a žen v ČR na léta 2014 – 2020*. Velká pozornost je věnována zejména **podpoře genderové diverzity**, a to jak v soukromém, tak veřejném sektoru, a problematice **sladění pracovního a soukromého života** (*work-life balance*).

V květnu 2018 byl schválen *Standard pozice rezortních koordinátorů a koordinátorek rovnosti žen a mužů*. Jeho cílem je **sjednotit uplatňování principu rovnosti žen a mužů v rámci jednotlivých sektorů ekonomiky**.

V nadcházejícím období bude vytvořen *Akční plán pro oblast rovného odměňování*, který bude obsahovat konkrétní **opatření ke snížení rozdílu v odměňování žen a mužů** (tzv. *gender pay gap*). Na jeho přípravě by se měli podílet všichni klíčoví partneři – zaměstnavatelé, sociální partneři, Státní úřad inspekce práce, ombudsman a Úřady práce.

Velká pozornost je věnována také **službám péče o děti**, protože místně a cenově dostupné a současně kvalitní služby péče o děti jsou jedním z důležitých předpokladů návratu žen z mateřské a rodičovské dovolené. Popřípadě mohou tyto služby ještě průběhu mateřské či rodičovské dovolené pomoci při udržení kontaktu se zaměstnáním. Jedná se o významný nástroj sladování work-life balance, který má ve svém důsledku pozitivní dopad na míru zaměstnanosti rodičů s dětmi.



## Shrnutí

Zákaz diskriminace a rovného zacházení má v evropském právu dlouhodobou **tradici**. Je zakotven v primárním i sekundárním právu Evropské unie a rovněž v národních právních systémech jednotlivých členských zemí. **Princip nediskriminace a rovného zacházení je přitom chápán v širokém pojetí, jako součást nezadatelných občanských práv svobodného člověka.** Jednou z klíčových oblastí aplikace uvedených principů je pracovní trh a oblast pracovněprávních vztahů.

V právním systému České republiky tvoří základní právní rámec zákaz diskriminace *Ústava ČR* a *Listina základních práv a svobod*. Oblast pracovněprávní problematiky je pak upravena především *zákonem o zaměstnanosti*, *zákoníkem práce* a *antidiskriminačním zákonem*. Všechny uvedené právní předpisy zakotvují určitým způsobem princip nediskriminace, rovných příležitostí a rovného zacházení.

Na rozdíl od ostatních uvedených zákonů, antidiskriminační zákon poskytuje také **právní prostředky ochrany před diskriminací**. To, jakým způsobem se bude postižená osoba bránit, **bude záležet na konkrétní situaci**.

V případě, že se bude jednat o menší problém, například spolupracovník bude zatajovat informace nutné ke splnění stanoveného úkolu (dosažení výkonu), půjde tedy o diskriminaci ze strany zaměstnance (spolupracovníka), měla by postižená osoba postupovat primárně v souladu s vnitřními podnikovými předpisy a obrátit se na příslušného zaměstnance v podniku, v jehož kompetenci je obdobné případy řešit. Ve velkých podnicích se bude jednat zejména o specializovaného pracovníka personálního útvaru (útvaru řízení lidských zdrojů), v malých firmách o bezprostředně nadřízeného, ředitele nebo vlastníka firmy – záleží na rozložení kompetencí v jednotlivých podnicích. **Podniky mají povinnost přijímat opatření k zajištění rovného zacházení a rovných příležitostí ve vztahu ke všem zaměstnancům.**

V krajním případě, při závažných problémech (otázky dlouhodobého mzdového znevýhodňování, sexuální obtěžování apod.) je možno obrátit se na příslušný soud a domáhat se svých práv v **soudním řízení**. Pochybná jednání zaměstnavatele mohou být prošetřena také pracovníky **inspekce práce** nebo **ombudsmanem**.

Do soudní praxe se problematika diskriminace dostává ale jen velmi pozvolna (viz Tabulka 1.1).

Tabulka 1.1 Pravomocná rozhodnutí soudu v občanskoprávních věcech – počet rozhodnutí

| Typ sporu   | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Spory z pracovního poměru s motivem diskriminace na základě pohlaví (žen) a potlačování práv náležejícím ženám podle § 238 až § 242 ZPr | 0    | 0    | 0    | 1    | 5    | 3    | 5    | 1    |
| Skončení pracovního poměru v souvislosti s diskriminací na základě pohlaví  | 0    | 0    | 0    | 0    | 1    | 1    | 1    | 4    |
| Mzdová diskriminace na základě pohlaví  | 0    | 1    | 0    | 0    | 5    | 0    | 4    | 2    |
| Typ sporu   | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| Spory z pracovního poměru s motivem diskriminace na základě pohlaví (žen) a potlačování práv náležejícím ženám podle § 238 až § 242 ZPr | 3    | 0    | 0    | 0    | 3    | 2    | 1    | -    |
| Skončení pracovního poměru v souvislosti s diskriminací na základě pohlaví  | 1    | 0    | 0    | 0    | 0    | 2    | 0    | -    |
| Mzdová diskriminace na základě pohlaví  | 1    | 2    | 0    | 1    | 1    | 2    | 1    | -    |

Zdroj: Ministerstvo spravedlnosti ČR.

Poznámka: - Údaje nebyly k dispozici.

Proč se problematika diskriminace dostává do soudních kauz jen sporadicky, má několik důvodů. Specifickým rysem soudních sporů s diskriminačním kontextem je mj. poměrně **velká obtížnost dokazování**. V mnoha případech je velmi složité změřit a porovnat kvalitu odvedeného pracovního výkonu. Zejména v případě manažerských pozic, popř. pozic specialistů, množství hodin strávených v zaměstnání ještě nemusí nic vypovídat o konečném úspěchu či neúspěchu. Klíčovou roli hraje v tomto případě kvalita lidského kapitálu, tedy znalosti, schopnosti a dovednosti jedince. Může jít například o lepší komunikační dovednosti, vyšší úroveň práce s počítačem, ale třeba také schopnost pracovat v týmu, ochota se vzdělávat, větší angažovanost a loajalita k podniku atd. Důležitou roli mohou hrát v některých případech také osobnostní charakteristiky, například přesnost a pečlivost či schopnost rychle a dobře reagovat na vzniklé problémy. Vše záleží na specifikách konkrétního pracovního místa a požadavků na pracovníka, které jsou s tímto pracovním místem spjaty. Z výše uvedeného vyplývá další problematická záležitost, a to nedostatečná znalost

podnikového prostředí ze strany soudců a advokátů. To je zřejmě také důvod, že ze strany advokátů není o kauzy s diskriminační tematikou zájem (Brožová, 2018, s 216).<sup>4</sup>

Principy nediskriminace a rovných příležitostí jsou obsaženy také v základních **strategických dokumentech hospodářského rozvoje**, a to jak na úrovni EU, tak ČR. Jedná se o *Strategii Evropa 2020* a *Národní program reformy České republiky*. Velká pozornost je přitom věnována zejména nerovnému postavení žen a mužů na trhu práce. V centru pozornosti je problematika **nerovnosti v odměňování** a opatření ke snižování tzv. gender pay gap (GPG). Kromě příjmové problematiky je pozornost zaměřena na **sladování pracovního a soukromého života** (work-life balance) a na opatření, která usnadňují návrat žen na pracovní trh po uplynutí mateřské či rodičovské dovolené.

---

<sup>4</sup> Právní pomoc v otázkách diskriminace na trhu práce poskytuje např. nevládní nezisková organizace Gender Studies, která se na problematiku diskriminace přímo specializuje. Blíže viz <https://genderstudies.cz>.

## 2. Ženy na trhu práce

Z dlouhodobého hlediska se postavení žen na trhu práce zcela jistě podstatně zlepšilo. Ve srovnání s muži je však jejich pozice na pracovním trhu i nadále méně stabilní. Míra zaměstnanosti žen je nižší, častěji jsou postiženy nezaměstnaností, existují nerovnosti v odměňování žen a mužů, kariérní růst žen bývá pomalejší a často je zastaven tzv. skleněným stropem, který jim znesnadňuje získat pracovní pozici na úrovni top-managementu, atd. Problémových otázek je daleko více.

To vše jsou důvody, proč je postavení žen na trhu práce věnována v EU velká pozornost. V rámci *Strategie Evropa 2020* byla přijata *Strategie Evropské unie pro rovnost žen a mužů pro období 2010–2015*. V roce 2015 vydala Evropská komise (EK) jako pokračování a prodloužení této strategie tzv. *Strategický závazek ohledně rovnosti žen a mužů v letech 2016–2019*. Tento Strategický závazek se zaměřuje na pět prioritních oblastí:

1. Zvýšení účasti žen na trhu práce a dosažení stejné ekonomické nezávislosti.
2. Snížení rozdílů v odměňování a rozdílů ve výši důchodů žen a mužů, a tedy boj proti chudobě žen.
3. Podpora vyváženého zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích.
4. Boj proti genderovému násilí a ochrana a podpora obětí.
5. Prosazování rovnosti žen a mužů a práv žen na celém světě.

Z tohoto celoevropského strategického rámce pak vychází *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020*.

V dokumentu je identifikováno devět hlavních problémů v oblasti rovného postavení žen a mužů na trhu práce a v podnikání (Úřad vlády ČR, 2014, s. 15):

1. Nízká zaměstnanost žen, zejména v některých specifických věkových kategoriích a skupinách (např. seniorky či samoživitelky).
2. Vysoká nezaměstnanost žen, zejména v některých specifických věkových skupinách.
3. Jeden z nejvyšších rozdílů v odměňování žen a mužů v EU.
4. Vysoká míra žen ohrožených chudobou, zejména v některých specifických věkových kategoriích.
5. Vysoká horizontální a vertikální segregace trhu práce.

6. Diskriminace a znevýhodňování žen na trhu práce v důsledku péče o děti či blízké osoby.
7. Nízká motivovanost a neznalost zaměstnavatelů v oblasti genderové rovnosti.
8. Nízký počet žen – podnikatelek, zároveň riziko zvyšování počtu žen pracujících jako podnikatelky nedobrovolně.
9. Obtěžování a sexuální obtěžování na pracovišti.

Hlavní cíl je pak definován následovně: Posílení nezávislosti žen i mužů v ekonomice, posílení ekonomického postavení žen. Snížení rozdílu v odměňování žen a mužů na průměr EU. Zvýšení zaměstnanosti žen na 65 %.

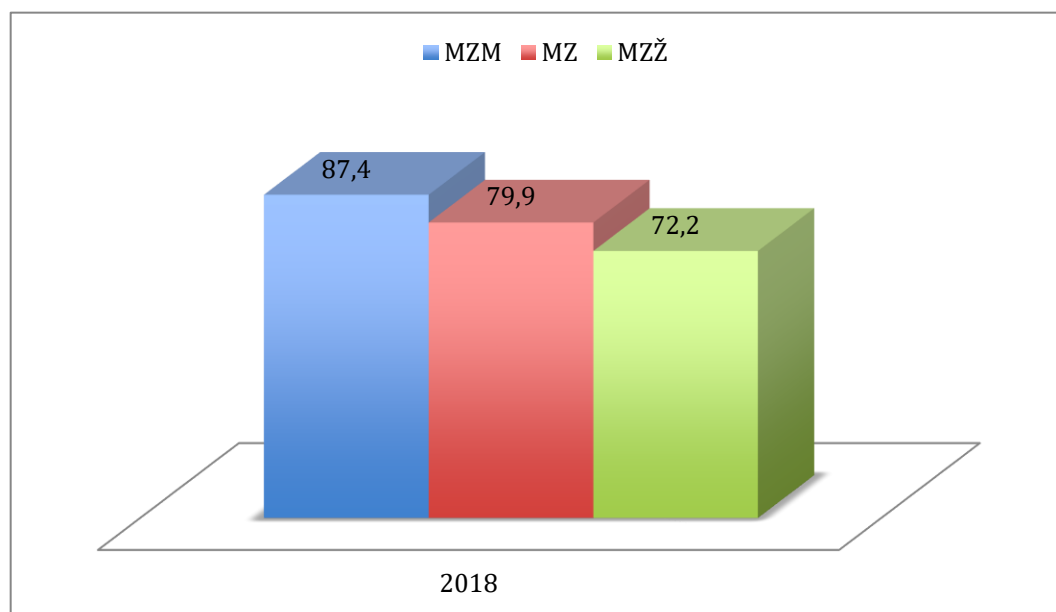
## **2.1 Ženy na trhu práce ve vybraných ekonomických ukazatelích**

Text níže demonstruje rozdílné postavení žen a mužů na trhu práce pomocí vybraných ekonomických ukazatelů.

### **2.1.1 Míra zaměstnanosti**

Míra zaměstnanosti patří ke klíčovým ukazatelům situace na pracovním trhu. Vyjadřuje podíl obyvatel v produktivním věku, kteří mají zaměstnání, tj. jsou aktivní na pracovním trhu. Ukazuje také, jak je společnost schopná využít pracovní sílu (lidský kapitál), který má k dispozici. Míra zaměstnanosti je považována za stěžejní sociálně-ekonomický ukazatel při zkoumání vývoje pracovního trhu. Z uvedeného důvodu je vývoj tohoto ukazatele sledován také v rámci naplňování Strategie Evropa 2020. Do roku 2020 stanovuje jako jeden z hlavních cílů dosáhnout míru zaměstnanosti ve výši 75 %.

Obrázek 2.1 Srovnání míry zaměstnanosti žen a mužů na českém trhu práce (2018)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování.

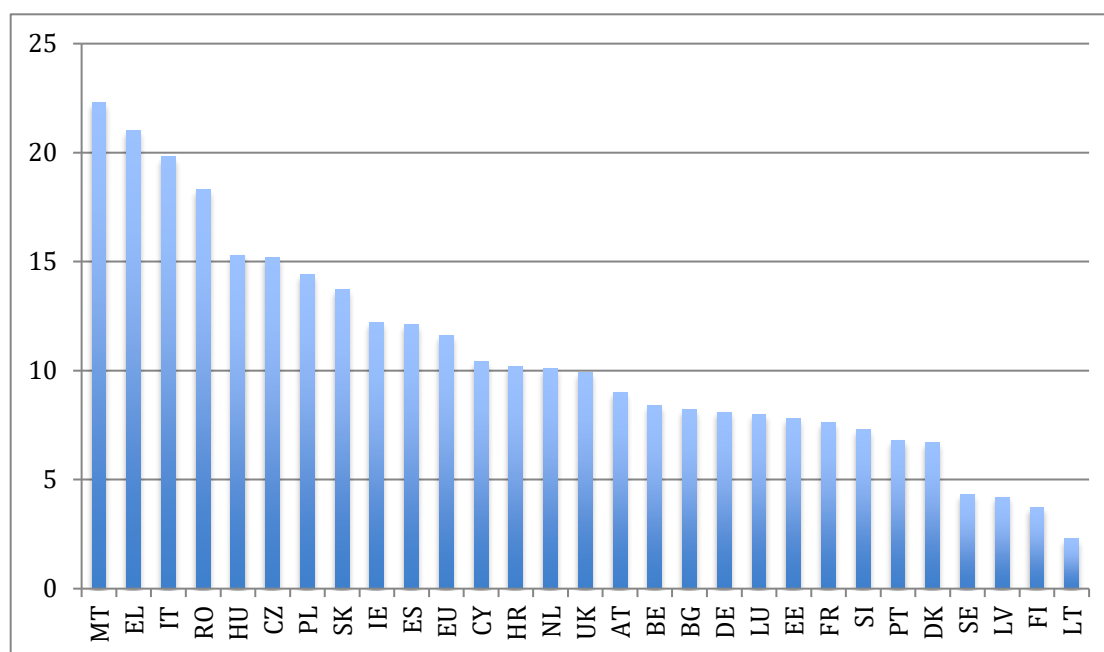
*Poznámky: MZM – míra zaměstnanosti mužů, MZ – obecná míra zaměstnanosti, MZŽ – míra zaměstnanosti žen.*

Zaměstnanost žen je na trzích práce obecně nižší než zaměstnanost mužů a pohybuje se pod obecnou mírou zaměstnanosti. Z obrázku je patrné, že ČR již stanovený cíl splnila – obecná míra zaměstnanosti překročila 75 %. Míra zaměstnanosti žen dosáhla 72,2 % a významně tak překročila národní cíl obsažený v Národním programu reform, který stanovuje do roku 2020 dosáhnout MZŽ ve výši 65 % (Úřad vlády ČR, 2019). V průběhu roku 2018 MZŽ dále rostla, meziročně o 1,4 procentního bodu (p.b.). Nejvyšší nárůst byl zaznamenán ve věkových skupinách 35–39 let (o 2,7 p.b. na 77,6 %), a především u starších věkových skupin, ve věku 55–59 let (o 2,6 p.b. na 82,6 %) a 60–64 let (o 4,1 p.b. na 33,9 %) (ČSÚ).

Do vývoje míry zaměstnanosti starších věkových skupin se promítl mj. pozdější odchod žen do ekonomické neaktivity (důchodu) v důsledku postupného navyšování věku odchodu do důchodu. Nárůst míry zaměstnanosti žen ve středním věku je důsledkem ekonomického růstu, rychlé tvorby nových pracovních míst a zřejmě také zlepšením v oblasti work-life balance (např. zlepšení nabídky předškolních a školních zařízení, větší flexibilita pracovních úvazků a využívání pracovní doby).

Nicméně, podíváme-li se na míru zaměstnanosti v ČR z hlediska genderového, obrázek nebude už tak pozitivní. Pro srovnání s ostatními zeměmi EU lze použít ukazatel, tzv. *gender employment gap* (GEG).

Obrázek 2.1 Gender employment gap v zemích EU (2018, v %)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování.

*Poznámky: Gender employment gap – tj. rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen, je definován jako rozdíl mezi mírou zaměstnanosti mužů a žen ve věku 20–64 let. Míra zaměstnanosti se vypočítává jako podíl počtu zaměstnaných osob ve věku 20–64 let na celkové populaci stejné věkové skupiny.*

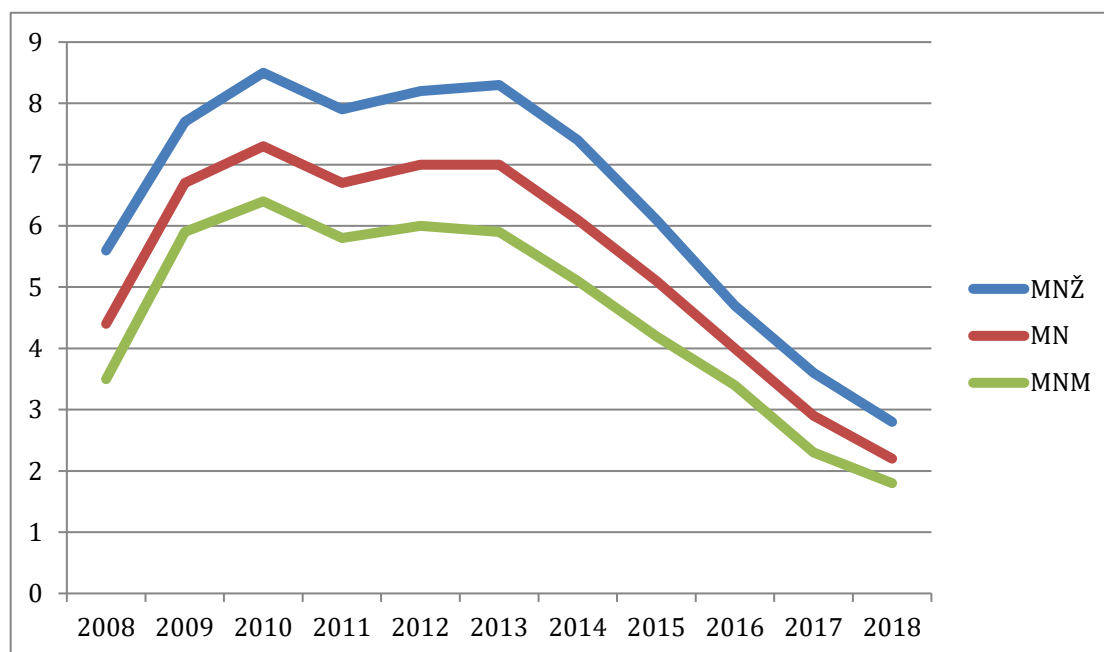
*MT – Malta, EL – Řecko, IT – Itálie, RO – Rumunsko, HU – Maďarsko, CZ – Česko, PL – Polsko, SK – Slovensko, IE – Irsko, ES – Španělsko, EU – Evropská unie, CY – Kypr, HR – Chorvatsko, NL – Nizozemsko, UK – Velká Británie, AT – Rakousko, BE – Belgie, BG – Bulharsko, DE – Německo, LU – Lucembursko, EE – Estonsko, FR – Francie, SI – Slovinsko, PT – Portugalsko, DK – Dánsko, SE – Švédsko, LV – Lotyšsko, FI – Finsko, LT – Litva.*

Z obrázku jsou patrné velké rozdíly v zaměstnanosti mužů a žen v jednotlivých zemích Unie. Největší je tento rozdíl na Maltě (22,3 %), naopak nejmenší v Litvě (2,3 %). Nejvyšších hodnot dosahuje GEG v zemích jižní Evropy, což zřejmě souvisí s převažujícím tradičním pohledem na ženy a jejich úlohu ve společnosti. Naopak nejmenší jsou tyto rozdíly ve skandinávských a pobaltských zemích. **Česká republika má v současnosti (společně s Německem) nejvyšší míru zaměstnanosti, zároveň se ale vyznačuje velkými rozdíly mezi mírou zaměstnaností žen a mírou zaměstnanosti mužů, tj. velmi vysokými hodnotami gender employment gap.** Tento rozdíl činí 15,2 % a převyšuje tak průměr EU (ten dosahuje 11,6 %).

### 2.1.2 Míra nezaměstnanosti

Ženy jsou na trhu práce postiženy tradičně vyšší nezaměstnaností ve srovnání s muži, výjimkou není ani český trh práce (viz Obrázek 2.3).

Obrázek 2.3 Vývoj obecné míry nezaměstnanosti a míry nezaměstnanosti žen a mužů na českém trhu práce (v %)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování.

Poznámky: MNŽ – míra nezaměstnanosti žen, MN – obecná míra nezaměstnanosti, MNM – míra nezaměstnanosti mužů.

**Postavení žen je na trhu práce zatíženo větší nejistotou.** Míra nezaměstnanosti žen je vyšší přibližně o 2–3 procentní body než míra nezaměstnanosti mužů a tato diference dlouhodobě víceméně přetrvává. Prohlubuje se v období ekonomické krize a recese a snižuje se v období ekonomického růstu.

### 2.1.3 Délka pracovní doby a částečné pracovní úvazky

Muži a ženy se na pracovním trhu liší také v počtu odpracovaných hodin. Dlouhodobým trendem je snižování celkového počtu odpracovaných hodin (u mužů i žen). Zatímco v roce 1993 ženy odpracovaly týdně celkem 36,6 hod. (muži 41,4 hod.), v roce 2017 to bylo 32,8 hod. (muži 37,8 hod.) (ČSÚ, 2018). Celkový počet hodin odpracovaný ženami je tedy nižší, než je tomu u mužů (Tabulka 2.1). Hlavním důvodem je zřejmě skutečnost, že ženy jsou více vázány péčí o rodinu, popř. péčí o nejbližší příbuzné. Zčásti mohou hrát roli také osobní preference.



Tabulka 2.1 Počet odpracovaných hodin dle délky pracovní doby a postavení v zaměstnání (2017, v hodinách za týden)

| 2017                           | Ženy        | Muži        |
|--------------------------------|-------------|-------------|
| <b>PLNÁ PRACOVNÍ DOBA</b>      | <b>34,7</b> | <b>38,5</b> |
| z toho:                        |             |             |
| zaměstnanci                    | 34,1        | 37,3        |
| zaměstnavatelé                 | 38,9        | 44,0        |
| OSVČ                           | 39,3        | 43,0        |
| pomáhající rodinní příslušníci | 36,9        | 40,5        |
| <b>KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA</b>    | <b>18,8</b> | <b>18,0</b> |
| z toho:                        |             |             |
| zaměstnanci                    | 19,2        | 18,4        |
| zaměstnavatelé                 | 16,2        | 18,6        |
| OSVČ                           | 17,0        | 16,9        |
| pomáhající rodinní příslušníci | 17,8        | 17,8        |

Zdroj: ČSÚ (2018), vlastní zpracování.

Při bližším pohledu na data o počtu odpracovaných hodin je vidět, že ženy odpracují méně pracovních hodin v plné pracovní době, a to ve všech uvedených kategoriích. **Více hodin odpracují ženy ve zkrácené pracovní době – ovšem s výjimkou kategorie zaměstnavatelé.** Jinými slovy, je více zaměstnavatelů mužů, a to jak pracujících v plné, tak kratší pracovní době.

Ženy jsou také **častěji zaměstnány na základě částečných pracovních úvazků.** Blíže viz Tabulka 2.2.

Tabulka 2.2 Počet zaměstnaných (15–64 let) na částečný úvazek (2017, v %)

| 2017            | Podíl zaměstnaných na částečný úvazek |      | Podíl zaměstnaných na částečný úvazek nedobrovolně |      | Podíl zaměstnaných na částečný úvazek s terciárním vzděláním |      |
|-----------------|---------------------------------------|------|--|------|--|------|
|                 | ženy                                  | muži | ženy   | muži | ženy   | muži |
| Evropská unie   | 31,7                                  | 8,8  | 23,3   | 36,2 | 24,5   | 7,5  |
| Česká republika | 10,9                                  | 2,4  | 9,9  | 6,6  | 12,4   | 3,5  |

Zdroj: ČSÚ (2018), vlastní zpracování.

Práce na částečný pracovní úvazek je jedním z indikátorů pružnosti pracovního trhu. Česká republika, ve srovnání s ostatními zeměmi EU, vykazuje dlouhodobě velmi

malý počet částečných pracovních úvazků. V roce 2017 bylo zaměstnáno jen 14,2 % osob (z celkového počtu zaměstnaných) na kratší pracovní úvazek (v EU 32,4 %), v roce 2018 došlo k dalšímu poklesu – na 13,6 %. Částečné úvazky mohou ale v některých případech znamenat také tzv. podzaměstnanost (tzn., že jedinec chce a má k tomu předpoklady pracovat na plný pracovní úvazek, ale nesežene práci).

Částečné pracovní úvazky jsou vhodným nástrojem harmonizace pracovního a soukromého života (work-life balance), jsou proto využívány zejména ženami, a to bez rozdílů vzdělání (viz Tabulka 2.2). Nedobrovolné zaměstnávání na částečný pracovní úvazek signalizuje problémy na pracovním trhu (vyšší nezaměstnanost). Z tabulky je patrné, že v rámci EU je v současné době mnohem vyšší procento mužů, kteří pracují nedobrovolně na částečný pracovní úvazek, než žen (v důsledku vyšší nezaměstnanosti na některých národních trzích práce, např. v Řecku, Španělsku a Itálii). Na českém trhu práce je aktuálně jiná situace, míra nezaměstnanosti v ČR je nyní nejnižší v EU (2,2 % v roce 2018).

#### 2.1.4 Nerovnost v odměňování žen a mužů

Podle výsledků statistického šetření mají ženy stabilně nižší mzdy/platy než muži. Ženy dosahují přibližně 3/4 průměrné mzdy a okolo 4/5 mediánové mzdy mužů. Přitom ve veřejném sektoru (v platové sféře) je uvedený poměr pro ženy mírně příznivější.

Vyjádření rozdílu pomocí mediánových hodnot mzdy (tj. střední hodnota mzdy, resp. mzda prostředního pracovníka) je přesnější. Mediánová mzda lépe vyjadřuje rozdíly v odměňování žen a mužů než průměrná mzda, kdy její celková výše je silně ovlivněna relativně malou skupinou pracovníků, kteří pobírají vysoce nadprůměrné mzdy. Průměrná hrubá mzda dosáhla koncem roku 2018 výše 33 840 Kč, mediánová mzda 29 247 Kč. Vývoj mediánové měsíční mzdy zachycuje Tabulka 2.3.

Tabulka 2.3 Vývoj měsíční mediánové mzdy v ČR (v Kč) a procentuální podíl mezd žen na mzdách mužů

| M/Ž                | 1996   | 2000   | 2005   | 2010        | 2015   | 2016   | 2017   | 2018   |
|--------------------|--------|--------|--------|-------------|--------|--------|--------|--------|
| Muži               | 10 650 | 14 623 | 20 265 | 23 057      | 25 224 | 26 469 | 29 639 | 31 910 |
| Ženy               | 8 400  | 11 436 | 16 443 | 19 453      | 19 852 | 20 957 | 24 790 | 26 490 |
| Poměr žen/muži (%) | 78,9   | 78,2   | 81,1   | <b>84,4</b> | 79,05  | 79,0   | 83,6   | 83,0   |

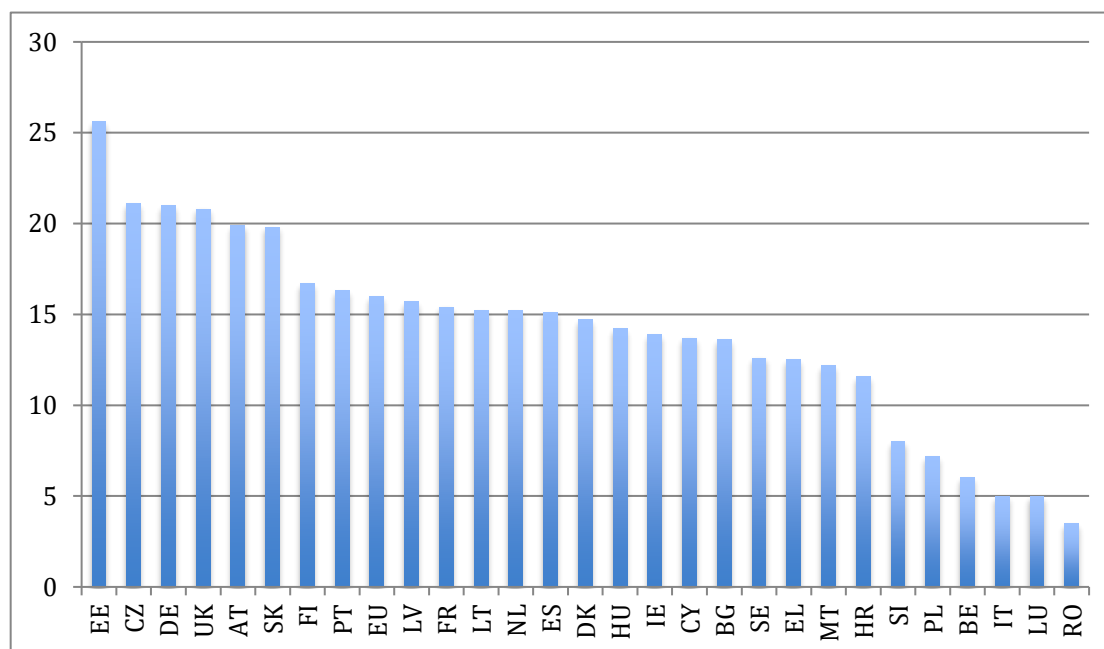
Zdroj: ČSÚ, vlastní propočty a zpracování.

V dlouhodobém horizontu se rozdíl mezi mzdami žen a mužů postupně zmenšuje. Nejpriznivější byl stav v roce 2010. V té době se však začaly na trhu práce projevovat důsledky finanční krize a následné recese, genderový rozdíl v mzdách (vyjádřený jako procentuální podíl mezd žen na mzdách mužů) se začal opět zvětšovat. V roce 2017 došlo k určitému obratu – zejména pod vlivem ekonomického růstu a celkové situace na trhu práce. Nicméně i v současné době je rozdíl ve mzdách mužů a žen větší, než tomu bylo v roce 2010. **Přestože výše mezd průběžně roste, rozdíly ve výši mezd žen a mužů přetrvávají.** Přitom velikost tohoto rozdílu je významně závislá na ekonomickém cyklu (k prohlubování nerovnosti dochází v období ekonomické krize a recese).

### Gender Pay Gap

**Pro mezinárodní srovnání** se používá ukazatel *gender pay gap* (GPG). Vyjadřuje procentuální rozdíl průměrných mezd žen a mužů (vztažený k průměru mezd mužů). Ukazatel lze také vypočítat jako rozdíl mediánových mezd žen a mužů. Na rozdíl od mediánových mezd se ale do průměrných hodnot promítají i extrémní hodnoty (tj. velmi vysoké mzdy, které jsou častější u mužů).

Obrázek 2.4 Gender pay gep (2018)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování.

Poznámky: EE – Estonsko, CZ – Česká republika, DE – Německo, UK – Velká Británie, AT – Rakousko, SK – Slovensko, FI – Finsko, PT – Portugalsko, EU – Evropská unie, LV – Lotyšsko, FR – Francie, LT – Litva, NL – Nizozemsko, ES – Španělsko, DK – Dánsko, HU – Maďarsko, IE – Irsko, CY

–Kypr, BG – Bulharsko, SE – Švédsko, EL – Řecko, MT – Malta, HR – Chorvatsko, SI – Slovinsko, PL – Polsko, BE – Belgie, IT – Itálie, LU – Lucembursko, RO – Rumunsko.

Nejnovější dostupné údaje (pro rok 2018) ukazují, že celkově největší je gender pay gap v Estonsku, kde mají ženy o 25,6 % nižší příjmy než muži. Naopak nejnižší rozdíly ve mzdách jsou v Rumunsku (3,5 %), Lucembursku a Itálii (po 5 %). **Česká republika zaujímá v rámci zemí EU druhé nejhorší místo – GPG dosahuje výše 21,1 %.**

Ukazatel gender pay gap odráží postavení žen na pracovním trhu (horizontální a vertikální segregaci, nedostatečné nástroje work-life balance, zažitá stereotypy volby povolání apod.). **Mění se v průběhu produktivního věku.** Nejvyšší je mezi 35–49 lety, kdy se ženy zpravidla nejvíce věnují péči o děti (dosahuje kolem 30 %). Projevuje se ale již ve věkové kategorii do 24 let (cca 13 %).<sup>5</sup>

GPG je **odlišný také podle vzdělání.** Nejvyšší (29 %) je u vysokoškolsky vzdělaných osob, kde představuje průměrný rozdíl téměř 15 000 měsíčně. Naopak nejnižší je u osob se základním vzděláním (17 %). Liší se také podle regionů – nejvyšší je v Praze (25 %) a v krajích, kde jsou vyšší průměrné mzdy. V této souvislosti je vhodné upozornit na jednu skutečnost. Pokud jde o výši dosaženého vzdělání, je v zemích EU více žen s vysokoškolským vzděláním než mužů (45,8 % žen : 35,7 % mužů, rozdíl činí 10,1 %). V České republice je tento rozdíl v počtu žen s vysokoškolským vzděláním k počtu mužů ještě větší – vysokoškolské vzdělání má 40,6 % žen, ale jen 27,3 % (v české společnosti je tedy o 13,3 % žen s vysokoškolským vzděláním než mužů, přitom rozdíly ve mzdách jsou větší, než je průměr EU).

Pokud jde o **profese**, nejvyšší úroveň dosahuje GPG mezi finančními makléři a makléřkami, a to neuvěřitelných 50 % (tj. přes 400 tis. Kč ročně). Naopak nejnižší je v profesi kuchař/kuchařka, pouze (- 1 %).

Důležitou roli ve snížení GPG hraje **sociální dialog.** Data ukazují, že pokud je v organizaci uzavřena kolektivní smlouva, dosahuje gender pay gap v průměru 21 %. Tam, kde kolektivní smlouva není, pohybuje se GPG na úrovni 24 %. Přitom v soukromém **sektoru** je GPG vyšší (25 %) než ve státních podnicích (20 %), kde jsou průměrné mzdy obecně vyšší a rozdíly v odměňování nejsou tak velké.

---

<sup>5</sup> Blíže k problematice GPG viz Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová a Maříková (2017); uvedené údaje jsou převzaty z této studie.

Nerovnost v odměňování má pro ženy řadu negativních konsekvencí, zejména v podobě **nižších důchodů**. V ČR dosahoval koncem roku 2018 průměrný důchod mužů 13 683 Kč, zatímco průměrný důchod žen činil pouze 11 281 Kč (ČSSZ, 2019). Z nerovného odměňování vyplývá také nerovnost ve spotřebě a omezení vlastnictví, horší přístup k hypotékám, půjčkám, úvěrům a k vlastnickému bydlení, atd. Ženy nad 65 let jsou sociální skupinou, která je nejvíce ohrožena chudobou.

## Shrnutí

Přestože je *de jure* rovné postavení žen na trhu práce dostatečně legislativně zakotveno, reálný stav ukazuje, že rovnosti žen a mužů nebylo *de facto* dosaženo. Tuto skutečnost také potvrzuje analýza vybraných ekonomických ukazatelů.

Situace na českém pracovním trhu je již delší období ovlivněna ekonomickým růstem a ukazuje to i vývoj vybraných ukazatelů. Při bližším pohledu na jednotlivé ukazatele ale vidíme, že genderové rozdíly stále přetrvávají a zmenšují se jen velmi nepatrně. Z toho lze indukovat, že **postavení žen na trhu práce je v první řadě problém společenský a sociální**. Rozdíly mezi muži a ženami jsou důsledkem převládajících genderových stereotypů, zažitých vzorců chování a předsudků. Projevují se v nejrůznějších oblastech života společnosti – tedy i na trhu práce.

Obecná míra zaměstnanosti v ČR v posledních letech plynule rostla (u mužů i žen) a v současnosti dosahuje nejvyšší hodnoty v rámci EU (shodně s Německem). **Růst míry zaměstnanosti ale nijak nesnižuje rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů – ten patří stále k největším v Unii** (vyjádřeno jako gender employment gap).

Ženy mají na trhu práce méně stabilní postavení – **dlouhodobě jsou zatíženy vyšší mírou nezaměstnanosti než muži**. Rozdíl v míře nezaměstnanosti se prohlubuje v období ekonomické recese a zmenšuje se v období růstu.

Ženy a muži se liší také v počtu odpracovaných hodin. Ženy stráví v zaměstnání přibližně o 5 hodin týdně méně a jsou také častěji zaměstnávány na základě částečných pracovních úvazků, které jsou vhodným nástrojem harmonizace pracovního a rodinného života. Starost o rodinu a děti spočívá z větší části právě na ženách.

Česká republika se vyznačuje **velkými rozdíly ve mzdách žen a mužů**. Ukazatel gender pay gap dosahuje druhé nejvyšší hodnoty v rámci zemí EU! Nerovnost v odměňování pak nejvíce doléhá na ženy především v seniorském věku v podobě

nižších starobních důchodů. V důsledku toho **jsou ženy nad 65 let sociální skupinou, která je nejvíce ohrožena rizikem chudoby.**

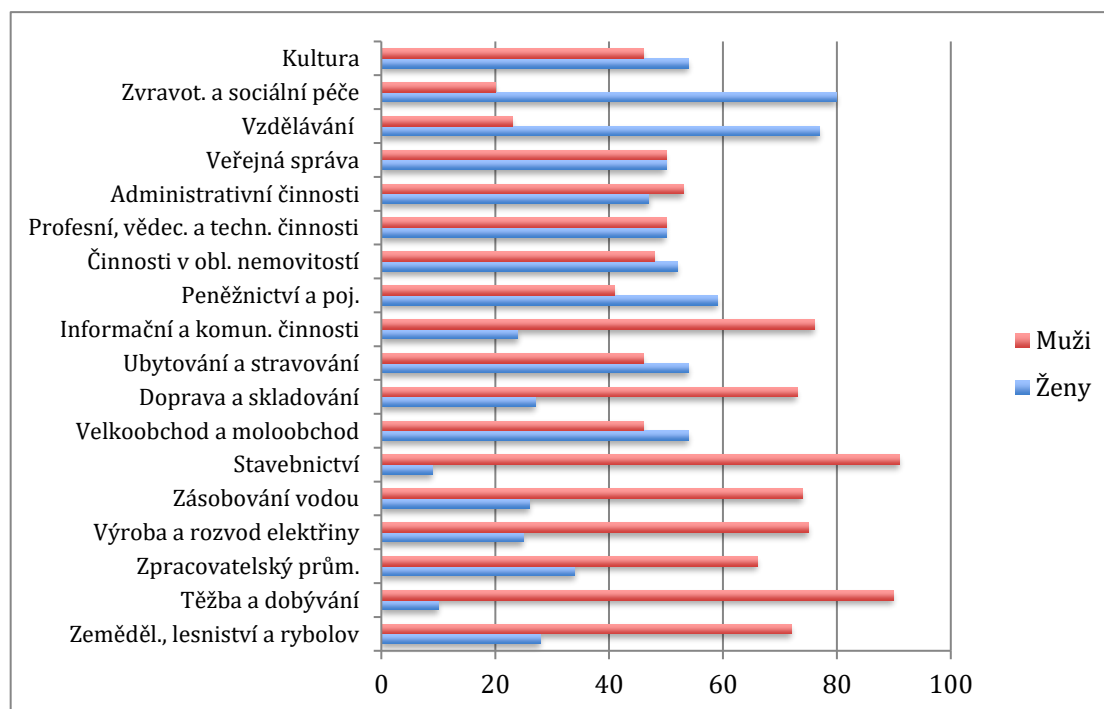
## 2.2 Genderová segregace na trhu práce

Výše uvedené ekonomické ukazatele ale nevypovídají nic o struktuře zapojení žen a mužů do jednotlivých odvětví, oborů či profesí. Rozlišují se dva základní typy genderové segregace na trhu práce – *horizontální* a *vertikální*.

### 2.2.1 Horizontální genderová segregace na trhu práce

Za horizontální genderovou segregaci se označuje situace, kdy dochází k **vysoké koncentraci žen nebo mužů v určitém odvětví**, sektoru, oboru či profesi. Výzkumy a provedené studie ukazují, že ve všech evropských zemích včetně České republiky se ženy a muži koncentrují do určitých profesí („typicky ženská“ a „typicky mužská“ povolání).

Obrázek 2.5 Zastoupení ženy a mužů v jednotlivých odvětvích podle klasifikace CZ-NACE (2017, v %)



Zdroj: ČSÚ (2018), vlastní zpracování.

V České republice se *ženy* se koncentrují zejména v odvětví zdravotnictví a sociální péče (kde tvoří 80 % všech zaměstnanců), ve vzdělávání (77 %), peněžnictví a pojišťovnictví (59 %), v odvětví ubytovacích a stravovacích služeb a hotelnictví (54

%) a ve velkoobchodě a maloobchodě (54 %). *Muži* jsou zase nejvíce zastoupeni v odvětví stavebnictví (tvoří 91 % všech zaměstnanců), v těžebním odvětví (90 %), v informačních a komunikačních činnostech (76 %), v odvětví energetiky (75 %), v logistice a skladování (73 %) a v zemědělství a lesnictví (72 %). Rovnoměrně (co do počtu) jsou mezi ženy a muže rozdělena pracovní místa ve veřejné správě a v odvětví profesních, vědeckých a technických činností. Jen malé rozdíly jsou v početním zastoupení žen a mužů v odvětví administrativy a v oblasti nemovitostí.

Pokud jde o zastoupení v jednotlivých sektorech ekonomiky, téměř 3/4 žen pracuje ve službách. Muži jsou pak přibližně stejným dílem zastoupeni v sekundárním a terciárním sektoru.

Tabulka 2.4 Procento zaměstnaných žen a mužů v jednotlivých sektorech ekonomik (1. čtvrtletí 2018)

| Sektor                 | Ženy | Muži |
|------------------------|------|------|
| Zemědělství            | 1,7  | 3,8  |
| Průmysl a stavebnictví | 23,8 | 48,4 |
| Služby                 | 74,4 | 48,0 |

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování.

Horizontální segregace ale není pouze o početním zastoupení žen a mužů napříč odvětvími a profesemi. Je spojena s řadou nerovností a stereotypů (např. výrazně nižší mzdy v oborech s vysokou koncentrací žen).

Existuje několik příčin vzniku horizontální genderové segregace a jejího přetrvávání, zejména:

- převládající průmyslová struktura – v zemi, regionu převládá určitý typ průmyslu, což má vliv na poptávku a nabídku na trhu práce po určitých profesích,
- struktura ekonomiky – její rozdělení do jednotlivých sektorů,
- nastavení sociálního státu – délky mateřské a rodičovské dovolené, dávek atd.,
- stupeň a obor vzdělání potenciálních zaměstnanců,
- existence genderových stereotypů (ve společnosti, v rodině),
- existence bariér u zaměstnavatelů.

### **Příklad**

Země s rozvinutým sektorem služeb mají vyšší míru genderové segregace povolání. Souvisí to s přesunutím velké části pečujících a pomocných aktivit, které dříve vykonávaly ženy jako neplacenou práci v domácnostech a rodinách, na trh práce. To paralelně se snahou států zvýšit zaměstnanost žen vedlo k tomu, že ženy vstoupily ve velké míře právě do pečujících a servisních povolání. Tato povolání často také nabízejí větší flexibilitu z hlediska možnosti sladit práci a rodinu. Častěji umožňují pracovat na částečný úvazek, a proto jsou lákavější pro ženy, které jsou stále považovány za primární pečovatelky o děti a domácnost. Je však otázkou, zda flexibilita je reakcí na potřeby žen, nebo zda tyto práce ženy vyhledávají pro jejich flexibilitu. A nutno poznamenat, že tato flexibilita může být často pro ženy negativní ve formě nejisté a nárazové práce. Naopak, „typicky mužská“ povolání málokdy nabízejí možnost částečného úvazku a zaměstnavatelé mají tendenci do takových pozic vybírat spíše muže, u nichž nepředpokládají závazek péče o rodinu (Valentová, Šmídová, Katrňák 2007).

**Horizontální segmentace významně souvisí se vzděláním** – s oborem studia, pro který se žáci na konci základní školy rozhodnou. Rozhodování žáků přitom ovlivňuje několik faktorů:

- **Škola** – mnohé výzkumy ale ukazují, že to jsou právě školy, které podporují a oceňují dívky a chlapce v rozdílných předmětech. Obecně jsou při studiu dívky a ženy spojovány s předměty a obory, které jsou založeny na vztahovosti a emocionalitě. Chlapci a muži jsou naopak tradičně spojováni s technickými obory a logickým myšlením (Smetáčková, 2005).
- **Rodina** – jaké povolání mají rodiče, tradice určitého povolání v rodině (tradice lékařů, advokátů, automechaniků apod.), představy rodičů o povolání jejich potomka, ale také celková úroveň kulturního kapitálu v rodině (tj. vztah ke vzdělání, k umění, hudbě, literatuře apod.).
- **Vliv médií** – jaká povolání jsou propagována, jak se o jednotlivých profesích hovoří.
- **Prestiž** – kterou si společnost spojuje s výkonem určité profese; míra společenského uznání, společenský status.
- **Vliv genderových stereotypů** – které ve společnosti převládají.
- **Osobní dispozice** – vrozené předpoklady vykonávat určitou profesi.

Volba povolání je tak významně ovlivněna vnějším prostředím a převažuje rozhodování podle genderového hlediska. Podle dat ČSÚ (2017) se dívky rozhodují především pro studium humanitních, zdravotnických a pedagogických oborů, popř.



oborů ze sektoru služeb (zejm. cestovní ruch, gastronomie). Chlapci v převažující míře volí přírodní a technické vědy, např. informatiku, elektrotechniku a stavebnictví.

### 2.2.2 Vertikální genderová segregace na trhu práce

Společně s horizontální segregací se na trzích práce projevuje také segregace vertikální, kdy ženy a muži mají odlišné zastoupení v rámci zaměstnanecké hierarchie. Na vyšších pozicích, které jsou spjaty také s vyšší prestiží, obvykle převažují muži, na nižších pracovních pozicích ženy. Vertikální genderová segregace dále posiluje příjmovou nerovnost, která plyne ze segregace povolání. Jinak řečeno, muži pracují v lépe placených odvětvích na lépe placených pracovních pozicích.

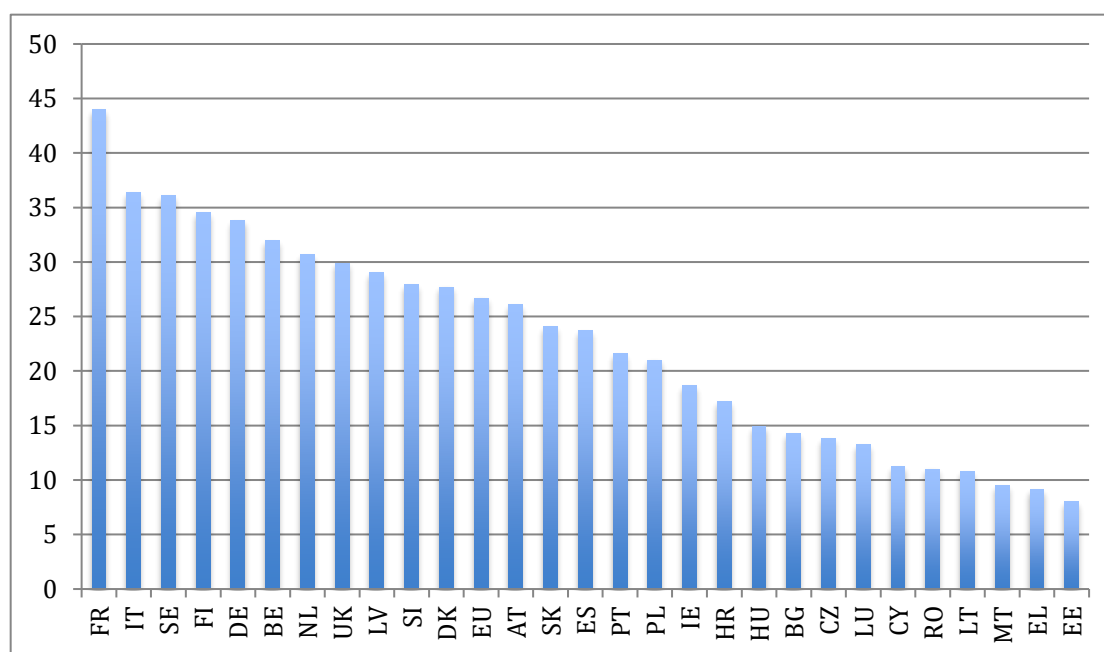
Vertikální segregace je výrazná především v odvětvích s vysokou koncentrací žen. Valentová, Šmídová a Katrňák (2007) uvádějí, že *„čím typičtěji ženské povolání ženy zastávají, tím mají v porovnání s muži nižší příjem a zároveň menší možnost kariérního růstu, nižší sociální status, méně příležitostí stát se vedoucí pracovníci a rozhodovat.“*

#### **Příklady**

Drtivou většinu zaměstnanců ve zdravotnictví tvoří ženy (cca 80 %), přitom na pozicích primářů či ředitelů nemocnic převládají muži. Totéž platí na mnoha vysokých školách, kde převažují ženy, ale vedoucí funkce zastávají v drtivé většině muži. Ženy jsou ve funkci vedoucí katedry, děkanky, proděkanky, rektory apod. jen velmi ojediněle.

Přestože se ženy ve srovnání například s 90. léty dostávají do vedoucích pozic mnohem častěji, jejich procentuální zastoupení v managementu, ve správních radách podniků, ve vedoucích funkcích ve státní správě atd. je stále velmi nízké.

Obrázek 2.6 Podíl žen na úrovni senior (vyššího) managementu velkých podniků (2018, v %)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování.

*Poznámky: FR – Francie, IT – Itálie, SE – Švédsko, FI – Finsko, DE – Německo, BE – Belgie, NL – Nizozemsko, UK – Velká Británie, LV – Lotyšsko, SI – Slovinsko, DK – Dánsko, EU – Evropská unie, AT – Rakousko, SK – Slovensko, ES – Španělsko, PT – Portugalsko, PL – Polsko, IE – Irsko, HR – Chorvatsko, HU – Maďarsko, BG – Bulharsko, CZ – Česká republika, LU – Lucembursko, CY – Kypr, RO – Rumunsko, LT – Litva, MT – Malta, EL Řecko, EE – Estonsko.*

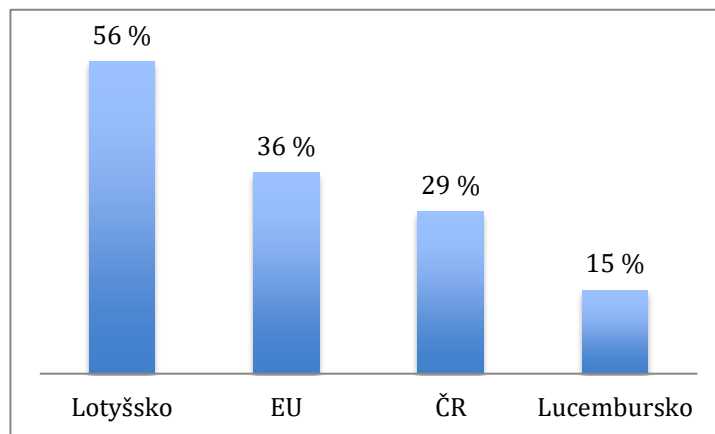
Obrázek 2.6 znázorňuje procentuální zastoupení žen v top-managementu velkých společností, jejichž akcie jsou obchodovány na burze. Na první pohled je zřejmé, že sledovaný ukazatel se v jednotlivých zemích EU významně liší; dosahuje hodnot od 44 % ve Francii po 8 % v Estonsku. Pro Českou republiku nevyznívá mezinárodní srovnání příliš lichotivě – pozice ve vrcholovém managementu velkých podniků jsou obsazeny pouze z 13,8 % ženami.

Ženy mají často do vyšších pozic omezený přístup z důvodu tzv. **skleněného stropu** (*glass ceiling*). Jedná se o jakousi „neviditelnou bariéru“, překážku – tradiční vzorce chování, hodnoty či předpoklady, které brání ženám v profesním (kariérním) postupu. Ženy tak jen zřídka dosáhnou na nejvyšší profesní, ekonomické, akademické či politické pozice. Skleněný strop je hranice, kam až jsou ženy ve svém postupu „vpuštěny“. Výraz „skleněný“ vyjadřuje, že žena díky svým profesním a osobnostním kvalitám na špičkovou pozici již dohlédne. Začne-li ovšem vyvíjet úsilí, aby se na vrcholnou pozici dostala, narazí na „neviditelnou“ překážku v podobě různých tlaků a snah, které jsou namířeny proti jejímu postupu.

Existenci skleněného stropu potvrzují i další údaje Eurostatu (2019). V roce 2018 pracovalo v zemích EU na manažerských pozicích celkem 9,4 mil. osob (z toho mužů 6 mil., tj. 64 %, a 3,4 mil. žen, tj. 36 %). To znamená, že jeden manažer ze tří je žena, ovšem bez rozlišení, zda se jedná o nižší, vyšší či vrcholný management. Čím výše v podnikové hierarchii, tím je zastoupení žen menší. V představenstvech společností jsou ženy zastoupeny pouze 27 % a ve vrcholném managementu velkých podniků tvoří jen 17 %.

V České republice je situace ve všech uvedených ukazatelích podprůměrná (viz Obrázky 2.7 až 2.9; uvedeny jsou vždy země, kde je sledovaný ukazatel nejvyšší a nejnižší, průměr EU a ČR).

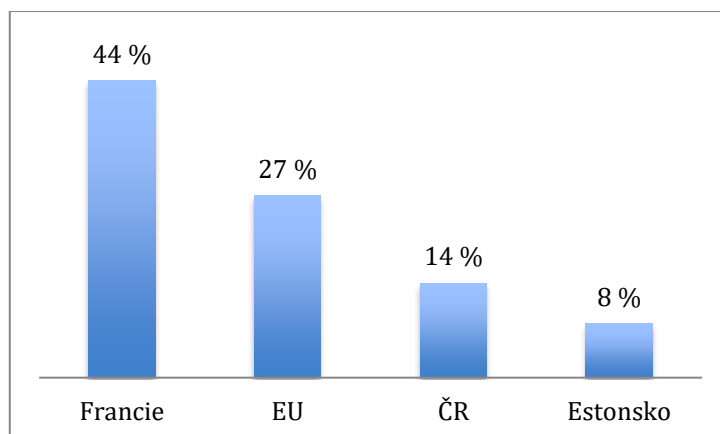
Obrázek 2.7 Podíl žen v managementu podniků (bez rozdílu úrovně managementu, 2017)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování.

Na manažerských pozicích pracuje 29 % žen (obdobně je tomu také v Dánsku, Itálii a Nizozemsku). Ještě nižší zastoupení žen je již jen na Kypru (23 %) a v Lucembursku. Pro doplnění, v Německu je zastoupení žen v managementu obdobné jako v ČR, a to 30 %. Na Slovensku dosahuje zastoupení žen v manažerských pozicích poměrně vysoké úrovně 40 %. Průměr EU se od roku 2012 nezměnil a setrvává na stejné úrovni.

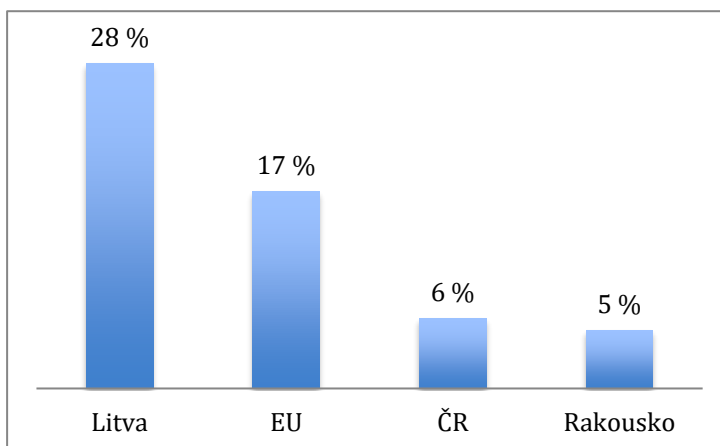
Obrázek 2.8 Podíl žen v představenstvech největších veřejně obchodovaných společností (2018)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování.

Nejvíce žen je v dozorčích radách zastoupeno ve Francii (44 %), dále v Itálii a Švédsku (po 36 %) a ve Finsku (35 %). Nejméně jsou zastoupeny ženy v dozorčích radách podniků v Estonsku (8 %), v Řecku (9 %) a na Maltě (10 %). V Německu je zastoupení žen v dozorčích radách poměrně vysoké – dosahuje 34 %. Na Slovensku dosahuje sledovaný ukazatel 24 %. Průměrný ukazatel EU od roku 2013 vzrostl, a to o 9 procentních bodů (v roce 2013 bylo v dozorčích radách největších společností zastoupeno pouze 18 % žen).

Obrázek 2.9 Podíl žen na úrovni senior managementu největších veřejně obchodovaných společností (2018)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování.

Pokud jde o podíl žen na úrovni vyššího managementu velkých společností, nejvyšší zastoupení mají ženy v Litvě (28 %), dále v Bulharsku, Lotyšsku (po 27 %) a v Rumunsku (25 %). Naopak nejméně žen je zastoupeno v senior managementu ve velkých firmách v Rakousku (5 %) a v ČR (6 %). Nízké zastoupení žen vykazuje také

Itálie (9 %) a Portugalsko (10 %). V Německu jsou ženy zastoupeny 14 %, na Slovensku dokonce 20 %.

Kromě skleněného stropu se lze na trhu práce setkat s **efektem skleněného výtahu** (*the glass escalator effect*). Projevuje se v genderově nerovném zacházení v pracovním prostředí, kde dominují ženy. Jedná se o situaci, kdy žena a muž vykonávají práci na stejné pozici, mají shodný obsah práce a jejich efektivita se neliší. Muži mají ale v důsledku minoritního postavení na pracovišti větší šanci na pracovní postup. V kariérním žebříčku tak postupují rychleji než stejně kvalifikovaná žena. Nejčastěji se efekt skleněného výtahu projevuje v sociálně orientovaných profesích, ve vzdělávacích systémech či zdravotnictví.

Příčinou vertikální segregace jsou zpravidla opět vžitá genderová stereotypy a vzorce chování. Muži jsou setrvale považováni za přirozené vůdce, kteří jsou schopni rozhodovat se racionálně a bez emocí. Ženy jsou naopak stereotypně spojovány spíše s emocionálním rozhodováním. Kvůli rodinným povinnostem jsou ženy považovány za méně efektivní zaměstnance. Jsou spojovány s rodinou a dětmi, muži naopak s kariérou.

## Shrnutí

K nerovnoměrnému postavení žen na pracovních trzích přispívá také tzv. horizontální genderová segregace. Jedná se o skutečnost, kdy ženy jsou koncentrovány do „typicky ženských“ odvětví, oborů a profesí, a pokud se chtějí uplatnit v oborech „typicky mužských“, musí vynaložit daleko více úsilí, aby se jim to podařilo.

Horizontální segregace je zpravidla doprovázena také vertikální genderovou segregací. Znamená, že ženy jsou v organizacích v nesrovnatelně menší míře než muži zastoupeny na vyšších manažerských pozicích, na lépe hodnocených pracovních místech s pravomocemi rozhodování a řízení a také s větší odpovědností.

Důvody obou typů genderové segregace jsou shodné. Spočívají především v zažitých genderových stereotypch a vzorcích chování.

V posledních několika letech se začíná postavení žen v podnicích více měnit. Ve vysoce konkurenčním prostředí podniky využívají všechny nástroje k posílení své pozice na trhu a ke zvýšení výkonu. Mnohé z nich si uvědomují, že nedostatek žen ve vedení je v konečném důsledku pro efektivitu pracovních týmů nevýhodou.

Analýza ukázala, že v České republice je velmi vysoká jak horizontální, tak vertikální segregace. Zastoupení žen v řídicích a vrcholných orgánech podniků patří v ČR ve srovnání s ostatními zeměmi EU k nejnižším.

#### **Příklad**

Jako příklad úspěšného mezinárodního podniku, který uplatňuje princip rovného zacházení, lze uvést společnost SAP. Tato mezinárodní společnost získala již v roce 2016 světový certifikát EDGE (Economic Dividens for Gender Equality), který se vztahuje také na její pobočku SAP ČR – jedno z největších center podnikových služeb v Praze, které poskytuje finanční a personální služby pobočkám SAP po celém světě. V pražském centru služeb tvoří ženy 73 % všech zaměstnanců, vedoucí pozice jsou obsazeny ženami ze 67 %. Podnik nabízí zaměstnancům zejména benefity, které jsou zaměřeny na flexibilitu práce (např. home office – práci z domova, možnost jít v případě nutnosti do práce i s dítětem – k dispozici je vybavený dětský koutek). Tam, kde to provozní podmínky umožňují, společnost nabízí ženám po ukončení rodičovské dovolené zkrácené pracovní úvazky.

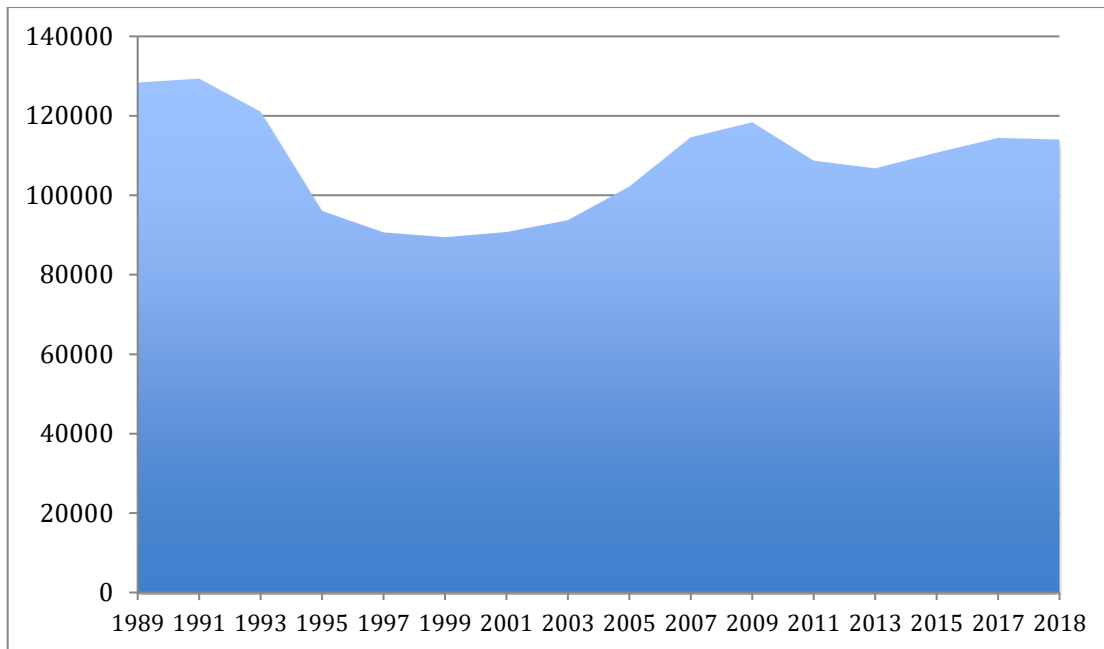
Zdroj: <https://news.sap.com/cz/2018/11/v-sap-services-zastavaji-manazerske-pozice-ze-dvou-tretin-zeny-v-podnikovych-sluzbach-v-cr-je-to-pritom-prumerne-pouze-42/>.

Ženy stále častěji působí v managementu podniků, a to především na úseku personalistiky, financí či marketingu – tedy v oborech, které jsou pro ně přitažlivé. Výsledky výzkumů ukazují, že v podnicích, kde jsou v čele ženy, je příjemnější atmosféra na pracovišti, lepší pracovní vztahy, často vyšší motivace a angažovanost zaměstnanců.

### **2.3 Návrat žen na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené**

Složitost postavení žen na trhu práce vyplývá především z jejich mateřství a rodičovství. Ženy, které strávily delší dobu na rodičovské dovolené, mají na trhu práce podstatně horší pozici než muži. Odchod na mateřskou dovolenou zpravidla zastaví na několik let jejich kariérní postup. Po návratu na trh práce se pak musí vyrovnat se skloubením pracovního a rodinného života a také s tím, aby si udržely, popř. znovu získaly vysokou úroveň znalostí ve svém oboru. Zastarávání znalostí a dovedností je v dnešní době daleko rychlejší, než kdykoli dříve. Pokud se žena vrací na pracovní trh po třech a nebo i více letech, je znovu na začátku své kariéry, většinou i s horšími možnostmi nalézt vhodnou práci, neboť není s ohledem na děti již tak flexibilní.

Obrázek 2.10 Vývoj počtu porodů v ČR (1989 – 2018)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování.

Na Obrázku 2.10 je zachycen vývoj porodnosti v České republice v posledních třech dekáдах. Podíváme-li se na obrázek pozorněji, je vidět, že **porodnost je silně ovlivněna politickou stabilitou a ekonomickým vývojem**. Porodnost klesala po celá 90. léta, významně zejména v jejich první polovině. Politické a ekonomické změny vyvolaly pocit nejistoty a nestability, ekonomika a trh procházely velkými proměnami. Zatímco v roce 1989 se narodilo 128 356 dětí, v roce 1999 porodnost dosáhla historického minima (počet narozených dětí poklesl na 89 471). V roce 2004 se ČR stala členem EU a následovalo období rychlého ekonomického růstu, který byl přerušen až v roce 2008 finanční krizí a následnou ekonomickou recesí. V letech 2004–2009 porodnost rychle rostla (v roce 2009 se na rodilo 118 348 dětí). V následujících letech klesala, a to až do roku 2013 (106 751 narozených dětí). Koncem roku 2014 začalo ekonomické oživení a již v následujícím roce (2015) se porodnost zvýšila, až do roku 2017 měla vzestupnou tendenci, v roce 2018 došlo jen k velmi mírnému poklesu (ze 114 405 narozených dětí v roce 2017 na 114 036 v roce 2018).

Vhodně nastavená rodinná politika může porodnost pozitivně ovlivnit a přispět k zamezení velkých poklesů porodnosti především v letech ekonomické recese.

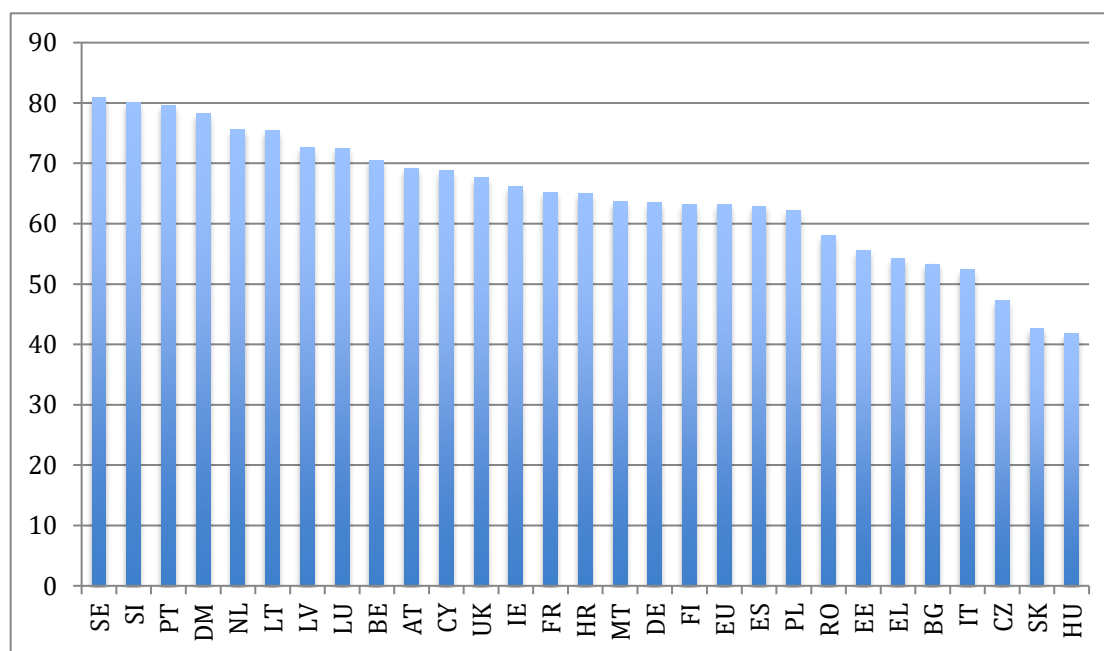
### 2.3.1 Hlavní nástroje rodinné politiky České republiky

V návaznosti na „Strategický rámec Česká republika 2030“ a „Národní koncepci podpory rodin s dětmi“ přijalo MPSV ČR v roce 2017 *Koncepci rodinné politiky*. Jako klíčové jsou v uvedeném dokumentu definovány (v souvislosti se zkoumaným tématem) tyto problémy:

- Přetrvávající společenské stereotypy a s nimi související nevýhodné postavení žen (a starších osob) na trhu práce.
- Vysoký vliv mateřství na zaměstnanost (výrazně nižší zaměstnanost žen s dětmi do 6 let jejich věku) (viz Obrázek 2.11).
- Nedostatečné možnosti pro sladění soukromého a pracovního života (především nedostatek flexibilních pracovních úvazků a dostupných služeb péče o předškolní děti) (viz Obrázek 2.14).
- Rozdíly v příjmech mezi muži a ženami. Vyšší ohrožení chudobou u rodin s jedním rodičem a části pracujících žen.

Naopak, jako pozitivní je hodnocena vysoká úroveň vzdělání žen. Vyšší vzdělání indikuje vyšší produktivitu práce a také větší schopnost flexibilně se přizpůsobit aktuálním potřebám pracovního trhu.

Obrázek 2.11 Míra zaměstnanosti žen s malým dítětem (do 6 let) v zemích EU (2018)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování.



Poznámky: SE – Švédsko, SI – Slovinsko, PT – Portugalsko, DM – Dánsko, NL – Nizozemsko, LT – Litva, LV – Lotyšsko, LU – Lucembursko, BE – Belgie, AT – Rakousko, CY – Kypr, UK – Velká Británie, IE – Irsko, FR – Francie, HR – Chorvatsko, MT – Malta, DE – Německo, FI – Finsko, EU – Evropská unie, ES – Španělsko, PL – Polsko, RO – Rumunsko, EE – Estonsko, EL – Řecko, BG – Bulharsko, IT – Itálie, CZ – Česká republika, SK – Slovensko, HU – Maďarsko.

Míra zaměstnanosti žen s malými dětmi do 6 let je v ČR ve srovnání s ostatními členskými zeměmi velmi nízká (třetí nejnižší v roce 2018) – přitom obecná míra zaměstnanosti dosahuje v ČR nejvyšších hodnot ve srovnání s ostatními zeměmi EU. Detailnější pohled poskytuje Tabulka 2.5.

Tabulka 2.5 Srovnání míry zaměstnanosti vybraných skupin obyvatelstva (2018, v %)

| Ukazatel                      | ČR          | EU   |
|-------------------------------|-------------|------|
| Míra zaměstnanosti (MZ)       | 81,8        | 74,5 |
| Míra zaměstnanosti žen (MZŽ)  | 74,0        | 68,8 |
| Míra zaměstnanosti mužů (MZM) | 89,3        | 80,2 |
| MZŽ s dětmi do 6 let          | <b>47,2</b> | 63,1 |
| MZM s dětmi do 6 let          | 90,6        | 89,6 |
| MZŽ s dětmi nad 12 let        | 90,9        | 75,1 |
| MZM s dětmi nad 12 let        | 93,8        | 85,3 |

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování.

Zatímco obecná míra zaměstnanosti dosahuje v ČR v rámci EU v současné době nejvyšších hodnot (za rok 2018 dosáhla 81,8 %), z genderového hlediska se jeví situace poněkud jinak. Míra zaměstnanosti mužů je v ČR (v souladu s obecnou mírou zaměstnanosti) v rámci Unie bezkonkurenčně nejvyšší (89,3 %), zatímco míra zaměstnanosti žen dosahuje 74 %. Je to sice více, než je unijní průměr tohoto ukazatele (68,8 %), ale v mnoha zemích (při nižší obecné míře zaměstnanosti) je zaměstnanost žen vyšší (např. ve skandinávských zemích, ve Švédsku dosahuje míra zaměstnanost žen nejvíce – 78,7 %, v pobaltských zemích, nejvíce v Litvě – 78,4 %, v Německu 76,8 %). Ohromný **propad zaměstnanosti je pak patrný u žen s malými dětmi** (do 6 let) – na 47,2 %. Situace žen se staršími dětmi je zcela jiná – na českém trhu práce dosahuje tato skupina žen vysoké zaměstnanosti – 90,9 %. Pro úplnost je vhodné dodat, že míra zaměstnanosti bezdětných žen činí v ČR 75,5 % (průměr v EU 67,4 %).

Z uvedené analýzy lze vyvodit několik závěrů:

- Zásadním problémem je na českém trhu práce enormně nízká zaměstnanost žen s malými dětmi. Přestože obecná míra zaměstnanosti je ve srovnání s ostatními členskými zeměmi EU aktuálně v ČR nejvyšší, zaměstnanost žen s malými dětmi dosahuje extrémně nízkých hodnot (47,2 % – třetí nejhorší výsledek). Rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen s malými dětmi činí 43,6 p.b.!
- Míra zaměstnanosti mužů není počtem dětí nijak podstatně ovlivněna.
- Míra zaměstnanosti žen je obecně přibližně o více než 15 p.b. nižší, a to i v současnosti, kdy se na trhu práce dlouhodobě projevuje nedostatek pracovních sil.

**Rodiny s malými dětmi patří v ČR k nejohroženějším skupinám, pokud jde o riziko ohrožení chudobou.** Důvodem je právě to, že v nich obvykle pracuje pouze jeden člen rodiny.

Přestože je aktuálně na českém trhu práce nedostatek pracovních sil, rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů je stále poměrně dost velký. Zaměstnavatelé poptávají zejména profese, které nejsou pro ženy příliš vhodné. Převažuje poptávka po méně kvalifikovaných profesích, jako jsou montážní dělníci nebo pomocní pracovníci ve výrobě či stavebnictví. Vysoká poptávka je také po řidičích nákladních vozidel, svářečích nebo skladnících. Příčinou této situace je mj. struktura ekonomiky. Česká republika je nazývána „průmyslovým srdcem Evropy“ – v sekundárním sektoru (tj. průmysl a stavebnictví) pracuje nejvíce osob ze všech evropských zemí (dle ČSÚ přes 38 % zaměstnanců v roce 2017). Naopak vývoj sektoru služeb, kam patří profese s převahou žen, za vyspělými zeměmi zaostává (přes 59 % zaměstnanců).

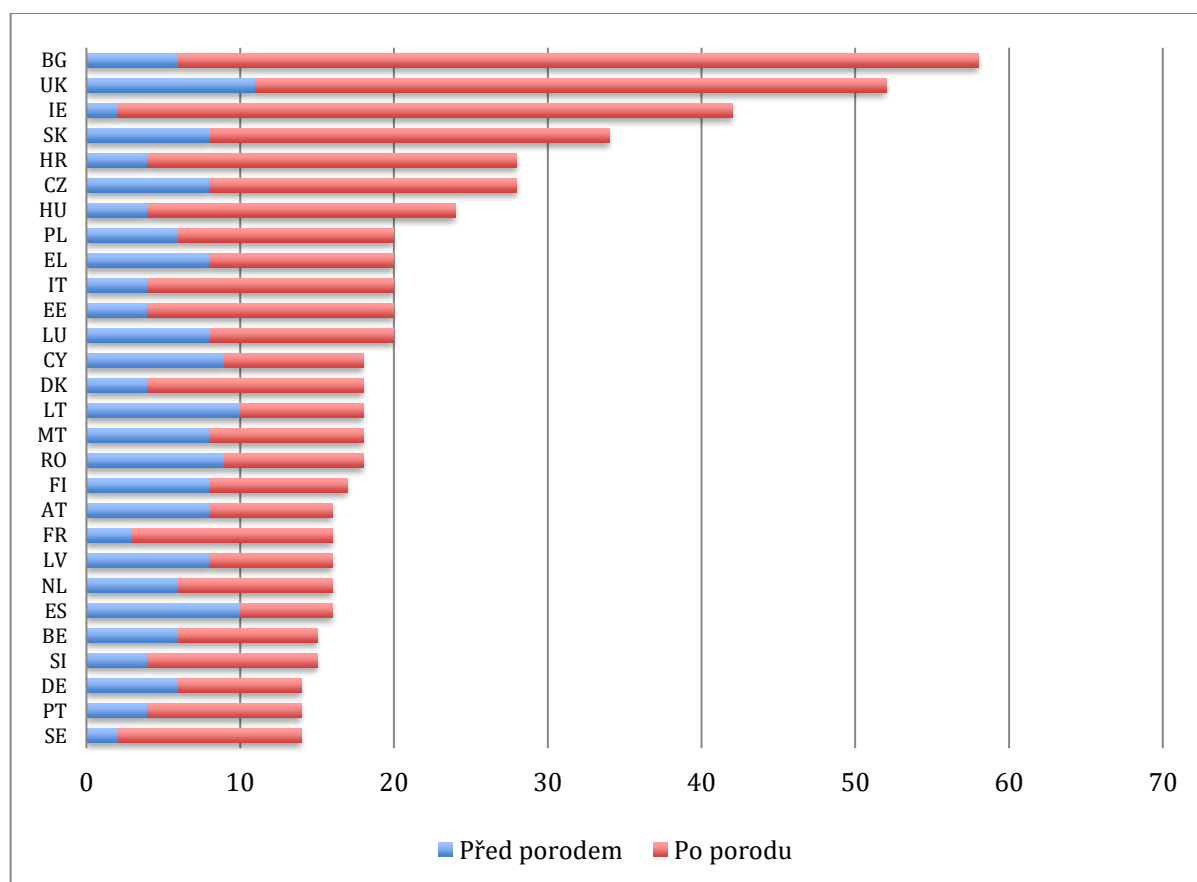
**K realizaci rodinné politiky používá stát řadu nástrojů**, k nejdůležitějším patří mateřská a rodičovská dovolená, peněžitá pomoc v mateřství, rodičovský příspěvek a vyrovnávací příspěvek v rodičovství a mateřství.

#### ***Mateřská a rodičovská dovolená***

Délka mateřské dovolené se v jednotlivých zemích liší (Obrázek 2.9). Národní vlády si mohou nastavit, kolik týdnů bude mateřská dovolená zahrnovat před porodem a kolik po porodu, kolik týdnů bude poskytováno mandatorně (povinně ze zákona) a

kolik nad tuto hranici. Dle současné evropské legislativy musí ale každá země poskytovat minimálně 14 týdnů, z toho 2 týdny mandatorně.

Obrázek 2.12 Délka mateřské dovolené v zemích EU (2018, v týdnech)



Zdroj: European Parliament (2019), vlastní zpracování.

*Poznámky: BG – Bulharsko, UK – Velká Británie, IE – Irsko, SK – Slovensko, HR – Chorvatsko, CZ – Česká republika, HU – Maďarsko, PL – Polsko, EL – Řecko, IT – Itálie, EE – Estonsko, LU – Lucembursko, CY – Kypr, DK – Dánsko, LT – Litva, MT – Malta, RO – Rumunsko, FI – Finsko, AT – Rakousko, FR – Francie, LV – Lotyšsko, NL – Nizozemsko, ES – Španělsko, BE – Belgie, SI – Slovinsko, DE – Německo, PT – Portugalsko, SE – Švédsko.*

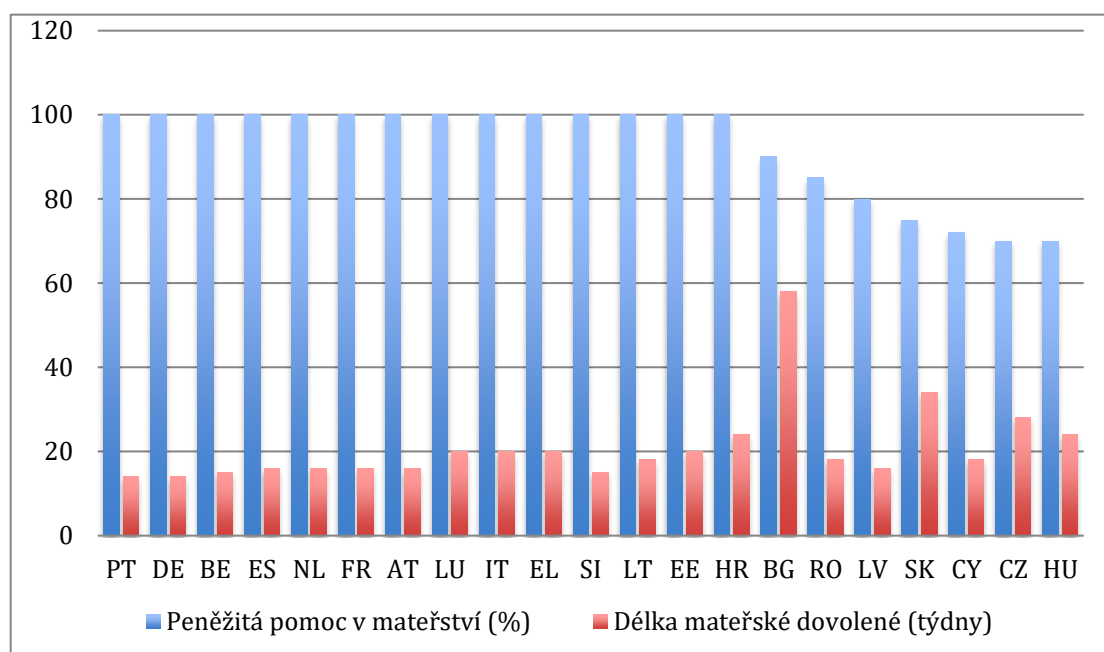
Nejdelší mateřská dovolená je poskytována v Bulharsku (58 týdnů), ve Velké Británii (52 týdnů) a v Irsku (42 týdnů). Mezi země s delší mateřskou dovolenou patří také Slovensko (34 týdnů), Chorvatsko a Česká republika (po 28 týdnech) a Maďarsko 24 týdnů). Naopak nejkratší mateřská dovolená – a to pouze v minimální povinné době 14 týdnů – je ve Švédsku, Portugalsku a Německu. Je však nutné zmínit, že délka mateřské dovolené nemusí být rozhodující, protože po jejím uplynutí mohou ženy plynule nastoupit na rodičovskou dovolenou, jejíž trvání může být podstatně delší a také za jiných finančních podmínek.

V ČR byla zaveden také otcovská dovolená v délce jednoho týdne, na kterou může nastoupit otec do 6 týdnů od narození dítěte.

### Peněžitá pomoc v mateřství

Výše peněžitě pomoci v mateřství se ve většině evropských zemí odvíjí od výše výdělku před nástupem na mateřskou dovolenou (viz Obrázek 2.13). V ostatních zemích je poskytována v jednotné výši nebo není závislá jen na výši mzdy (ve Švédsku, Finsku, Velké Británii, Irsku, Maltě, Dánsku a Belgii).

Obrázek 2.13 Výše peněžitě pomoci v mateřství v zemích EU v poměru ke mzdě (2018, v %)



Zdroj: European Parliament (2019), vlastní zpracování.

*Poznámky: PT – Portugalsko, DE – Německo, BE – Belgie, ES – Španělsko, NL – Nizozemsko, FR – Francie, AT – Rakousko, LU – Lucembursko, IT – Itálie, EL – Řecko, SI – Slovinsko, LT – Litva, EE – Estonsko, HR – Chorvatsko, BG – Bulharsko, RO – Rumunsko, LV – Lotyšsko, SK – Slovensko, CY – Kypr, CZ – Česká republika, HU – Maďarsko.*

Celkem ve 14 zemích EU je vyplácen mateřský příspěvek ve výši 100 % dosavadního příjmu ženy (před odchodem na mateřskou dovolenou). V ostatních uvedených zemích je nižší – v Bulharsku činí 90 %, v Maďarsku a České republice 70 %. Z obrázku je patrná také určitá závislost mezi délkou mateřské dovolené a výší mateřského příspěvku – kratší mateřská dovolená je zpravidla spojena s vyšším příspěvkem. Patrný je také rozdíl mezi původními a novými členskými zeměmi. Nové členské země (včetně ČR) poskytují zpravidla (s výjimkou např. Estonska, Litvy, Slovinska) delší mateřskou dovolenou a nižší peněžitý příspěvek.

Na přibližně půlroční peněžitou pomoc v mateřství mají nárok ženy, které platily byly v průběhu dvou uplynulých let minimálně 270 dnů nemocensky pojištěné. Jestliže nesplňují podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství, začnou rovnou pobírat rodičovský příspěvek.

### ***Rodičovský příspěvek***

Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který v průběhu celého kalendářního měsíce „osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, a to až do vyčerpání celkové částky 220 000 Kč, nejdéle do 4 let věku dítěte“ ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)). V případě dvojčat či více dětí narozených současně, má rodič nárok na částku až do výše 330 000 Kč.

Podmínkou nároku na rodičovský příspěvek je, že dítě mladší 2 let navštěvuje jesle, mateřskou školu, popř. obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu maximálně 4 hodiny denně.

Příjmy rodiče nejsou sledovány. Rodič může vykonávat výdělečnou činnost, ale je povinen v době, kdy se věnuje práci, zajistit péči o dítě jinou dospělou osobou.

### ***Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství***

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství je sociální dávka, která se poskytuje ženám, které byly kvůli těhotenství nebo mateřství převedeny na jinou práci a v důsledku toho došlo ke snížení jejich příjmu. Vyrovňovací příspěvek se poskytuje za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci, nejdéle do začátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Po porodu se vyrovnávací příspěvek poskytuje do konce 9. měsíce.

Nárok na vyrovnávací příspěvek mají pouze ty ženy, které splňují zákonem (zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů) stanovené podmínky. Příspěvek může čerpat těhotná zaměstnankyně, která byla převedena na jinou práci, protože práce, kterou dosud vykonávala, je těhotným ženám zakázána, nebo dle ošetřujícího lékaře taková práce ohrožuje její těhotenství. Z důvodu mateřství se vyrovnávací příspěvek poskytuje do konce 9. měsíce po porodu. Příspěvek je určen také zaměstnankyním, které kojí, a z toho důvodu musely být převedeny na jinou práci. Další nezbytnou podmínkou je účast ženy na nemocenském pojištění.

Některé zaměstnankyně nemají na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství nárok. Jedná se například o zaměstnankyně účastné pojištění ze zaměstnání malého rozsahu, zaměstnané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti), členky kolektivních orgánů právnické osoby nebo osoby samostatně výdělečně činné.

### 2.3.2 Opatření na podporu sladování pracovního a osobního života na straně firem

Pro podniky představuje v současné době realizace **politiky work-life balance** (sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců) **významnou konkurenční výhodou na trhu práce**. Firmy/organizace, které respektují potřeby svých zaměstnanců, jsou v očích veřejnosti, potenciálních zaměstnanců i zákazníků vnímány velmi pozitivně. Work-life balance je často součástí uceleného podnikového konceptu CSR<sup>6</sup> (*Corporate Social Responsibility*), tj. společenské odpovědnosti podnikání. Praxe ukazuje, že politika work-life balance má pozitivní vliv na pracovní výkon zaměstnanců, zvyšuje jejich motivaci, angažovanost a podporuje rychlejší dosahování podnikových cílů. Zvyšuje také loajalitu zaměstnanců k podniku a přispívá ke snížení fluktuace. Firmě se tak významně snižuje riziko, že odejdou kvalifikovaní a zkušení zaměstnanci.

K realizaci politiky work-life balance může podnik použít řadu nástrojů. Jejich výběr bude záviset především na velikosti podniku, výrobním programu, druhu činnosti, ale také na demografické a genderové struktuře zaměstnanců. V případě velkých podniků odborníci doporučují před zavedením politiky work-life balance nechat si zpracovat tzv. **genderový audit**, který umožní zmapovat nejen potřeby zaměstnanců, ale i pracovní prostředí a firemní kulturu a následně nalézt nejvhodnější kombinaci nástrojů work-life balance pro daný podnik.

K nejčastěji používaným nástrojům work-life balance patří:

- flexibilní formy pracovních úvazků, zejm. zkrácené pracovní úvazky,
- sdílená pracovní místa,
- pružné rozvržení pracovní doby,
- home office,
- firemní školky, prázdninové programy pro děti,

---

<sup>6</sup> Společenská odpovědnost podniků (Corporate Social Responsibility, CSR) je dobrovolné integrování sociálních a ekologických hledisek do podnikových procesů.

- podpora žen a mužů na mateřské dovolené,
- prarodinná personální politika.

Využívání flexibilních forem zaměstnávání ovlivňuje řada faktorů. Praxe ukazuje, že největší **překážkou** zavádění flexibilních pracovních úvazků či pružné pracovní doby je samotný **charakter práce** (např. práce na směny u výrobní linky, práce v obchodě s danou otevírací dobou). Jednou z mála možností, které lze u těchto typů práce využít, je individuální dohoda s manažerem a možnost práce pouze v některých směnách, aby zaměstnanec mohl pokrýt péči o dítě (spolu s využitím předškolního zařízení či střídání v péči s partnerem).

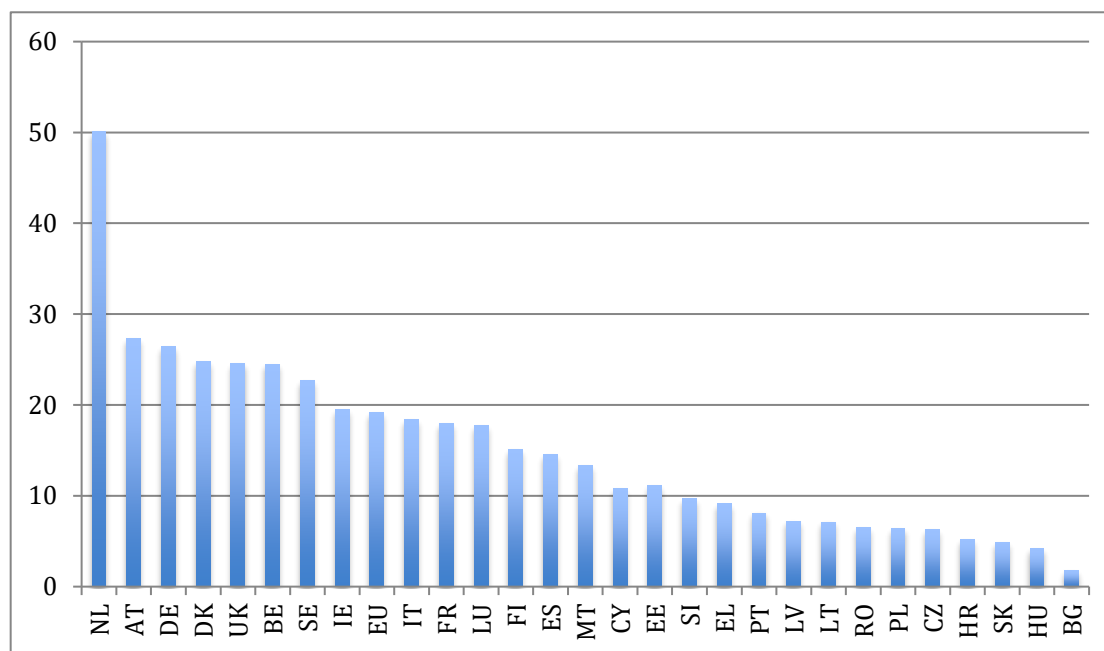
Dalším faktorem je **velikost podniku**. Obecně platí, že čím větší podnik, tím více různých forem flexibilního zaměstnávání a organizace práce nabízí. Praxe také ukazuje, že čím menší podnik, tím větší podíl zaměstnanců využívá pružnou pracovní dobu. Je to dáno především skutečností, že menší podniky nejsou tak „svázané“ nastavenými podnikovými procesy a produktivitu zaměstnanců lze lépe kontrolovat.

Významnou skutečností, která má vliv na nabídku flexibilních forem práce, je **původ společnosti**. Zahraniční společnosti, které přicházejí na český trh například ze západní Evropy, kde jsou flexibilní formy zaměstnávání hojně rozšířené a mají dlouhodobou tradici, považují jejich využívání za běžnou součást personální politiky.

### **Částečné pracovní úvazky**

Jedním z významných ukazatelů flexibility pracovních trhů je počet osob zaměstnaných na částečný pracovní úvazek. Práce na kratší pracovní úvazek je také účinným nástrojem sladění rodinného a pracovního života zejména v případě žen, které pečují o malé děti.

Obrázek 2.14 Podíl osob zaměstnaných na částečný pracovní úvazek v zemích EU (2018, vyjádřeno jako % z celkové zaměstnanosti, věková skupina 15–64 let)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování.

*Poznámky: NL – Nizozemsko, AT – Rakousko, DE – Německo, DK – Dánsko, UK – Velká Británie, BE – Belgie, SE – Švédsko, IE – Irsko, EU – Evropská unie, IT – Itálie, FR – Francie, LU – Lucembursko, FI – Finsko, ES – Španělsko, MT – Malta, CY – Kypr, EE – Estonsko, SI – Slovinsko, EL – Řecko, PT – Portugalsko, LV – Lotyšsko, LT – Litva, RO – Rumunsko, PL – Polsko, CZ – Česká republika, HR – Chorvatsko, SK – Slovensko, HU – Maďarsko, BG – Bulharsko.*

Využívání částečných úvazků je v jednotlivých zemích EU velmi rozdílné. Zatímco v Nizozemsku pracuje na částečný úvazek více než polovina (50,1 %) zaměstnanců, v Bulharsku pouze 1,8 %. Z Obrázku 2.14 je také patrné, že částečné úvazky jsou využívány daleko častěji v původních zemích Unie než v nových členských zemích (využívání částečných pracovních úvazků jako účinných nástrojů flexibility zde nemá dlouhodobou tradici). Celkově se situace v této oblasti v posledních dekádě nijak významně nezměnila, v průměru došlo jen k mírnému nárůstu využívání částečných pracovních úvazků. To platí také pro Českou republiku. Zatímco v roce 2009 pracovalo v ČR na částečný pracovní úvazek 4,8 % zaměstnanců, v roce 2018 to bylo 6,3 %. Česká republika patří dlouhodobě k zemím, kde jsou částečné pracovní úvazky využívány jen minimálně. Horší situace je v rámci Unie již jen ve čtyřech zemích, a to v Chorvatsku, na Slovensku, v Maďarsku a Bulharsku.

Práci na částečný pracovní úvazek přitom vykonávají mnohem častěji ženy než muži (viz Tabulka 2.6).



Tabulka 2.6 Podíl zaměstnaných osob na částečný pracovní úvazek – genderové hledisko (1. čtvrtletí 2019, v %)

| Ukazatel  | Evropská unie | Česká republika |
|---|---------------|-----------------|
| Podíl zaměstnanců na částečný pracovní úvazek         | 19,3          | 6,5             |
| Procento žen pracujících na částečný pracovní úvazek  | 31,5          | 10,9            |
| Procento mužů pracujících na částečný pracovní úvazek | 8,7           | 2,9             |

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování.

Lze konstatovat, že **částečné pracovní úvazky jako nástroj work-life balance jsou v České republice využívány zcela nedostatečně.**

#### **Sdílení pracovního místa**

Dalším účinným nástrojem work-life balance je tzv. sdílení pracovního místa (též sdílený pracovní úvazek), pro které se i v českém prostředí vžil anglický název *job sharing*. Jedná se o flexibilní formu organizace práce, kdy více osob (zpravidla dvě) pracuje na částečný úvazek na jednom pracovním místě, které obvykle vykonává jeden pracovník na plný pracovní úvazek. Zaměstnanci se mezi sebou sami dohodnou tak, aby pokryli celou pracovní dobu. Odměna, popř. benefity se pak dělí mezi ně dle odpracované doby. V praxi je nejčastější rozdělení na 4 + 4, popř. 6 + 2 hodiny denně, 3 a 2 dny v týdnu při střídání ob týden nebo po dvou týdnech. Přitom uvedená forma organizace práce má své výhody i nevýhody.

Mezi **výhody** sdílených pracovních míst patří především:

- Dobrá zastupitelnost například v případě dovolených či nemoci jednoho z dvojice; nedochází k převádění práce na ostatní kolegy z pracoviště.
- Zajištění pracovní pozice v případě, že se jeden se zaměstnanců rozhodne z podniku odejít. Stále je k dispozici druhý zaměstnanec, který zná práci na daném pracovním místě a může se podílet na zaškolení nového zaměstnance.
- Možnost dvojí kontroly u důležitých dokumentů (např. faktur) vede k eliminaci chyb; možnost zpětné vazby (pracovníci se vzájemně informují o plnění úkolů), větší variabilita řešení (diskuze o možných postupech).

- Nižší náklady na vybavení pracoviště – jedno vybavení pro dva či více zaměstnanců sdílejících pracovní místo (např. jeden počítač, jeden pracovní stůl).
- Blízká spolupráce (vzájemné sdílení informací, vzájemná komunikace, společné plnění úkolů daného pracovního místa atd.) může vést k lepším pracovním výsledkům a k vyššímu výkonu než v případě klasického pracovního úvazku.

Sdílení pracovního místa je ale spojeno také s určitými **nevýhodami**:

- Zejména v počáteční fázi je složitější nastavit kompetence a systém komunikace mezi zaměstnanci, kteří pracovní místo sdílejí.
- Větší riziko ztráty dat, která zaměstnanci sdílejí. Zpravidla se jedná o důsledek nedostatečné komunikace (popř. chybně nastavených komunikačních kanálů).
- Náročné může být i udržování pracoviště. Je nutné zvolit jednotný styl řazení a uchovávání dokumentů, jednotný styl práce a komunikace s ostatními zaměstnanci. Je nutné přesně rozdělit kompetence a pravomoci, aby spolupracovníci věděli, na koho se mohou v určitých záležitostech obrátit, popř. aby nedošlo ke zdvojení práce. Je zcela nezbytná spolupráce a komunikace zaměstnanců sdílejících pracovní místo, aby měli vzájemný přehled o tom, co kdo z nich udělal (aby mohli kolegům poskytnout aktuální informace, aby postupovali jednotně při jednání se zákazníky apod.).
- Větší náročnost na organizaci práce a vedení ze strany přímého nadřízeného. Vedoucí pracovník musí v souvislosti s jedním pracovním místem řídit a vést dva i více zaměstnanců. To přináší více organizačních problémů (rozdělení pracovní náplně a odpovědností), zvýšenou administrativní zátěž spojenou s větším počtem pracovních úvazků apod.
- Nevýhodou pro zaměstnance je také nízká odměna (v závislosti na podílu na práci v rámci sdíleného pracovního místa), a tedy nízké odbody na zdravotní a sociální pojištění, z nichž se následně vypočítávají nemocenské dávky nebo důchod.

**V České republice není job sharing příliš rozšířený.** V roce 2015 nabízelo sdílení pracovního místa jen okolo 7 % podniků. V zahraničí je nabídka sdílených pracovních

míst větší, například v Německu nabízí job sharing cca 20 % podniků a ve Velké Británii dokonce kolem 50 % firem (Fleximetr, 2015).

**V zákoníku práce není sdílení pracovního místa zatím právně zakotveno.** To může být také důvod nižšího zájmu ze strany zaměstnavatelů. Podniky musí ale překonat v praxi řadu dalších úskalí. Kromě vyšší administrativní zátěže může být poměrně těžké najít mezi zájemci o sdílené pracovní místo takové, kteří se vzájemně doplňují. Měli by si být vzájemně sympatičtí a „sednout si lidsky“ a současně by měli mít co nejvíce podobnou úroveň požadovaných schopností a dovedností. To jsou základní předpoklady efektivního fungování job sharingu.

Přes uvedené nedostatky je sdílení pracovního místa **vhodným nástrojem sladování pracovního a rodinného života.** Představuje další možnost, jak vyjít vstříc zaměstnancům, kteří chtějí lépe skloubit pracovní a rodinný život, zejména péči o malé děti nebo staré rodiče. Ve svém důsledku vede k vyšší spokojenosti zaměstnanců a ke zvýšení jejich loajality k podniku.

### **Práce z domova**

Dalším vhodným nástrojem work-life balance je práce z domova, tedy *home office*. Jedná se o formu flexibilního zaměstnávání, kdy zaměstnavatel umožňuje zaměstnanci pracovat z domova. Tato forma spolupráce je ve velké míře založena na vzájemné důvěře mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jedná se o relativně novou formu zaměstnávání, která je umožněna rozvojem informačních a komunikačních technologií.

Práce z domova je ale vhodná jen pro některé profese a zaměstnání, kdy není nutná každodenní přítomnost na pracovišti. Nejrozšířenější je home office u pracovníků v IT, hojně se uplatňuje na pracovních místech, která jsou spojena se samostatnou tvůrčí činností, v administrativě, ale také u lehké manuální práce, kterou lze vykonávat mimo podnik. Obecně práci z domova využívají především zaměstnanci s vyšším vzděláním a kvalifikací, a tedy zpravidla i s lepším postavením v podniku.

Rovněž tato forma flexibilního zaměstnávání má své **výhody** i **nevýhody**. Na **zaměstnance** klade zvýšené nároky zejména při organizaci vlastní práce. Základem je zodpovědný přístup a dobrý time management. Je vhodné si práci rozvrhnout do jednotlivých úkolů a rozvrhnout si správně čas potřebný k jejich splnění i k odevzdání celé práce. Vyšší nároky na rozvržení pracovních úkolů a odpovědný přístup k jejich

realizaci je vyvážen větší svobodou v rozhodování, kdy bude zaměstnanec práci vykonávat – zda v pracovních dnech, nebo naopak o víkendech. Rozhodující je odevzdat ve stanoveném termínu kvalitní práci. Jednou z výhod na straně zaměstnance je také časová úspora, která vzniká v důsledku eliminace každodenního dojíždění do práce. Na druhé straně ne všem může home office vyhovovat – záleží na povaze zaměstnance. Někdo naopak vyhledává sociální kontakt a podává lepší výkony v pracovním týmu a při každodenním pracovním shonu.

Pro **zaměstnavatele** může využívání home office představovat nižší náklady na zaměstnance, které jsou jinak spojeny s jeho pobytem na pracovišti. V reálu je ochota poskytovat zaměstnancům tento benefit poměrně nízká. Hlavní důvod spočívá zřejmě v omezení kontroly práce zaměstnance a v nedostatečné právní úpravě. Velké omezení ale vyplývá ze samotné podstaty této formy zaměstnávání, která je vhodná jen pro určitá pracovní místa. Na trhu práce převažují profese, kdy je přítomnost na pracovišti nutná (výroba, služby).

#### **Výzkum společnosti LMC**

V březnu 2019 uveřejnila společnost LMC výsledky výzkumu, který se týkal poskytování home office na českém trhu práce. Výzkumu se účastnilo celkem 1 002 respondentů a vyplynuly z něho tyto závěry:

- **20 % zaměstnanců může občas pracovat z domova**
  - z toho 51 % nemá pevně stanoveno, kolik dní home office může čerpat,
  - a 77 % zaměstnanců nadřazený nekontroluje a důvěřuje jim; rozhodující je kvalita odevzdané práce, nikoliv počet hodin strávený nad prací.
- 20 % zaměstnanců by home office uvítalo.
- 15 % zaměstnanců by home office dokonce preferovalo před 10% zvýšením platu.
- Nejčastěji využívají home office vysokoškoláci, lidé ve věku 25–34 let.
- Naopak nejméně využívají home office lidé se základním vzděláním nebo výučním listem (pouze 1 z 10).
- Home office využívají zaměstnanci nejen k soukromým důvodům, jako nástroj work-life balance (spěchají do školy na rodičovské schůzky, potřebují obejít úřady, odjíždí na dovolenou), ale aby se mohli nerušeně zabrat do **náročné práce**.
- Pro fungující home office je důležitá **flexibilita** (zaměstnanec si ho bere, když skutečně potřebuje) a **důvěra** (šéf věří svému zaměstnanci).

Zdroj: LMC (2019).

Pokud jde o právní rámec, **není práce z domova zákoníkem práce** (zák. č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů) **zatím přímo definována**. V současnosti je specifický režim domácích zaměstnanců obsažen v § 317 zákoníku práce, neobsahuje ale všechny možnosti, které home office nabízí.

Zákoník práce upravuje také odměňování domácího zaměstnance. Takovému zaměstnanci může být za odvedenou práci vyplacena úkolová, paušální či hodinová mzda. Nenáleží mu ale náhrada mzdy, náhradní volno nebo příplatek za práci ve svátek, ani mzda nebo náhradní volno za práci přesčas.

Domáckých pracovníků se týká rovněž ustanovení o BOZP, včetně povinností zaměstnavatele v souvislosti s pracovními úrazy. A to přestože práci nevykonávají na pracovišti zaměstnavatele a pod jeho soustavnou kontrolou.

### **Pružné rozvržení pracovní doby**

Pružná pracovní doba (též klouzavá pracovní doba) je zakotvena v § 85 zákoníku práce.

„§ 85

*(1) Pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel.*

*(2) V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti.*

*(3) V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.“*

V praxi je základní pracovní doba stanovena nejčastěji uprostřed celkové pracovní doby. Může být ale také stanovena na jejím začátku nebo konci, vždy záleží na potřebách a požadavcích zaměstnavatele. Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrné týdenní pracovní doby dosaženo ve vyrovnávacím období, které stanoví zaměstnavatel, nejpozději však v období 26 týdnů (resp. 52 týdnů v případě, že je to sjednáno v kolektivní smlouvě).

**Výhodou pro zaměstnance** je v tomto případě jednoduché přizpůsobení začátku nebo konce pracovní doby bez nutnosti žádat o výjimky svého nadřízeného. Pružné rozvržení pracovní doby navíc umožňuje eliminovat pozdní příchody, které si zaměstnanec jednoduše napracuje po skončení základní části pracovní doby. Dalším pozitivem je možnost volby pracovní doby podle fyzických a psychických předpokladů a potřeb zaměstnance (někdo je produktivnější ráno, někdo pozdě odpoledne).

**Pro zaměstnavatele spočívá hlavní výhoda** využívání pružné pracovní doby v tom, že umožňuje v delším časovém období nerovnoměrné rozložení práce dle potřeby. Zaměstnavatel tak ušetří za mzdové náklady, které by při standardní pracovní době musel vyplatit za práci přesčas. Naopak nevýhodou může být případná nepřítomnost

zaměstnance na pracovišti v okamžiku, kdy je nečekaně jeho přítomnost nezbytná (např. disponuje požadovanými informacemi, znalostmi, dovednostmi či know-how).

Také pružná pracovní doba přispívá k vytváření rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem.

### **Firemní školky**

V posledních letech podniky stále častěji zřizují tzv. firemní školky, přesně řečeno **mateřské školy určené ke vzdělávání dětí zaměstnanců**. Možnost zřídit „firemní školku“ je dána *zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)*, ve znění pozdějších předpisů. Přesněji zákonem č. 472/2011 Sb., který školský zákon novelizoval.

„§ 34 odst. 8

*Zřizovatel může určit mateřskou školu nebo její odloučené pracoviště ke vzdělávání dětí zaměstnanců zřizovatele nebo jiného zaměstnavatele. ... „*

O přijetí do „firemní školky“ rozhoduje ředitel na základě kritérií stanovených zřizovatelem, je-li jím stát, kraj, obec nebo svazek obcí, a v ostatních případech rozhoduje na základě kritérií stanovených vnitřním předpisem právnické osoby vykonávající činnost školky. Díky tomuto ustanovení má **firma jako zřizovatel „firemní školky“ možnost stanovit svá vlastní kritéria pro přijímání dětí, a tedy přednostně přijímat děti svých zaměstnanců**.

I přes určitá specifika musí „firemní školky“ splňovat stejné požadavky školského zákona jako mateřské školy ostatních zřizovatelů, soukromých či veřejných. Věková hranice tří let zůstává rovněž zde (obdobně jako v případě ostatních zřizovatelů) spíše doporučením. Školky mohou přijímat také děti mladší tří let, pokud jsou k určité formě vzdělávání tělesně a duševně způsobilé.

Zřízení „firemní školky“ je pro podniky značně náročné, od vysoké administrativní zátěže, splnění hygienických předpisů a celé řady dalších požadavků až po vytvoření strategie dlouhodobého rozvoje mateřské školky. Pro podnik představuje nemalé investice. Přes naznačené problémy si podniky v posledních letech stále více uvědomují, že nedostatečně využívají potenciál žen s malými dětmi. Určitý obrat v přístupu k zaměstnankyním-maminkám je dán mj. již několik let trvající situací na pracovním trhu, kdy poptávka po práci převyšuje nabídku (pracovní místa vznikají mnohem rychleji, než je počet volné pracovní síly). Podniky se proto ve větší míře

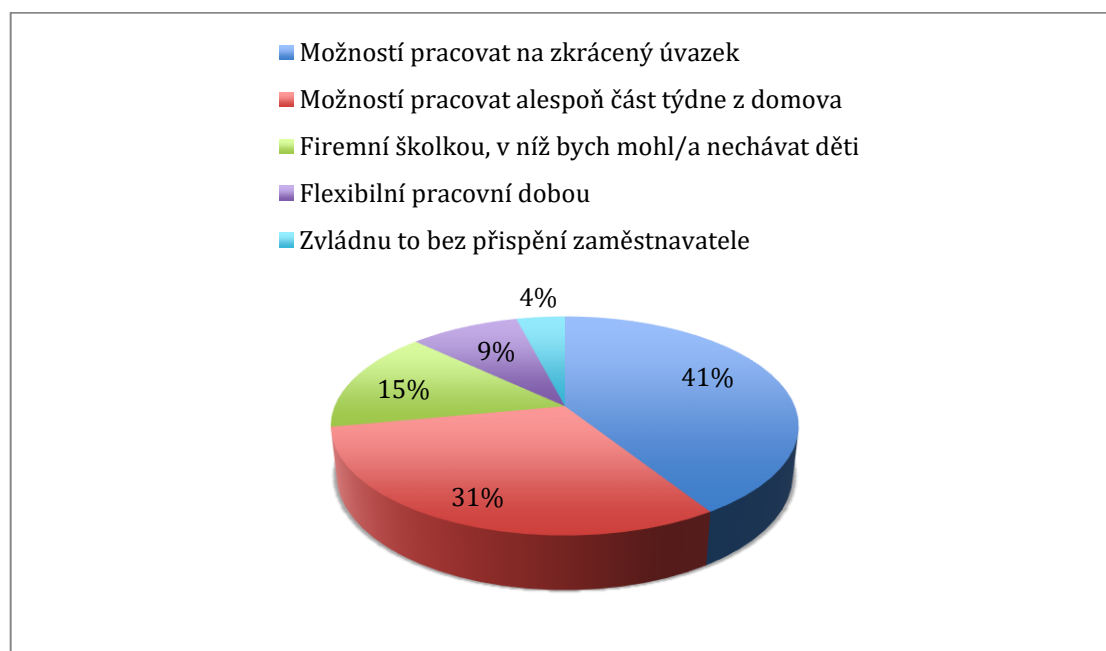
snaží stabilizovat stávající zaměstnance, mj. také cestou rozšiřování škály zaměstnaneckých benefitů – nabídka „firemní školy“ je jedním z nich. Benefity jsou také vhodným nástrojem, jak nalákat a získat nové zaměstnance.

Určitou nevýhodou „firemních školek“ je jejich lokální omezení. Velké podniky zřizují školky blízko svých centrál, kde je největší koncentrace zaměstnanců. Zaměstnanci ostatních poboček nebo vzdálenějších pracovišť tak nemají možnost „firemní školky“ využívat. V blízkosti poboček s nižším počtem zaměstnanců by se „firemní školka“ nevyplatila a s největší pravděpodobností ani nezaplnila.

•

Na doplnění je vhodné uvést výsledky průzkumu, který provedla společnost LMC v roce 2014 na českém trhu práce. Na otázku – *Jak by Vám zaměstnavatel pomohl skloubit péči o dítě a práci?* – odpovědělo 1 295 respondentů následovně (viz Obrázek 2.15.)

Obrázek 2.15 Nástroje k podpoře work-life balance preferované zaměstnanci v ČR



Zdroj: LMC (2014), vlastní zpracování.

## Shrnutí

Postavení žen-matek a zejména žen pečujících o malé děti na trhu práce je v České republice ve srovnání s ostatními zeměmi Evropské unie velmi nevýhodné. Míra zaměstnanosti žen s malými dětmi je jedna z nejnižších, přestože se ČR potýká v posledních letech s velkým nedostatkem pracovníků. Uskutečněná analýza

naznačuje, že pracovní a intelektuální potenciál žen s malými dětmi není plně využíván. Důvodů je celá řada, klíčové jsou ale zřejmě dva, a to přetrvávající názorové stereotypy na úlohu žen ve společnosti a nedostatečné využívání nástrojů pro sladění soukromého a pracovního života.

Existuje řada nástrojů, jak zlepšit postavení žen-matek s malými dětmi na pracovním trhu, a to jak na straně státu, tak zaměstnavatelů. V této oblasti je proto žádoucí užší vzájemná spolupráce zástupců vlády, soukromého sektoru a odborových organizací.

Stát používá k realizaci rodinné politiky řadu nástrojů, jedná se zejména o mateřskou a rodičovskou dovolenou, peněžitou pomoc v mateřství, rodičovský příspěvek a vyrovnávací příspěvek v rodičovství a mateřství. Velkým problémem je ale **délka mateřské a rodičovské dovolené**, která může trvat až čtyři roky (patří k nejdelším ve srovnání s ostatními zeměmi EU). Velmi časté je také to, že při dalším rodičovství ženy čerpají i navazující mateřskou a rodičovskou dovolenou. Zůstávají tak velmi dlouho mimo pracovní trh. Při současných rychlých změnách v oblasti podnikání (nové technologie, výrobní postupy, změny systémů řízení, změna charakteru pracovních míst a požadavků na zaměstnance atd.) **ženy-matky často nedisponují požadovanými kompetencemi** (znalostmi a dovednostmi), jejich odborné znalosti jsou zastaralé a neodpovídají aktuálním požadavkům. Dalším problémem je pak **nedostatečný počet předškolních zařízení** a souvisejících sociálních služeb, které by byl finančně dostupné pro většinu rodin. Kombinace obou faktorů tak velmi stěžuje návrat na pracovní trh.

V oblasti podnikatelského sektoru se jako největší problém ukazuje zatím **nedostatečná nabídka flexibilních forem zaměstnávání**, přestože se situace, zejména v posledních několika letech mírně zlepšuje.

V současné době, kdy je na českém trhu práce mnohem více volných pracovních míst než uchazečů o zaměstnání (v červenci 2019 bylo dle Úřadu práce 366 563 volných pracovních míst a 205 120 uchazečů o zaměstnání) se podniky snaží své zaměstnance stabilizovat, udržet talentované jedince a nalákat nové zaměstnance. Kromě vyšších mezd, náborových příspěvků, široké škály benefitů, možnosti vzdělávání a kariérního růstu jsou zejména alternativní formy pracovního poměru (zkrácené pracovní úvazky, sdílená pracovní místa, home office atd.) významnými nástroji, jak toho dosáhnout. Řada podniků si také více uvědomuje „skrytý“ a doposud nedostatečně využívaný



pracovní potenciál žen-matek. Zejména velké podniky zřizují vlastní mateřské školky a vytvářejí speciální programy, jejichž cílem je udržovat kontakt (společenský, pracovní) se svými zaměstnankyněmi v průběhu jejich pobytu na mateřské, popř. rodičovské dovolené a posléze jim usnadnit návrat do zaměstnání (na pracovní trh).

Praxe ukazuje, že vyšší **flexibilita je spojena s vyšší produktivitou práce**. **Nové flexibilní formy zaměstnávání však dosud nejsou v ČR dostatečně právně definovány** a zakotveny v zákoníku práce.

### 3. Věková diskriminace na trhu práce

Kromě genderové diskriminace se na trhu práce a v zaměstnaneckých vztazích projevuje velmi často také diskriminace z hlediska věku. Znevýhodněné postavení mají především osoby 50+ a také mladí lidé, zejména pak absolventi.

#### 3.1 Starší pracovníci na trhu práce

Postavení starších pracovníků (statisticky se sleduje věková kategorie 55–64 let) je na pracovním trhu specifické. Lze předpokládat, že v důsledku demografických změn a v rámci udržitelnosti evropských sociálních systémů **se význam této věkové kategorie na pracovních trzích bude postupně zvyšovat**. V evropských zemích se postupně dostává do důchodového věku silná populace, která se narodila v průběhu 50. let. Tato skutečnost, spolu s nižší porodností a prodlužujícím se věkem dožití, má podstatné ekonomické, sociální a politické dopady.

Dlouhodobé demografické prognózy ukazují, že celkový počet obyvatel v produktivním věku (15–64 let) poklesne v letech 2005–2030 o cca 20,8 milionu. Přitom významně vzroste počet jedinců starších 80 let (až o 57,1 %). To znamená, že v Evropě bude žít přibližně o 12,6 mil. více lidí starších 80 let (EC 2012). Je zřejmé, že tato skutečnost bude klást daleko větší požadavky především na oblast zdravotních a sociálních služeb.

##### 3.1.1 Vývoj zaměstnanosti starších pracovníků v zemích EU

Součástí *Strategie Evropa 2020* je proto koncept tzv. *aktivního stárnutí*. Zejména tzv. **aktivní stárnutí v zaměstnání** je důležitým předpokladem naplnění jednoho z hlavních strategických cílů evropské hospodářské politiky – dosažení 75% míry zaměstnanosti v EU do roku 2020.

Členské země by se proto měly zaměřovat především na vytváření podmínek pro zaměstnávání starších pracovníků a najít způsoby, jak překonat strukturální a behaviorální překážky, které tomu brání. V této souvislosti jsou důležité dvě věci – opustit programy předčasných odchodů do důchodu (které sice krátkodobě mohou působit jako nástroj snižování nezaměstnanosti, z dlouhodobého hlediska jsou však škodlivé, neboť prohlubují závislost určité věkové a sociální skupiny na státu) a **vytvořit účinné systémy celoživotního vzdělávání**. Přitom podstatný vliv bude mít také stanovení věkové hranice odchodu do důchodu, která se ve všech členských zemích postupně zvyšuje.

Tabulka 3.1 Vývoj průměrného věku odchodu do důchodu v zemích EU

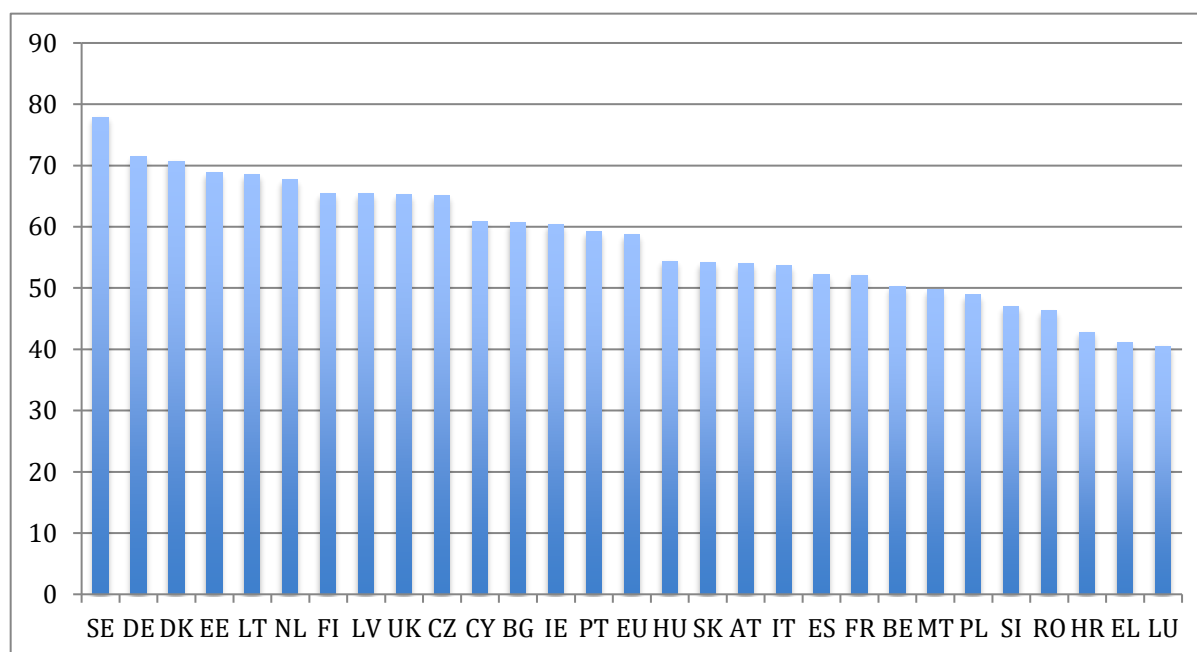
| Rok         | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  |
|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Muži</b> | 63,55 | 63,64 | 63,71 | 63,78 | 64,96 | 64,05 | 64,14 | 64,21 | 64,28 |
| <b>Ženy</b> | 61,91 | 62,13 | 62,34 | 62,51 | 62,77 | 62,97 | 63,18 | 63,31 | 63,44 |

Zdroj: <https://tradingeconomics.com/european-union/retirement-age-men / women>.

Zatímco v roce 2001 činil průměrný věk odchodu do důchodu v zemích EU necelých 60 let, v současné době se blíží hranici 64 let. Z důvodu udržitelnosti penzijních systémů se bude věková hranice zvyšovat i v dalších letech (např. v Dánsku na více než 68 let v roce 2030, obdobně v Irsku či Británii). V ČR činí věk odchodu do důchodu aktuálně v průměru 63,4 let a do roku 2036 by se měl zvýšit na 65 let. Rozdíly mezi jednotlivými zeměmi jsou přitom značné, a to jak v tempu zvyšování věku odchodu do důchodu, tak ve stanovení věkové hranice (rozdíl 5–6 let).

Klíčovým ukazatelem participace starších pracovníků na trhu práce je **míra zaměstnanosti**, neboť ukazuje, jak jsou země schopny využívat potenciál této věkové skupiny osob v produktivním věku (viz Obrázek 3.1).

Obrázek 3.1 Míra zaměstnanosti starších pracovníků (55–64 let) v zemích EU (2018, v %)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování.

Poznámky: SE – Švédsko, DE – Německo, DK – Dánsko, EE – Estonsko, LT – Litva, NL – Nizozemsko, FI – Finsko, LV – Lotyšsko, UK – Velká Británie, CZ – Česká republika, CY – Kypr, BG – Bulharsko,

IE – Irsko, PT – Portugalsko, EU – Evropská unie, HU – Maďarsko, SK – Slovensko, AT – Rakousko, IT – Itálie, ES – Španělsko, FR – Francie, BE – Belgie, MT – Malta, PL – Polsko, SI – Slovinsko, RO – Rumunsko, HR – Chorvatsko, EL – Řecko, U – Lucembursko.

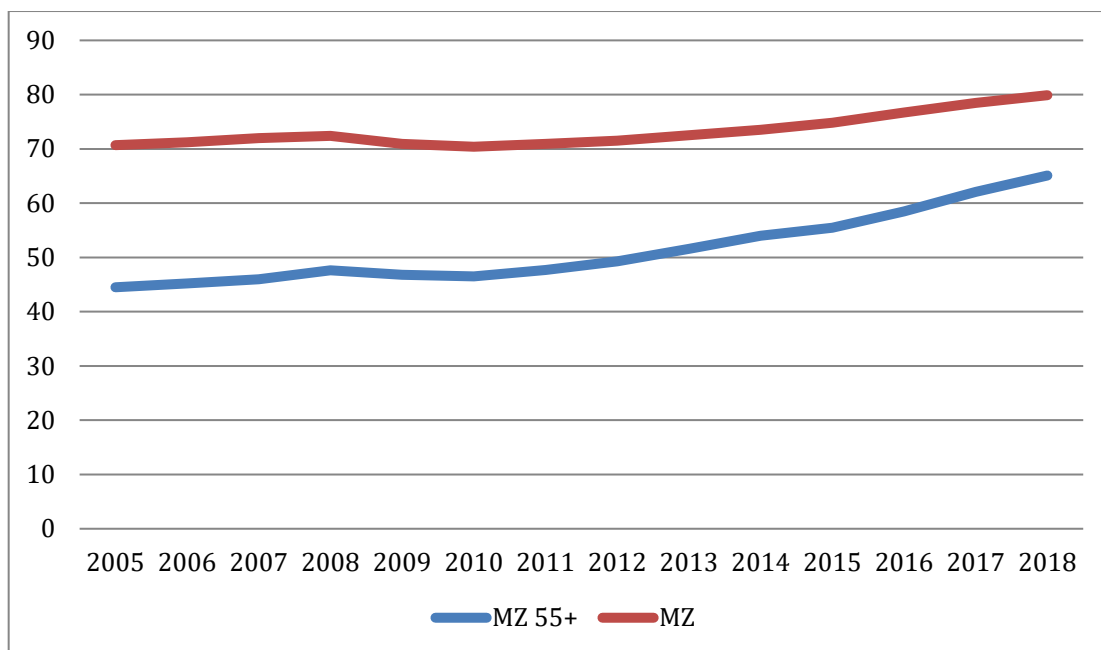
Jak ukazuje Obrázek 3.1, rozdíly v uvedeném ukazateli napříč EU jsou velké – rozdíl mezi Švédskem a Lucemburskem činí 37,4 p.b.! Nejvyšší participace starších pracovníků na trhu práce je ve Švédsku (77,8 %), a více než 70% zaměstnanost vykazují dvě země, a to Německo a Dánsko. V České republice činí míra zaměstnanosti osob nad 55 let 65,1 %, a pohybuje se tedy nad průměrem EU, jenž dosahuje 58,7 %. Vůbec nejméně, kolem hranice 40 %, osciluje míra zaměstnanosti osob 55+ v Chorvatsku, Řecku a Lucembursku (zde je ale specifická situace). Výsledky pro Českou republiku vyplývají z uvedené komparace patří tedy k těm lepším, nicméně vzhledem k dobré kondici české ekonomiky v posledních letech lze konstatovat, že **ČR nevyužívá potenciál starších pracovníků dostatečně.**

Z dlouhodobého hlediska se míra zaměstnanosti starších osob v Evropské unii zvyšuje (shodně s demografickým vývojem). Zatímco v roce 2005 dosahovala 42,1 %, v roce 2018 to bylo již 58,7 %. Nicméně je nutné si uvědomit, že sledovaný ukazatel se vyvíjí v jednotlivých zemích různým tempem a v závislosti na kondici ekonomiky. Jako příklad lze uvést Řecko, které je také jedinou zemí EU, kde došlo od roku 2005 do současnosti k mírnému poklesu míry zaměstnanosti starších pracovníků, a to z úrovně 42 % v roce 2005 na 41,1 % v roce 2018. Přitom k největšímu poklesu došlo v letech 2011–2014, kdy se Řecko vyrovnávalo s rozsáhlými důsledky krize; od roku 2015 lze pozorovat opět nárůst participace starších pracovníků na trhu práce (růst míry zaměstnanosti).

### 3.1.2 Starší pracovníci na českém trhu práce

Jedním z hlavních cílů, které jsou obsaženy v *Národním programu reforem ČR*, je zvýšení míry zaměstnanosti starších osob (55–64 let) do roku 2020 na 55 %. Uvedeného cíle dosáhla Česká republika již v roce 2015, kdy míra zaměstnanosti starších osob vzrostla na 55,5 % a také v následujících letech se dále zvyšovala, až na 65,1 % v roce 2018.

Obrázek 3.2 Vývoj míry zaměstnanosti starších pracovníků (55–64 let) na českém trhu práce v komparaci s vývojem celkové míry zaměstnanosti



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování.

Jak ukazuje Obrázek 3.2, **míra zaměstnanosti starších osob v ČR dlouhodobě roste**. Vývoj míry zaměstnanosti, zejména pak vývoj míry zaměstnanosti starších pracovníků ovlivňuje celkový ekonomický vývoj. Míra zaměstnanosti osob 55+ je více volatilní, tj. citlivěji reaguje na výkyvy v ekonomice (krizi, recesi, rychlý růst). Tato skutečnost je patrná také na uvedeném grafu – od konce roku 2014, s ekonomickým růstem se zvyšuje jak obecná míra zaměstnanosti, tak zejména míra zaměstnanosti starších pracovníků. Nejnovější údaje pak ukazují, že meziročně (při srovnání let 2018 a 2017) došlo k největšímu nárůstu míry zaměstnanosti zejména u starších osob, a to ve věkových skupinách 55–59 let (o 2,6 p. b. na 82,6 %) a 60–64 let (dokonce o 4,1 p. b. na 33,9 %).

Růst významu starších pracovníků na českém trhu práce potvrzují také statistiky z loňského roku (ČSÚ). Například údaje za první čtvrtletí 2018 ukazují, že meziročně se zvýšil počet osob v hlavním zaměstnání o 89 000 (o 1,7 %), přitom ale poklesl počet pracujících ve věku do 40 let (o 36 600) a významně vzrostl počet pracujících ve věku 40–54 let (o 70 400).

Ještě výrazněji se tendence stárnutí projevuje mezi podnikateli (zaměstnavateli), jak ukazuje Tabulka 3.2.

Tabulka 3.2 Vývoj počtu podnikatelů v ČR v letech 2010–2017 dle věkových skupin

| Ukazatel | Počet podnikatelů | Přírůstek/úbytek |
|----------|-------------------|------------------|
|----------|-------------------|------------------|

|                      | s/bez zaměstnanců<br>(2017) | 2017/2017 |             |
|----------------------|-----------------------------|-----------|-------------|
|                      | v tis.                      | v tis.    | v %         |
| <b>Celkem</b>        | 893,9                       | 28,1      | 3,2         |
| <b>do 29 let</b>     | 75,8                        | -19,6     | -20,5       |
| <b>30 – 34 let</b>   | 86,4                        | -29,9     | -25,7       |
| <b>35 – 39 let</b>   | 117,6                       | -15,8     | -11,9       |
| <b>40 – 44 let</b>   | 152,8                       | 34,6      | <b>29,2</b> |
| <b>45 – 49 let</b>   | 131,0                       | 2,0       | 1,5         |
| <b>50 – 54 let</b>   | 119,8                       | 10,3      | <b>9,4</b>  |
| <b>55 – 59 let</b>   | 94,1                        | 5,2       | 5,9         |
| <b>60 – 64 let</b>   | 67,9                        | 22,8      | <b>50,4</b> |
| <b>65 a více let</b> | 48,6                        | 18,4      | <b>61,1</b> |

Zdroj: ČSÚ (2018b), upraveno.

V letech 2010–2017 se na českém trhu práce významně **zvýšil podíl podnikatelů ve věkové kategorii nad 60 let** (celkem o 41,2 tisíce). Velký nárůst počtu podnikatelů byl také ve věkové skupině 40 až 44 let (mj. důsledek vysoké porodnosti v 70. letech). Zcela jiný byl ale vývoj ve věkové kategorii do 40 let, kde se počet podnikajících ve sledovaném období podstatně snížil (o 65,3 tisíce).

**Přes tento pozitivní trend ale stále platí, že lidé 50+ stále tvoří největší skupinu uchazečů o zaměstnání.**

Na základě statistických dat (Eurostat, ČSÚ) a také dostupných výsledků řady průzkumů zaměřených na problematiku postavení starších osob na českém trhu práce (např. výzkum realizovaný organizací Alternativa 50+) lze definovat **následující zjištění:**

- Zaměstnanost starších osob na českém trhu práce dlouhodobě roste v důsledku demografického vývoje.
- Zaměstnanost starších osob na českém trhu práce významně roste zejména od konce roku 2015, s ekonomickým oživením a rychlým růstem české ekonomiky.

- V České republice významně vzrůstá počet podnikatelů (se zaměstnanci i bez) nad 50, 60 i 65 let!
- Při dosažení věku 55+ je složitější nalézt nové zaměstnání. Lidé této věkové skupiny jsou nejčastějšími uchazeči o zaměstnání a jsou také významněji postiženi dlouhodobou nezaměstnaností.
- Nezaměstnanost a dlouhodobá nezaměstnanost jsou pak velmi často důvodem k předčasnému odchodu do důchodu (zejména patrné u fyzicky namáhavějších profesí a u jedinců s nižší úrovní vzdělání, popř. vzděláním, které není na pracovním trhu požadováno).
- Velké rozdíly jsou přitom mezi jednotlivými regiony (Praha a střední Čechy vs. Moravskoslezský a Ústecký kraj, pohraniční regiony a malé obce). Struktura ekonomiky v daném regionu ovlivňuje tvorbu pracovních míst a také vhodných pracovních příležitostí.
- Příčinou problémů s nalezením vhodné práce nemusí být jen věk a související zdravotní potíže. Významnou bariérou může být také absence či velmi nízká úroveň ovládnutí počítače, chybějící jazykové znalosti, neochota se již dále vzdělávat.
- Psychologické hledisko. Starší lidé nesou neúspěch mnohem hůře než mladší jedinci. Neúspěšný pohovor je proto demotivuje daleko více, výběrových řízení se tak účastní jen sporadicky. Mají také tendenci se více podceňovat.

## Shrnutí

Lidé starší 50 let jsou nedílnou součástí pracovního trhu a vzhledem k demografickému vývoji lze předpokládat, že do budoucna se jejich pozice na trhu práce upevní.

Český stát se dlouhodobě a cíleně v rámci aktivní politiky zaměstnanosti zaměřuje na skupinu uchazečů o zaměstnání starší 50 let. Podpora zaměstnanosti této věkové skupiny patří mezi priority MPSV ČR a Úřadu práce ČR.

Například Úřad práce ČR v současné době realizuje *projekt POVEZ II* zaměřený na podporu celoživotního vzdělávání. V rámci tohoto projektu mohou zaměstnavatelé získat finanční příspěvky na zvyšování odborných znalostí a dovedností svých stávajících i budoucích zaměstnanců. Prostředky jsou cíleny na všechny věkové kategorie, primárně na podporu zaměstnanců nad 54 let. Cílem projektu je posílení

konkurenceschopnosti a adaptability podniků prostřednictvím zvyšování úrovně lidského kapitálu jejich zaměstnanců (zejména pak profesních kompetencí).

Kromě toho se v řadě regionů prostřednictvím *programů Evropského sociálního fondu* (ESF) realizují projekty, jejichž cílem je maximálně prodloužit aktivní účast osob nad 50 let na trhu práce a komplexně řešit danou problematiku (např. Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji, Aktivní v padesáti v královéhradeckém kraji, 50 PLUS v Jihomoravském kraji, Podpora zaměstnanosti osob 50+ v Moravskoslezském kraji).

Zaměstnávání osob v předdůchodovém věku podporuje Úřad práce ČR rovněž prostřednictvím klasických *nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti*, jako jsou rekvalifikace, individuální poradenství, veřejně prospěšné práce, příspěvek na zahájení podnikání či příspěvky na zřízení či vyhrazení společensky účelného pracovního místa.

Přes určité zlepšení brání zaměstnávání určité obavy na straně zaměstnavatele, které jsou vyvolány zejména ve společnosti převažujícími stereotypy, že se starší jedinci hůře učí novým věcem, nezvládají technologický pokrok, neovládají cizí jazyky, jsou pomalejší a hůře se adaptují na nové podmínky. Přitom řada průzkumů ukazuje, že pro starší pracovníky platí stejné závěry jako pro jakékoli jiné věkové kategorie, a sice, že schopnosti uplatnit se na pracovním trhu, zvládnout technologie, být flexibilní atd. nejsou ovlivněny primárně věkem, ale úrovní dosaženého vzdělání, ochotou se dále vzdělávat, celkovou osobností a vnitřní motivací jedince.

Ve srovnání s mladšími věkovými kategoriemi starší zaměstnanci mohou svému zaměstnavateli nabídnout bohaté profesní a životní zkušenosti, mají odrostlé děti, a mohou se proto věnovat práci intenzivněji, jsou tedy časově flexibilnější, často disponují kontakty na další odborníky v daném oboru. Navíc zpravidla mají reálné požadavky a ke svému zaměstnavateli jsou vysoce loajální.

### **3.2 Mladí pracovníci na trhu práce**

Nezaměstnanost mladých je v každé společnosti velmi závažným problémem, a to nejen ekonomickým, ale i společenským. Jeho průvodním jevem je vyšší kriminalita, drogová závislost, deprese. Nese s sebou zklamání, které se může změnit v apatii nebo může vyústit v hněv a násilí. V souvislosti s poslední finanční krizí a následnou recesí (2008–2014) se o mladé generaci začalo dokonce hovořit jako o „ztracené generaci“



nebo o „generaci ani ani“ – tj. lidé, kteří ani nepracují, ani nestudují (v angličtině se používá výraz *neet* – not education, employment or training). Ne náhodou se toto výstižné spojení začalo používat ve Španělsku, kde míra nezaměstnanost mladých překračovala hranici 50 %.

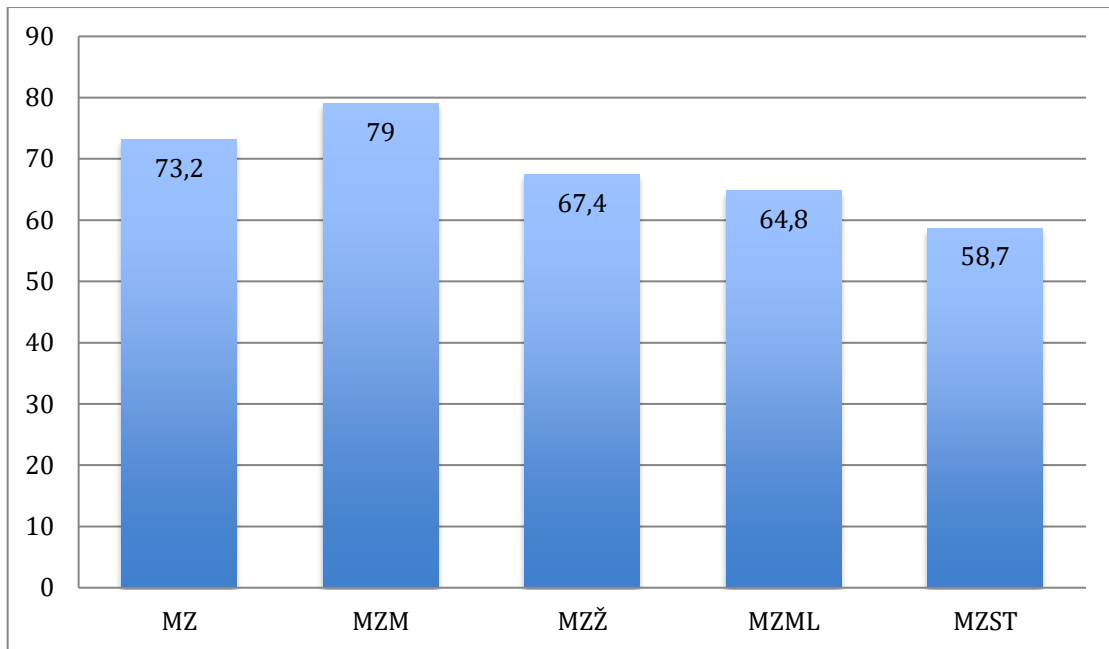
### 3.2.1 Zaměstnávání mladých na evropském trhu práce

Problematice zaměstnávání mladých (statisticky se sleduje věková skupina 15–24 let) se v rámci Evropské unie věnuje zvýšená pozornost. Právě **mladí lidé byli finanční krizí z roku 2008 a následnou stagnací ekonomiky postiženi nejvíce.**

V reakci na rychlý růst míry nezaměstnanosti mladých přijala Evropská komise mimořádná opatření. V prosinci 2011 představila iniciativu *Příležitost pro mladé* (EC, 2011), která obsahovala opatření ke snížení nezaměstnanosti; metodicky vycházela ze stěžejní iniciativy *Mládež v pohybu*, která je součástí *Strategie Evropa 2020*. Cílem této klíčové iniciativy je zvýšit kvalitu a mezinárodní atraktivitu evropského systému vysokoškolského vzdělávání podporou mobility studentů a mladých odborníků. Zvýšit kvalitu na všech úrovních vzdělávání, dále prohloubit vzájemné uznávání odborné kvalifikace a praxe. V konečném důsledku by všechna opatření měla vést ke **zvýšení kvalifikace** většího počtu mladých lidí, k **posílení jejich mobility a zaměstnatelnosti.**

Míra zaměstnanosti mladých dosáhla v rámci Evropské unie v roce 2018 průměrné hodnoty 64,8 %. Přitom rozdíly mezi zeměmi jsou velké a pohybují se od 77,4 % v Nizozemsku až po 43,4 % v Itálii. V ČR činila míra zaměstnanosti mladých v roce 2018 nadprůměrných 66,4 %.

Obrázek 3.3 Srovnání míry zaměstnanosti sledovaných skupin obyvatelstva v roce 2018 (průměr EU, v %)

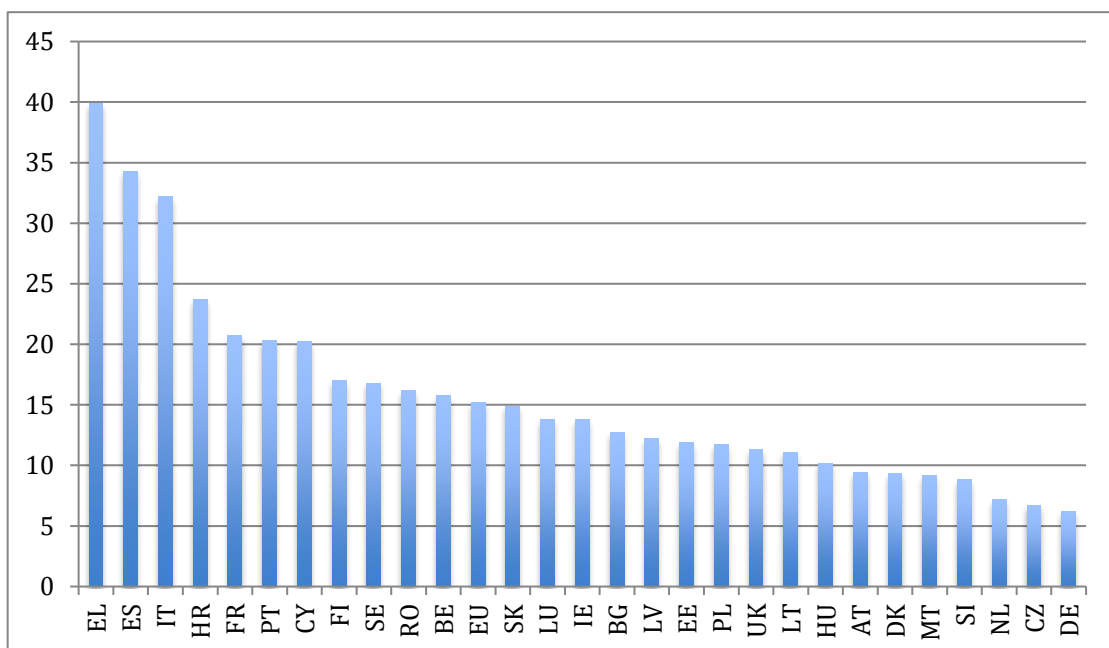


Zdroj: Vlastní zpracování.

Poznámky: MZ – míra zaměstnanosti (20–64 let), MZM – míra zaměstnanosti mužů, MZŽ – míra zaměstnanosti žen, MZML (20–29 let) – míra zaměstnanosti mladých, MZST (55–64 let) – míra zaměstnanosti starších osob.

Jak znázorňuje obrázek, na trhu práce se nedaří zcela optimálně (plně) využívat pracovní potenciál žen, mladých a starších osob. Ukazatel *míra zaměstnanosti mladých* však není zcela přesný, protože v uvedeném věku mnoho mladých studuje a tato skutečnost se v ukazateli zobrazuje. V souvislosti s touto věkovou kategorií je proto vhodnější sledovat míru nezaměstnanosti (viz Obrázek 3.4).

Obrázek 3.4 Míra zaměstnanosti mladých (15–24 let) v zemích EU v roce 2018 (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování.

*Poznámky: EL – Řecko, ES – Španělsko, IT – Itálie, HR – Chorvatsko, FR – Francie, PT – Portugalsko, CY – Kypř, FI – Finsko, SE – Švédsko, RO – Rumunsko, BE – Belgie, EU – Evropská unie, SK – Slovensko, LU – Lucembursko, IE – Irsko, BG – Bulharsko, LV – Lotyšsko, EE – Estonsko, PL – Polsko, UK – Velká Británie, LT – Litva, HU – Maďarsko, AT – Rakousko, DK – Dánsko, MT – Malta, SI – Slovinsko, NL – Nizozemsko, CZ – Česká republika, DE – Německo.*

Z Obrázku 3.4 je patrné, že nezaměstnanost mladých je i v současné době vážným problémem především v zemích jižní Evropy, kterým se dlouhodobě nedaří důsledky krize na trhu práce úspěšně řešit. Nejhorší situace je přes určité zlepšení v Řecku, kde je postiženo nezaměstnaností téměř 40 % mladých (v roce 2014 to bylo dokonce přes 50 %, nezaměstnaný byl tedy každý druhý mladý člověk). Obdobná situace byla v roce 2014 také ve Španělsku, kterému se však podařilo míru nezaměstnanosti mladých přece jen více snížit, a to na 34,3 % v roce 2018. Uvedený výsledek ale není v žádném případě důvodem k radosti. Jedna třetina mladých na španělském pracovním trhu nenalezne uplatnění a totéž platí také pro Itálii. Je vhodné také upozornit na vážnost situace ve Francii, kde míra nezaměstnanosti mladých dosahuje aktuálně přes 20 %, obdobně jako v roce 2014 – což signalizuje vážné problémy v ekonomice Francie. Stěžejní příčiny vážné situace na jihu Evropy jsou minimálně dvě: nerespektování teorie optimální měnové oblasti při vytváření eurozóny a chyby v realizaci hospodářských politik jednotlivých zemí, které pak nepříznivě dopadají na trhy práce (stále větší zadlužování, nepružné pracovní právo, příliš vysoká ochrana pracovníků a růst nákladů práce). Vůbec nejnižší nezaměstnanost mladých je v současnosti v Německu, České republice a Nizozemsku.

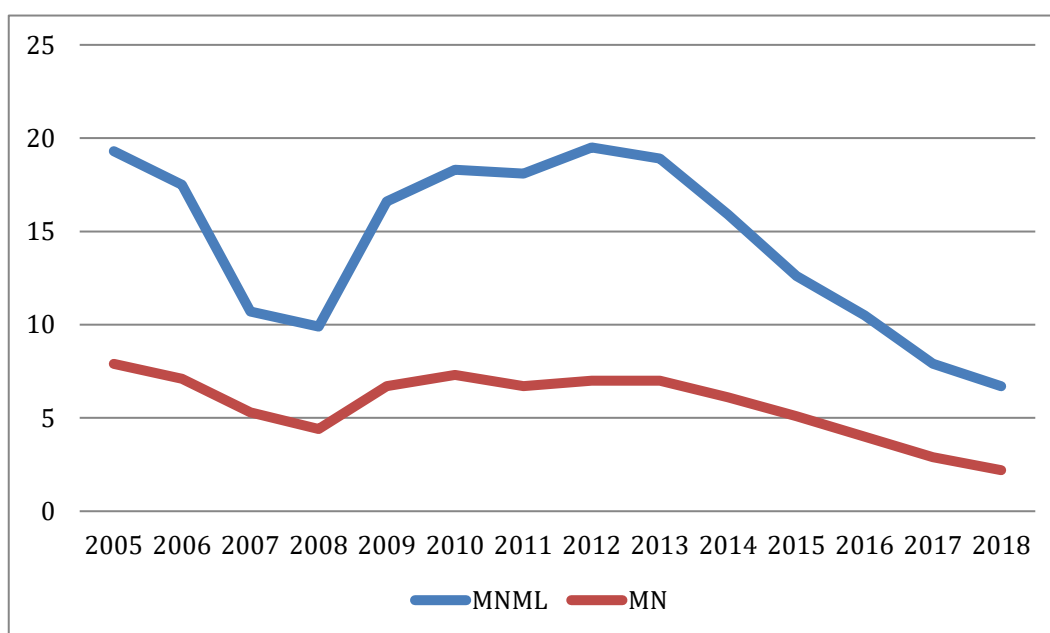
Z dlouhodobého hlediska je míra nezaměstnanosti mladých nízká zejména v zemích s tzv. **duálním vzděláváním**, které je založeno na úzkém propojení vzdělávání a praxe. Typickým příkladem je především Německo, dále také Nizozemsko, Rakousko a Dánsko. Koncept duálního vzdělávání poměrně úspěšně ochránil mladé lidi před ztrátou zaměstnání v období poslední ekonomické recese. V roce 2014 (tj. před ekonomickým oživením, k němuž došlo koncem uvedeného roku) byla nejnižší míra nezaměstnanosti v rámci EU právě ve výše uvedených zemích (v Německu, Rakousku a Nizozemsku pod hranicí 10 %, v Dánku mírně nad tuto hranici; průměr EU 22 %).

### **3.2.2 Mladí a absolventi na českém trhu práce**

V České republice nebyly dopady krize a recese na mladé lidi – v rámci zemí EU – tak zdrcující (pod průměrem EU). Ve srovnání se zeměmi s duálním vzděláváním však byly mnohem výraznější. Míra nezaměstnanosti mladých vzrostla v roce 2014 na

úroveň 16,7 %. Současná velmi nízká úroveň tohoto ukazatele je důsledkem několik let trvajícího ekonomického růstu a nedostatku volných (a vhodných) pracovních sil na trhu práce. Je nutné také poukázat na skutečnost, že česká ekonomika je velmi úzce napojena na ekonomiku německou a celkově velmi závisí na kondici evropského trhu (včetně trhu eurozóny), neboť ČR vyváží přibližně 84 % veškerého zboží do zemí EU.

Obrázek 3.5 Srovnání vývoje míry nezaměstnanosti mladých (15–24 let) a obecné míry nezaměstnanosti (17–74 let) v ČR (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Poznámky: MNML – Míra nezaměstnanosti mladých, MN – Míra nezaměstnanosti.

Míra nezaměstnanosti mladých je také v ČR dlouhodobě vyšší než obecná míra nezaměstnanosti a je významně ovlivněna ekonomickým vývojem (viz Obrázek 3.5). Od roku 2008, kdy se důsledky krize začaly projevovat na pracovním trhu, je zřejmý rychlý nárůst nezaměstnanosti mladých. S ekonomickým oživením v roce 2014 dochází k jejímu poklesu. S současné době je míra nezaměstnanosti mladých nejnižší za posledních dvacet let, v roce 2018 činila 6,7 %.

### **Absolventi na trhu práce**

Specifickou skupinu mladých na trhu práce tvoří absolventi. Pro potřeby statistického sledování je absolventem „uchazeč o zaměstnání, který je evidován na Úřadu práce podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (30. 4. nebo 30. 9. daného roku), u

„kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky“ (www.mpsv.cz).

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, stanovuje povinnost zaměstnavatele „zabezpečit absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce; odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat“ (§ 229).

Absolventi patří k nejvíce rizikovým skupinám a na trhu práce se často uplatňují s velkými problémy. Nezaměstnanost této skupiny osob je významně ovlivněna nejen ekonomickým cyklem, ale také studijním zaměřením (oborem studia) a především úrovní dosaženého vzdělání.

Tabulka 3.3 Míra nezaměstnanosti absolventů dle jednotlivých kategorií vzdělání

| Kategorie vzdělání                             | Počet absolventů (2018) | Počet nezaměstnaných absolventů (duben 2019) | Míra nezaměstnanosti absolventů v % (duben 2019) | Srovnání s dubnem 2018 |
|--|-------------------------|--|--|------------------------|
| Střední odborné s výučním listem – H*          | 17 910                  | 617  | 3,7  | -0,7 p. b.             |
| Nižší střední odborné vzdělání – E**           | 2 365                   | 181  | 7,7  | -1,1 p. b.             |
| Střední odborné s MZ a odborným výcvikem – L/O | 3 277                   | 155  | 4,7  | 0,1 p. b.              |
| Nástavbové vzdělání – L/S                      | 1 610                   | 73   | 4,5  | -0,8 p. b.             |
| Střední odborné s MZ – M                       | 27 536                  | 1 039  | 3,8  | 0,0 p. b.              |
| Gymnaziální vzdělání – K                       | 20 278                  | 277  | 1,4  | -0,2 p. b.             |
| Vyšší odborné vzdělání – N                     | 3 168                   | 61   | 1,9  | 0,1 p. b.              |

Zdroj: <https://infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-1-04/Nezamestnanost-absolventu/12>.

Poznámky: \* Vyučení v oborech SOU. \*\* Obory s nižší úrovní vzdělání. MZ – maturitní zkouška.

Z tabulky je patrné, že lepší uplatnění na trhu práce mají absolventi „klasických kategorií vzdělání“. **Nízkou míru nezaměstnanosti** mají absolventi **vyššího odborného vzdělání** (1,9 %, nepatrný meziroční nárůst o 0,1 p. b.), **středního odborného vzdělání s výučním listem** (3,7 %, pokles o 0,7 p. b.) a **středního odborného vzdělání s maturitou** (3,8 %, nárůst o 0,03 p. b.). Naopak **nejhůře se**

**uplatňují** na trhu práce *absolventi oborů s nižší úrovní vzdělání* (7,7 %, ale s nejvyšším meziročním poklesem nezaměstnanosti – o 1,1 p. b.).

Tradičně nejnižší míru nezaměstnanosti mají *absolventi gymnázií* (1,4 %); zde je ale třeba poznamenat, že převážná většina z nich pokračuje v dalším studiu na vysokých školách.

Pokud bychom se podívali na vývoj míry nezaměstnanosti uvedených kategorií absolventů v období od dubna 2016 do dubna 2019, několikaletý pokles míry nezaměstnanosti (u všech kategorií) se zastavuje. Data za duben 2019 ukazují mírný nárůst nezaměstnanosti u absolventů středního odborného vzdělání s maturitou a odborným výcvikem – L/O, středního odborného vzdělání s maturitou – M a vyššího odborného vzdělání. Nicméně jedná se jen o nepatrný nárůst, z něhož nelze vyvozovat podstatnější závěry. **Dlouhodobě je zájem o absolventy učilišť a středních odborných školy na českém trhu práce vysoký a v řadě regionů poptávka převyšuje nabídku.**

#### Absolventi vysokých škol

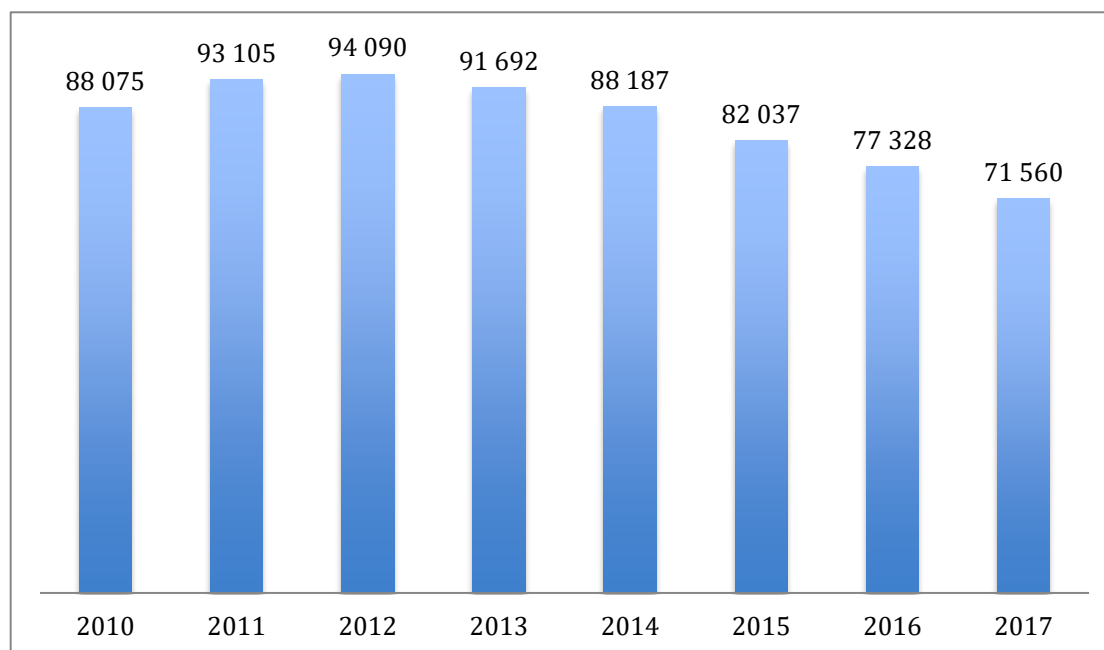
Česká republika patří k zemím s **nižším počtem vysokoškoláků v rámci zemí EU**. Jedná se o klíčový ukazatel, který vyjadřuje úroveň lidského kapitálu ve společnosti. *Strategie Evropa 2020* definuje jako jeden z cílů dosáhnout 40% podíl vysokoškolsky vzdělaných osob ve společnosti (statisticky se sledují se osoby ve věku 30–34 let).

V roce 2018 bylo v České republice 33,7 % vysokoškoláků, průměr EU činil 40,7 %. Největší podíl vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva vykazuje Litva a Lucembursko (57,6 a 56,3 %), nejméně vysokoškoláků je v Rumunsku a Itálii (24,6 a 27,8 %).

Za zmínku stojí skutečnost, že **v České republice není nízká míra nezaměstnanosti vysokoškoláků doprovázena vysokou mírou zaměstnanosti**, jak je tomu v EU. V roce 2017 poklesla míra nezaměstnanosti vysokoškoláků v ČR na 1,2 % (průměr EU byl 5 %) a míra zaměstnanosti dosáhla 79,8 % (v EU 84,4 %). **Vysoký podíl absolventů VŠ zůstává neaktivní, přestože podniky trpí nedostatkem pracovní síly.** Tato situace souvisí zřejmě s délkou mateřské dovolené a jejím finančním zajištěním. Dalším důvodem je skutečnost, že pro absolventy bez praxe není výhodné evidovat se na úřadu práce a také působí nesoulad mezi poptávkou a nabídkou co do oborové struktury absolventů. Dostupná pracovní místa proto často neodpovídají očekávání absolventů.

V důsledku poklesu porodnosti v 90. letech, který byl způsobem růstem nejistoty ve společnosti, jež procházela politickou i ekonomickou restrukturalizací, **počet absolventů VŠ v posledních letech klesá.**

Obrázek 3.6 Vývoj počtu absolventů VŠ v ČR



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování.

**Největší zájem je dlouhodobě o obory** Obchod a administrativa (12 518 absolventů), Společenské vědy (7 418 absolventů), Inženýrství a strojírenství (6 284 absolventů), Zdravotní péči (5 494 absolventů) a Vzdělání a výchovu (5 370 absolventů). Uvedené počty absolventů se vztahují k roku 2017.

Zajímavý je také pohled na absolventy vysokých škol **z hlediska genderového**. V období 2010 až 2017 přibylo 270 000 vysokoškolaček a 164 000 vysokoškoláků. Ve věku do 35 let mají vysokou školu dvě pětiny žen (cca 40 %) a 27 % mužů. U osob starších 55 let se podíl začíná otáčet ve prospěch mužů a ve věku nad 65 let má vysokoškolské vzdělání 17 % mužů a 8 % žen.

**Míra nezaměstnanosti absolventů** vysokých škol se liší zejména podle regionů a podle vystudovaných oborů (oborového zaměření fakult).

**Z hlediska regionů** je tradičně nejvíce příležitostí pro absolventy VŠ v Praze a ve Středočeském kraji, naopak nejproblematičtější je situace v Ústeckém kraji a v Karlovarském kraji, kde je nejméně vhodných pracovních příležitostí. Karlovarský

kraj se také potýká s odlivem mladých lidí, a to bez ohledu na úroveň dosaženého vzdělání.

**Podle oborové zaměření fakult** mají nejnižší míru nezaměstnanosti absolventi (údaje se vztahují k roku 2018) (Zelenka, 2019):

- lékařských a farmaceutických fakult (0,6 %),
- informatických a elektrotechnických fakult (necelých 1,1 %),
- zdravotně sociálních fakult (necelých 1,1 %),
- chemicko-technologických fakult (1,1 %),
- strojních, stavebních, architektury a ostatních technických fakult (1,3 %)
- pedagogických a tělovýchovných fakult (1,3 %),
- právnických fakult (1,4 %)
- ekonomických fakult (1,7 %)
- humanitních, společenskovědních a teologických fakult (2,1 %),
- přírodovědeckých fakult (2,6 %)
- zemědělských fakult (2,6 %),
- uměleckých fakult (kolem 3,1 %).

Z dlouhodobého hlediska mají nejnižší míru nezaměstnanosti fakulty lékařské, farmaceutické, zdravotně-sociální a právnické. Od poloviny minulé dekády lze sledovat zvýšený zájem o absolventy informatiky a elektrotechnických fakult. V roce 2017 se zvýšil také zájem o absolventy chemicko-technologických fakult, kteří se v minulých letech potýkali s vysokou mírou nezaměstnanosti. Naopak nejvyšší nezaměstnanost mají v dlouhodobém horizontu především absolventi fakult zemědělských a uměleckých.

V současné době je situace na českém trhu práce velmi specifická a hodnoty míry nezaměstnanosti absolventů vysokých škol bez ohledu na vystudovaný obor jsou velmi nízké. Zjednodušeně řečeno, **absolventi vysokých škol nemají v současné době větší problémy s nalezením pracovního místa.**

## Shrnutí

Mladí lidé a zejména pak absolventi škol se na trhu práce tradičně potýkají s vysokou mírou ohrožení. Současná situace na českém pracovním trhu je však výjimečná, míra nezaměstnanosti je nejnižší ze všech zemí Evropské unie. Také míra nezaměstnanosti



mladých se pohybuje na velmi nízké úrovni. Pokud mají mladí lidé a absolventi na trhu práce problém nalézt vhodné zaměstnání, je to především v důsledku nízké úrovně dosaženého vzdělání či neochoty dále se vzdělávat, popř. získat novou kvalifikaci, po které je poptávka na pracovním trhu. Dalším důvodem může být také neochota stěhovat se za prací.

Je nutné zdůraznit, že míra nezaměstnanosti mladých nezávisí jen na **úrovni a kvalitě získaného vzdělání**, ale důležitou roli hrají také například **demografický vývoj**, strukturální změny v ekonomice a potažmo na trhu práce, **kvalita vzdělávacího systému** a především **celková ekonomická situace**. Nelze opomenout také vliv tzv. **kulturního kapitálu**, tj. vliv rodinného prostředí, v němž mladý člověk vyrůstá a kde se formuje jeho vztah ke vzdělání, kultuře, k práci atd.

V roce 2014, jako reakce na zvýšení míry nezaměstnanosti mladých, přijalo MPSV ve spolupráci s MŠMT a sociálními partnery program *Záruky pro mládež*. Hlavní realizátorem programu je Úřad práce ČR, který zabezpečuje mladým lidem následující aktivity ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)):

- poradenskou činnost s cílem zjistit osobní a kvalifikační předpoklady,
- pomoc při hledání a zprostředkování zaměstnání,
- příspěvky zaměstnavatelům na tvorbu pracovních míst, na zřizování odborné praxe a stáže,
- příspěvky na zahájení samostatné výdělečné činnosti,
- odbornou přípravu a rekvalifikace,
- podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci atd.

Program je spolufinancován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost.

## 4. Závěry a doporučení

Uvedené závěry a doporučení vyplývají z provedené analýzy a z rešerše související odborné literatury a primárních zdrojů (zejm. strategických evropských a vládních dokumentů či právních předpisů).

### Genderová diskriminace

1. *Legislativa.* Princip nediskriminace a rovných příležitostí na trhu práce a v zaměstnaneckých vztazích je v české legislativě zakotven v Listině základních práv a svobod a zejména pak v pracovněprávní legislativě. Konkrétně v zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů; v zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a v zák. č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Lze konstatovat, že Česká republika má vytvořený **dostatečný právní rámec**. Antidiskriminační zákon, přes zmíněné nedostatky, blíže specifikuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace pro řadu oblastí, zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci a poskytuje právní prostředky ochrany před diskriminací. Diskriminace je v právních předpisech chápána v širokém slova smyslu.

2. *Strategie.* Problematika rovnosti žen a mužů je zakotvena také ve vnitrostátních strategických dokumentech, které jsou provázány se Strategií Evropa 2020 (zejm. se Strategickým závazkem ohledně rovnosti žen a mužů v letech 2016–2019). Jedná se především o Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 a 2020.

Strategie správně identifikuje hlavní problémy, které se vyskytují v oblasti rovného postavení žen a mužů na trhu práce a v podnikání, a obsahuje také určité návrhy jejich řešení. **Návrhy jsou adekvátní, nicméně jejich realizace v praxi je pomalá.**

3. *Institucionální struktura.* K prosazování principu nediskriminace a rovných příležitostí je nezbytné vytvořit dostatečnou institucionální strukturu. V ČR působí od roku 2001 Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, která je stálým poradním orgánem vlády pro otázky genderové rovnosti. Rada má čtyři výbory a jednu pracovní skupinu:

- Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů,

- Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích,
- Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života,
- Výbor pro prevenci domácího násilí,
- Pracovní skupinu muži a rovnost žen a mužů.

Rovným příležitostem se věnuje pozornost také na úrovni Parlamentu ČR. V Poslanecké sněmovně působí Stálá komise pro rodinu, rovné příležitosti a národní menšiny, v Senátu pak Podvýbor pro lidská práva a rovné příležitosti.

Na úrovni ministerstev působí koordinátoři resortní agendy týkající se rovnosti žen a mužů (tzv. gender focal points).

Na úrovni samosprávy (krajů a obcí) neexistuje pevně vytvořena institucionální struktura. Přístupy se liší a rozdílný je také důraz, který jednotlivé kraje a obce na otázku rovných příležitostí kladou.

Kromě toho existuje řada dalších subjektů, jež se problematikou rovnosti a nediskriminace zabývají z různých hledisek (např. Český statistický úřad, Úřad práce, zástupci zaměstnavatelů, odborové organizace, vědecké a vzdělávací instituce).

Do budoucna bude nezbytné **vytvořit efektivní institucionální strukturu v rámci veřejné správy**, která se bude problematikou rovných příležitostí systematicky zabývat. Je nutné vhodně propojit všechny úrovně veřejné správy, od centrální přes regionální až po místní, sjednotit pravidla a postup. Při formulaci politik a opatření veřejné správy je nutné **důsledně uplatňovat genderový mainstreaming**. Je zcela nezbytné **odstranit formální plnění** genderové agendy! Lze doporučit také **větší spolupráci a zejména sdílení informací mezi subjekty**, které se problematikou rovných příležitostí zabývají.

4. *Zažitá genderová stereotypy a vzorce chování.* Česká společnost je v názorech na rozdělení rolí žen a mužů ve společnosti poměrně dost konzervativní (muž – živitel rodiny, žena – péče o domácnost a děti). Převažují genderové stereotypy a vzorce chování, a to napříč celou společností, bez ohledu na dosaženou úroveň vzdělání. Výsledkem je poměrně vysoká **horizontální a vertikální genderová segregace**. Nejde jen o problém ekonomický, ale především společenský a sociální. Přestože se v posledních letech situace mírně zlepšuje, změny probíhají jen velmi pomalu.

Hodnoty společnosti a vžitá názory se obecně mění jen postupně a pomalým tempem. Mladí lidé jsou ovlivněni zejména rodinným prostředím, v němž vyrůstají, a ve velké míře přejímají hodnoty a stereotypní vzorce chování a jednání svých rodičů. To se týká významně také názoru na úlohu žen ve společnosti. **Hlavní iniciativu by proto měly převzít vzdělávací instituce, a to na všech úrovních vzdělání.** Jedná se ale o komplexní problém – jako první krok je nutné **odstranit horizontální a vertikální segregaci v samotném vzdělávacím systému.** V opačném případě nebudou další opatření dostatečně efektivní (vytvoření nových vhodných učebních textů, které by *citlivě* zohlednily problematiku rovných příležitostí; velkou chybou je zákaz klasických pohádek, jak se v praxi někdy děje! – je nutné vysvětlovat, nikoli zakazovat!; rovné zacházení s dívkami a chlapci v průběhu vzdělávání atd.). Velmi důležitá je také **vzájemná komunikace** rodičů, dětí a učitelů a **spolupráce** všech zainteresovaných subjektů.

5. *Horizontální segregace na trhu práce.* Analýza vybraných ekonomických ukazatelů potvrdila nerovné postavení žen na českém pracovním trhu. Patrná je poměrně **vysoká koncentrace žen v určitých odvětvích a oborech činnosti,** které jsou hůře placené, méně prestižní a jsou spojeny s nižším finančním ohodnocením. Horizontální segregace významně souvisí se vzděláním – s oborem studia. Mladý člověk je při volbě povolání determinován svými schopnostmi (osobními dispozicemi), projevuje se vliv rodiny, školy, vnímá prestiž daného oboru, je ovlivněn genderovými stereotypy.

Řešením je důsledné dodržování zásad rovných příležitostí nejen žen a mužů na pracovišti, ale také dívek a chlapců ve vzdělávání. Znamená to podporovat žákyně a žáky, studentky a studenty ve volbě oborů bez stereotypů. Například **školní kariérové poradenství** je může seznamovat i s povoláním pro jejich gender netradičním. Ze strany státu by bylo vhodné zaměřit se na **propagaci učebních oborů a řemesel,** s cílem rozšířit povědomí o možnosti jejich studia a zvýšení jejich prestiže ve společnosti. Nezbytné je **vzájemná spolupráce a sdílení informací všech zúčastněných subjektů** (na všech úrovních státní správy, škol, zástupců zaměstnavatelů, odborů, dobrovolnických organizací apod.). Mělo by jít o koordinovaný a systematický postup.

6. *Vertikální segregace na pracovním trhu.* Statistická data a šetření nezávislých soukromých agentur potvrzují **velmi malé procento zastoupení žen na všech**

**úrovních managementu podniků** v ČR (zejména pak ve vyšším a top managementu) a také ve správních a dozorčích radách společností. Statistiky ale už nedovedou zachytit, zda ženy mají přístup na vedoucí pozice, nebo jim brání v postupu tzv. skleněný strop, ochotněji mění výši platu za větší flexibilitu či vyjednávají o své mzdě hůře než muži.

K řešení problému je možné postavit se dvojím způsobem. Buď půjde o dlouhodobý **proces postupných změn** v otázce názoru na role mužů a žen ve společnosti (vzděláváním, výchovou), nebo lze zvolit okamžité řešení – a to **stanovení povinných kvót zastoupení žen ve vrcholných orgánech společností** (tzv. pozitivní diskriminace). Například v Německu je od roku 2016 přes sto největších podniků povinno mít ve svých dozorčích radách alespoň 30 % žen. Kvóty v dozorčích radách se sledují v řadě západních zemí (např. v Norsku, Francii, Velké Británii, Německu, Itálii, Belgii, Španělsku, Nizozemsku). Výsledky však nejsou jednoznačné. Očekávalo se totiž, že zastoupení žen ve vedení podniků přispěje k rychlejšímu zaplnění dalších manažerských pozic ženami, a tedy ke zmenšení mzdových rozdílů. Rozdíl v odměňování se ale zmenšil jen na nejvyšších úrovních. Nic také nenasvědčuje tomu, že by větší zastoupení žen ve správních radách vedlo ke konkrétním změnám v rozhodování podniků (s ohledem na rovné příležitosti).

7. *Gender pay gap*. Důsledkem segregace na trhu práce je **velký rozdíl v odměňování žen a mužů**. Tato skutečnost se v pozdějším věku negativně promítá také do výše pobíraných starobních důchodů. Ženy jsou proto v důchodovém věku častěji ohroženy chudobou a sociálním vyloučením než muži.

V řadě podniků (zřejmě ve většině, ale toto tvrzení nelze daty doložit) je praxe taková, že při podpisu pracovní smlouvy se zaměstnanec (ústně) zavazuje, že nebude o výši své mzdy hovořit s ostatními kolegy. Podnikový systém odměňování je tak od samého začátku neprůhledný, a zřejmě nespravedlivý. Řešení je v tomto případě jediné – lze doporučit **povinnost zaměstnavatele informovat o gender pay gap**. Nejedná se o převratnou novinku. Tuto povinnost mají například všichni zaměstnavatelé ve Švédsku, zaměstnavatelé ve Francii (u podniků zaměstnávajících nad 50 lidí), v Itálii (u podniků s více než 100 zaměstnanci), ve Velké Británii (u velkých podniků – nad 250 zaměstnanců) či v Německu (u podniků s více než 500 zaměstnanci).

8. *Návrat žen na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené.* Závažným problémem, se kterým se ČR dlouhodobě potýká, je návrat žen s malými dětmi na trh práce. Data ukazují, že největší **propad v míře zaměstnanosti je patrný u maminek s malými dětmi do 6 let věku** (výsledek patří k nejhorším v rámci zemí EU). Neexistuje jedna příčina této závažné situace, spíše souhra více faktorů:

- Ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi příliš dlouhá rodičovská a mateřská dovolená, doprovázená nejrůznějšími sociálními příspěvky – nemotivuje k návratu na pracovní trh (často až po druhém dítěti).
- Dlouhé období mimo pracovní trh vede k zastarávání dosavadních znalostí a dovedností, a snižuje tak zaměstnatelnost žen-maminek.
- Nedostatek kratších pracovních úvazků na trhu práce.
- Nedostatek finančně dostupných zařízení předškolní péče.
- Genderové stereotypy – při rozhodování managementu podniků.

Řešení tohoto problému musí být komplexní. Lze doporučit **podstatně zkrátit mateřskou a rodičovskou dovolenou** (viz např. Švédsko, Švýcarsko a další vyspělé země). Data ukazují, že je to především ekonomický cyklus, který ovlivňuje porodnost, nikoli délka mateřské a sociální dávky! Velmi velkoryse nastavená prarodinná politika ve svém důsledku podstatně snižuje konkurenceschopnost žen-maminek na pracovním trhu. Je nutné se zaměřit na **zajištění kvalitní předškolní péče**, která by umožnila ženám co nejrychlejší návrat do zaměstnání. **Podpořit využívání dalších nástrojů sladování soukromého a pracovního života.**

Poznámka: S uvedeným problémem souvisí i další – rozpad rodin, nárůst počtu matek-samoživitelek, nedostatečná vymahatelnost výživného na děti. Stát by se měl proto zaměřit na zvýšení ekonomické samostatnosti žen a jejich zaměstnatelnosti – cílem by neměly být sociální dávky (jen po určité období a v nezbytných případech), ale především získání schopnosti uplatnit se na trhu práce a postarat se na určité sociální úrovni o sebe i děti. Muži, kteří neplatí výživné (a nemají k tomu vážný důvod), by měli být důsledněji postiženi.

9. *Nedostatek flexibilních pracovních úvazků – jako vhodných nástrojů work-life balance.* S předchozím problémem úzce souvisí nedostatečná nabídka flexibilních forem zaměstnávání. Zákoník práce upravuje zkrácené pracovní úvazky, pružné využívání pracovní doby a firemní školy. S rozvojem digitální ekonomiky se však rozvíjí celá řada nových flexibilních forem zaměstnávání.

Lze proto doporučit urychlené **přijetí právní úpravy nových flexibilních forem zaměstnávání**. Zejména sdílení pracovního místa (job sharing) a home office, které se v praxi již poměrně hojně využívají. Přestože zákoník práce zakotvuje tzv. domácí práci, stávající právní úprava plně nepostihuje všechny přednosti home office. Právní úprava nových flexibilních forem zaměstnávání by měla vyjasnit řadu aspektů těchto atypických způsobů zaměstnávání a přispět tak k rozšíření jejich využívání.

## Věková diskriminace

10. *Diskriminace starších pracovníků na trhu práce*. V důsledku demografického vývoje se bude pozice starších pracovníků na trhu práce upevňovat. Do roku 2050 vzroste počet osob nad 55 let o více než polovinu, tedy na 500 milionů. Rychlé stárnutí ale znamená větší tlak na systémy sociální a zdravotní péče a zároveň představuje hrozbu pro finanční udržitelnost penzijních systémů. Země, vč. ČR, by proto měly **kompenzovat vysoké náklady větším zapojením starších osob na pracovní trh** – pozitivní vliv na HDP a daňové příjmy. Data ukazují, že **ČR plně nevyužívá potenciál starších pracovníků**.

Stát podporuje zaměstnávání osob 50+ nástroji aktivní politiky zaměstnanosti a také prostřednictvím programů ESF.

V této souvislosti lze doporučit:

- Vytvoření finančních pobídek pro pracovníky, aby zůstali ekonomicky aktivní i po dosažení oficiálního důchodového věku.
- Podporu celoživotního vzdělávání a odborné přípravy, která pomůže zkvalitnit dovednosti starších pracovníků a zvýšit jejich zaměstnatelnost.
- Zpřísnění regulace diskriminace na pracovním trhu vůči starším pracovníkům (věková diskriminace je stále nejrozšířenější forma diskriminace na trhu práce!).
- Podporu využívání flexibilních forem zaměstnávání.
- Přípravu a realizaci důchodové reformy!!!

11. *Mladí a absolventi na trhu práce*. Mladí lidé na trhu práce vč. absolventů škol patří k nejvíce rizikovým skupinám na pracovním trhu. V současné době je situace na českém pracovním trhu atypická – kdo má zájem vhodnou práci dříve nebo

později nalezne. MPSV ve spolupráci s ÚP využívají řadu nástrojů k posílení šancí mladých uplatnit se na trhu práce (v rámci programu Záruky pro mládež). Zkušenosti z praxe ukazují, že k největším nedostatkům absolventů patří **neschopnost aplikovat získané teoretické poznatky v praxi**, řešit problémy v souvislostech, **kritické myšlení**, **dovednosti práce v týmu** a prezentační dovednosti. Mnohým chybí také tzv. **měkké dovednosti**, které patří do oblasti chování a mají vztah k sociální a emoční inteligenci. U absolventů se rovněž projevuje nedostatečná jazyková vybavenost. Častý je pasivní přístup (absolvent očekává, že ho zaměstnavatel vše potřebné naučí – chybí aktivní zájem o nové věci) a také nízká míra odpovědnosti, spojená ale s velkými očekáváními.

Řadu naznačených problémů lze vyřešit **zavedením principů duálního vzdělávání do vzdělávacího systému** (na úrovni středních i vysokých škol). S uvedenou problematikou souvisí také nezbytná reforma celého vzdělávacího systému v České republice. Jedná se o velmi široké téma, které překračuje rámec předložené studie.



## Literatura

- Becker, G. S. (1976). *The Economic Approach to Human Behavior*. Chicago: University Chicago Press. ISBN 978-0-226-04112-4.
- Becker, G. S. (1971). *The Economics of Discrimination*. 2nd edition. Chicago: University Chicago Press. ISBN 978-0-226-04116-2.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital*. Chicago: University Chicago Press. ISBN 978-0-226-04120-9.
- Bertrand, M. (2011). *New Perspectives on Gender. Handbook of Labor Economics*. (on line). 4 December. Dostupné z: <https://www.researchgate.net/254409765>.
- Bobek, M., Boučková, Z., & Kühn, Z. (eds.) (2007). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck. ISBN 867-80-7179-584-1.
- Brožová, D. (2018). *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C. H. Beck. 288 s. ISBN 978-80-7400-719-4.
- ČSSZ (2019). *Katalog otevřených dat*. (online). Dostupné z: <https://data.cssz.cz>.
- ČSÚ (2019b) *Gender: Základní pojmy*. (online). Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/gender/gender\\_pojmy](https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy).
- ČSÚ (2018). *Zaostřeno na muže a ženy*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-yg9hjbj860>.
- ČSÚ (2018b). *Analýza – Ubývá mladých podnikatelů, roste počet podnikajících seniorů*. Dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/10180/82313230/czam050918\\_analyza.pdf/f205c93e-5741-4763-9c3a-c27a1b344dfd?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/10180/82313230/czam050918_analyza.pdf/f205c93e-5741-4763-9c3a-c27a1b344dfd?version=1.0).
- Dohmen, T. et al. (2011). Individual Risk Attitudes: Measurement, Determinants, and Behavioral Consequences. *Journal of the European Economic Association*, Vol. 9, No. 3, p. 522–550.
- EC (2010). Sdělení Komise *Evropa 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. Brusel: EC, 3. 3. 2010. KOM(2010) 2020 v konečném znění. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=CS>.
- EC (2011). *Youth opportunities initiative*. Brussels: EC. Dostupné z: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/youth-opportunities-initiative>.
- EC (2012). *Příspěvek EU k aktivnímu stárnutí a mezigenerační solidaritě*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. ISBN 978-92-79-25119-1. Dostupné z: <http://ec.europa.eu>.
- EC (2015). *Strategický závazek ohledně rovnosti žen a mužů v letech 2016–2019*. (online). Dostupné z: <https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality>.
- ES (1957). *Treaty establishing the European Economic Community (EEC Treaty)*; Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství (Smlouva o EHS). Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:xy0023&from=CS>.
- EU (2012). *The treaty on the functioning of the European Union*; Smlouva o fungování Evropské unie. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=CS>.
- EU (2012). *Smlouva o fungování Evropské unie (konsolidované znění)*. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=CS>.
- EU (2006). *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti*

zaměstnání a povolání (přepřacované znění). Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>.

EU (1997). *Treaty of Amsterdam*; Amsterodamská smlouva (97/C 340/01). Dostupné z: <http://www.euroskop.cz/gallery/2/764-amsterdam.pdf>.

European Parliament (2019). *Maternity and paternity leave in the EU*. (online). Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS\\_ATA\(2019\)635586\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS_ATA(2019)635586_EN.pdf).

Eurostat (2019). *Newsrelease 3/2019*. 7 March 2019. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9643473/3-07032019-BP-EN.pdf/e7f12d4b-facb-4d3b-984f-bfea6b39bb72>.

Fleximetr (2015). *Job sharing v praxi. Jak zavádět a rozvíjet sdílená pracovní místa*. (online). Dostupné z: [http://www.fleximetr.cz/storage/app/media/Clanky-PDF/web\\_bozura\\_fleximetr\\_jednostrany.pdf](http://www.fleximetr.cz/storage/app/media/Clanky-PDF/web_bozura_fleximetr_jednostrany.pdf).

Holman, R. (2005). *Dějiny ekonomického myšlení*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck. 566 s. ISBN 80-7179-380-9.

iDnes. 22. 2. 2018. *Kvóty pro ženy v byznysi nefungují, zjistili po 10 letech Norové*. Dostupné z: [https://www.idnes.cz/ekonomika/zahranicni/zeny-dozorci-rada-vysoky-management.A180221\\_112354\\_eko-zahranicni\\_div](https://www.idnes.cz/ekonomika/zahranicni/zeny-dozorci-rada-vysoky-management.A180221_112354_eko-zahranicni_div).

Křížková, A., Vohlídalová, M., Pospíšilová, K., & Maříková, H. (2017). *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů. Hlubková analýza statistik v mezinárodním srovnání*. (online). Praha: MPSV. Dostupné z: <http://www.rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2017/12/Aktuáln%C3%AD-rozd%C3%ADly-v-odměňován%C3%AD-žen-a-mužů-v-ČR.pdf>.

LMC (2019). *Zaměstnanci chtějí home office. Splňte tyto dvě podmínky, aby práce z domu fungovala*. Dostupné z: <https://www.lmc.eu/cs/magazin/data-a-pruzkumy/zamestnanci-chteji-home-office-splnte-tyto-2-podminky-aby-prace-z-domu-fungovala/>.

LMC (2014). *Čeští rodiče touží po kratších úvazcích a práci z domova, možností je stále málo*. Dostupné z: <https://www.lmc.eu/cs/magazin/clanky/jobs-cz-cesti-rodice-touzi-po-kratsich-uvazcich-a-praci-z-domova-moznosti-je-stale-malo/>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. <https://www.mpsv.cz/cs/>.

Ministerstvo spravedlnosti ČR. <https://justice.cz/ministerstvo-spravedlnosti1>.

Národní ústav pro vzdělávání (2019). *Nezaměstnanost absolventů*. Dostupné z: <https://infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-1-04/Nezamestnanost-absolventu/12>.

Národní ústav pro vzdělávání (2018). *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2018*. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/file/3652/>.

Pališková, M. (2014). *Trh práce v Evropské unii. Historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-270-0.

Smetáčková, I. (2005). *Gender ve škole*. Metodický materiál pro učitele občanské nauky a základů společenských věd na základních a středních školách zaměřený na téma rovných příležitostí mužů a žen. Praha: Otevřená společnost. 191 s. ISBN 80-903331-2-5.

Tichý, L., Arnold, R., Zemánek, J., Král, R., & Dumbrovský, T. (2011). *Evropské právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck. 954 s. ISBN 978-80-7400-333-2.

Úřad vlády ČR (2019). *Národní program reformy České republiky 2019*. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2019-european-semester-national-reform-programme-czech-republic\\_cs.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2019-european-semester-national-reform-programme-czech-republic_cs.pdf).

Úřad vlády ČR (2014). *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020*. Dostupné z: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\\_Optimalizace/Strategie\\_pro\\_rovnost\\_zen\\_a\\_muzu\\_2014-2020.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie_pro_rovnost_zen_a_muzu_2014-2020.pdf).

Valentová, M., Šmídová, I., & Kastrňák, T. (2007). Gebderová segrgace trhu práce v kontextu segrgace vzdělanostní: mezinárodní srovnání. *Gender, rovné příležitosti a výzkum*, č. 2.

Zelenka, M. (2019). *Nezaměstnanost absolventů vysokých škol v letech 2012–2018*. Praha: Středisko vzdělávací politiky, Pedagogická fakulta UK. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Nezamestnanost%20absolventu%20V%202002-2018.%20SVP%20PedF%20UK%202019.pdf>.

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky.