

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Katedra řízení

Studijní program: **6208N Ekonomika a management**

Studijní obor: **Obchodně podnikatelský obor**

Diplomová práce

DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Jaroslav Vrchota

Autor diplomové práce:

Bc. Jana Okrzesová

2013

Anotace

Předmětem diplomové práce „Diskriminace na trhu práce“ je analyzovat současný stav diskriminace na trhu práce v České republice. V první části jsou uvedeny pojmy k tomuto tématu a legislativa, která upravuje tuto oblast. Poté je zhodnocena situace nezaměstnaných na trhu práce v České republice a srovnání s Evropskou unií. V závěru jsou uvedené návrhy na možné zlepšení, které mohou vést ke snížení diskriminace.

Annotation

The aim of the submitted thesis „Discrimination in the labour market“ is to analyze the actual state of discrimination in the labor market in the Czech Republic.

First part introduces describes the concepts of the theme and the legislation which covers this area. It is then evaluated the unemployed into the labor market in the Czech Ruublic and comparison with the European Union. In conclusion, suggestions are given for possible improvements in favor of reducing discrimination.

Klíčová slova

Trh práce, nezaměstnanost, diskriminace, politika zaměstnanosti, právní úprava diskriminace

Keywords

Labor market, unemployment, discrimination, employment, discrimination legislation

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Diskriminace na trhu práce“ vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu použité literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznamu o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Písku dne 22. 04. 2013

.....
Jana Okrzesová

Poděkování

Děkuji mému vedoucímu diplomové práce panu Ing. Jaroslavu Vrchotovi za profesionální a tolerantní vedení při zpracování této diplomové práce.

Dále bych ráda poděkovala své rodině, která mě ve studiu vždy podporovala a bez jejíž podpory bych se neobešla.

OBSAH

1	ÚVOD.....	7
2	LITERÁRNÍ PŘEHLED.....	9
2.1	Trh.....	9
2.1.1	Trh práce	9
2.2	Práce.....	11
2.3	Nezaměstnanost	11
2.3.1	Rizikové skupiny nezaměstnaných	14
2.3.2	Sociální důsledky nezaměstnanosti.....	16
2.3.3	Psychologické důsledky nezaměstnanosti.....	18
2.4	Politika zaměstnanosti v České republice	20
2.5	Politika zaměstnanosti v Evropské unii	22
2.6	Rovnost	23
2.7	Rovnost v pracovněprávních vztazích.....	24
2.7.1	Základní typy rovnosti	24
2.8	Pozitivní opatření	26
2.8.1	Škála pozitivních opatření.....	27
2.9	Diskriminace	29
2.9.1	Členění diskriminace.....	30
2.9.2	Projevy diskriminace.....	31
2.9.3	Rizikové skupiny.....	33
2.9.4	Oblasti diskriminace.....	34

2.10	Právní úprava diskriminace.....	34
2.10.1	Právní úprava České republiky	35
2.10.2	Právo Evropské unie	37
3	CÍL A METODIKA PRÁCE	39
3.1	Cíl práce	39
3.2	Metodika	39
4	VLASTNÍ PRÁCE.....	41
4.1	Nezaměstnanost v ČR mezi roky 2006 – 2012	41
4.2	Struktura nezaměstnanosti	43
4.3	Průměrná míra nezaměstnanosti v krajích ČR	45
4.4	Rizikové skupiny na trhu práce.....	47
	Shrnutí.....	52
4.5	Evropská unie a nezaměstnanost.....	54
4.6	Nezaměstnanost v EU v číslech	55
4.6.1	Nezaměstnanost mladých lidí v EU	56
4.6.2	Nezaměstnanost žen a mužů	58
4.6.3	Diskriminace žen na trhu práce EU.....	59
	Shrnutí.....	62
4.7	Jihočeský kraj.....	64
4.7.1	Nezaměstnanost v Jihočeském kraji.....	65
	Shrnutí.....	69
5	SHRUTÍ DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE A NÁVRH MOŽNÝCH ŘEŠENÍ.....	72

6	ZÁVĚR	75
7	SUMMARY	77
8	SEZNAM LITERATURY	79
9	SEZNAM GRAFŮ, TABULEK A OBRÁZKŮ	83
9.1	SEZNAM GRAFŮ	83
9.2	SEZNAM TABULEK	84
9.3	SEZNAM OBRÁZKŮ	84

1 ÚVOD

Pro svoji diplomovou práci jsem si zvolila téma, které se týká diskriminace na trhu práce. Téma mě zaujalo s toho důvodu, že v současné době je tato problematika stále více diskutována a stala se problémem číslo jedna. Současný svět, který je tak uspěchaný dává velký prostor pro vznik mnoha druhů diskriminace. Vyskytuje se snad ve všech zemích, oborech a ve všech sociálních vrstvách. V dnešní společnosti jsou různé rozdíly brány jako součást našeho života. Avšak právě tyto rozdíly přímo pobízejí k nějaké kategorizaci, až k tzv. škatulkování. Pokud se, ale snažíme cokoliv a kohokoliv zařazovat a rozlišovat, je potřeba mít na paměti, že takovéto chování je už jen krůček od stereotypizace a předsudků, ale hlavně od diskriminace. Je více druhů diskriminace, která může být někdy zcela evidentní anebo jen nepatrná, těžko dohledatelná a ví o ní většinou jenom sám postižený. Ostatním se zdá, že je vše v pořádku a necítí tak potřebu jakkoliv se v této věci angažovat.

Základním lidským právem vycházející z právního řádu České republiky, je právo na rovné zacházení a ochranu před všemi druhy diskriminace. Z Listiny základních práv a svobod, předpisů Evropského společenství a z vyhlášených mezinárodních smluv a úmluv vychází vymezení příslušné právní normy i na ochranu před diskriminací mimo jiné na trhu práce. Z dokumentů a postavení Evropské unie je patrné, že EU považuje rovné příležitosti za svoji dlouhodobou prioritu a pozitivní opatření za klíčový nástroj jejich prosazování.

Po vstupu České republiky do Evropské unie musela ČR akceptovat principy jednotlivých politik, které jsou zakomponovány ve Smlouvě o Evropském společenství a dalších předpisech Evropské unie. Z principů politiky zaměstnanosti Evropské unie vyplývá, že EU klade velký důraz na nasměrování sociálních transferů, které budou mít kladný dopad na zvyšování zaměstnanosti včetně provázaných vzdělávacích, daňových a jiných opatření. Tato opatření se zabývají odstraněním stávající demotivace nezaměstnaných k jejich motivaci, k přijetí nabídky na zaměstnání či k přípravě na jeho přijetí. Výsledkem těchto opatření je zabránění vylučování ohrožených skupin osob z trhu práce, což je v současné době také jeden z problémů, které řeší Česká republika při rozvoji trhu práce.

Současnou uchvátanou dobu můžeme charakterizovat nekompromisním konkurenčním bojem a neustále se zvyšujícím tlakem na produktivitu práce. Proto je pro některé skupiny osob velice obtížné se na trhu práce uchytit. Často se můžeme setkat s tím, že zaměstnavatel přijme raději člověka, který je podle společenských měřítek „bezproblémový“, než osobu, která je dle předsudků odlišná od většiny. Tyto odlišnosti se mohou týkat věku, pohlaví, rasy, zdravotního stavu, vzdělanosti aj. Takže můžeme říci, že každý člověk je během svého života nositelem možného diskriminačního důvodu.

Zabraňování člověku, aby vykonával zaměstnání jen kvůli charakteristikám, které nemůže nijak ovlivnit nebo kvůli zařazení do určité sociální skupiny je nepochybně zásahem do lidské důstojnosti. Nikdo není oprávněn vytýkat dané osobě věci, které nemůže ovlivnit. Bohužel i přes řadu legislativních opatření, které se nerovné zacházení snaží potlačit, je diskriminace, nejen v oblasti zaměstnání, každodenní praxí.

O problémech s diskriminací na trhu práce je důležité hovořit, aby nedocházelo k obcházení antidiskriminačního zákona.

Teoretická část této diplomové práce je zaměřená na samotný trh práce, na důvody, které vedou k nezaměstnanosti, jakých skupin se nezaměstnanost nejvíce týká, dále je popsána diskriminace, jak se může členit, jakých skupin osob se nejvíce dotýká a hlavně jaká je právní úprava diskriminace v České republice a v Evropské unii.

V praktické části je nastíněná jaká je situace v České republice na trhu práce, poté i v konkrétním kraji, a dále situaci porovnávám se situací v Evropské unii. V závěru jsou shrnuté zjištěné informace a uvedené některé možné změny, které by mohly vést ke snížení až odstranění diskriminace na trhu práce.

Cílem této práce je analýza současného stavu diskriminace na pracovním trhu České republiky, zhodnocení možných nástrojů pro potlačení diskriminace a jejích důsledků a dále srovnání se stavem diskriminace v Evropské unii. Na závěr této analýzy jsou navrhovaná některá opatření, jimiž by se dle mého názoru měla věnovat větší pozornost.

2 LITERÁRNÍ PŘEHLED

2.1 Trh

Trh je společenská instituce, založená na směně zboží, kterou zprostředkovávají zpravidla peníze. Na trhu se střetávají kupující a prodávající, kteří chtějí prodat a nakoupit za peníze své výrobky a služby. Tyto výrobky a služby označujeme jako zboží. (Liška, 2002)

2.1.1 Trh práce

Trh práce je místo, kde se střetávají dva ekonomické subjekty – firmy a domácnosti, a to prostřednictvím poptávky a nabídky práce. (Tuleja, Majerová, Nezval, 2006)

Trh práce zajišťuje produkci a distribuci práce formou směnných vztahů mezi domácnostmi, které nabízejí práci, a firmami, které práci poptávají. Výsledkem interakce nabídky a poptávky je cena tohoto výrobního faktoru – mzda. Trh práce představuje v tržním systému mechanismus, v jehož rámci jsou simultánně řešeny dva alokační problémy. Firmám (výrobcům) musí být nabídnuta požadovaná struktura pracovních sil, to znamená, že ekonomicky činné obyvatelstvo je třeba přiřadit ke konkrétním pracovním činnostem a rozmístit je tam, kde je výroba dislokována. Zaměstnaným pracovním silám musí být, podle jejich podílu na vyrobené produkci, poskytnout peněžní příjem a navíc musí být (v rámci sociálního statutu) zaopatřeny i osoby žijící „legitimně“ mimo zaměstnání. Trh práce se odlišuje od standardního trhu zboží svojí asymetričností, která je vyvolána tím, že strana nabídky má menší možnost volby než strana poptávky. Důvodem je specifická povaha směňována výrobního faktoru – práce (pracovní síly), který nemá stejné vlastnosti jaké jiné zboží. (Vlček a kolektiv, 2003)

Primární a sekundární trh práce

Podle Mareše se na primárním trhu práce soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí, relativně dobré možnosti profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky. Pro pracovníky je zde i snazší zvýšit si kvalifikaci, práce je zde relativně dobře placená a je zajištěn i jistý růst mezd. K tomu je zde relativně nízká fluktuace. Jako protiklad tomuto trhu stojí sekundární trh, který je charakterizován pracovními místy s nižší prestiží a s nižší mzdovou úrovní. Na tomto trhu se nedá hovořit o pracovní kariéře, navíc nezaměstnanost na tomto trhu je delší, avšak místa se zde získávají snadněji, díky velké fluktuaci pracovníků. To, že se trh v současné době rozdělil na relativně samostatné části s vlastními požadavky na kvalifikaci, znamená určité bariéry pohybu pracovníků. Pro většinu z nich je přechod ze sekundárního na primární trh zcela nemožné. Rizikové je to hlavně pro ženy, mladé nebo naopak staré lidi, osoby tělesně handicapované nebo nekvalifikovaní a málo vzdělaní. Tyto faktory ovlivňují soupeření o pracovní místa a jsou chápány jako diskriminace na trhu práce. (Mareš, 1994)

Formální a neformální trh práce

Na formálním trhu práce nalezneme oficiální pracovní příležitosti, které jsou tak či onak kontrolovány společenskými institucemi sloužící k jeho regulaci. Naproti tomu je trh neformální, většinou mimo kontrolu těchto institucí, zejména daňových úřadů. K aktivitám na tomto trhu se řadí tzv. šedá či dokonce černá ekonomika, samozásobitelství a domácí práce. (Mareš, 1994)

Externí a interní trh práce

Podle Mareše se dále trh práce rozlišuje na interní a externí. Na vnitřním trhu dochází k rozmisťování pracovníků za pomoci souboru administrativních pravidel a mechanismů, směřující k více či méně jasným cílům. Na vnějším trhu si tyto firmy konkurují. (Mareš, 1994)

2.2 Práce

Zemánek definoval pojem práce takto: Je to veškerá činnost, kterou jedna osoba zvyšuje užitek druhé (třetí, čtvrté...) osoby. Prací je proto činnost např. zedníka, účetní, programátora, ale i člověka přehazujícího písek z jedné hromady na druhou, pakliže toto přehazování přinese někomu užitek. (Zemánek, 2007)

Význam práce pro člověka

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Práce má schopnost zařadit člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Z tohoto vyplývá, že práce vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství, neslouží tedy jen k výrobě statků nebo k vykonávání služeb. Skupinová práce nabízí sociální prostředí, ve kterém může člověk hodnotit a srovnávat své schopnosti s ostatními lidmi.

V konkrétní práci, k níž jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská osobní identita. Práce určuje začátek a konec ekonomické aktivity člověka v kontextu životní dráhy. Pomocí práce ukazujeme dětem, které teprve rostou, platné hodnoty. (Buchtová, 2002)

2.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je důležitý makroekonomický ukazatel, na který je soustředěna pozornost jak tvůrců makroekonomické politiky, tak široké veřejnosti. Za nezaměstnané se považují ti jednotlivci, kteří nemají zaměstnání z důvodu, že buď přecházejí na nové pracovní místo, nebo při stávající reálné mzdě nemohou nalézt práci. (Nickell 1990)

Nezaměstnanost rozlišujeme na několik typů, které spadají do tří základních kategorií:

Charakter nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost

Na trhu práce je frikční nezaměstnanost běžným jevem. Tuto nezaměstnanost můžeme označit jako výsledek hledání si lepšího pracovního místa. K přesunům osob mezi pracovními místy totiž běžně dochází, ať již jsou tyto přesuny motivovány vlastními potřebami těchto osob nebo potřebami ekonomického vývoje. Jedná se tedy především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině případů pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou, během níž si hledají nové uplatnění. V případě osob, které vstupují nově na pracovní trh, jde o dobu, v níž nacházejí svoje první zaměstnání. (Mareš, 2002)

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je označována jako nedobrovolná. Tento typ nezaměstnanosti je úzce propojen s hospodářským cyklem v ekonomice. Je výsledkem převisu celkové nabídky nad celkovou poptávkou na trhu. Při recese v ekonomice dochází k poklesu poptávky po práci, pracovníci se propouštějí a s tím je spojený růst nezaměstnanosti. Naopak při expanzi ekonomiky poptávka po práci se zvyšuje, čímž dochází k náborem nových pracovníků a tedy k poklesu nezaměstnanosti. O cyklické nezaměstnanosti se často hovoří jako o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky.

Pokud je cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, označuje se jako sezónní nezaměstnanost. Jako příklad se často uvádí zimní sezónní nezaměstnanost ve stavebnictví. (Mareš, 2002)

Strukturální nezaměstnanost

Výsledkem nesouladu mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle v jednotlivých tržních segmentech je strukturální nezaměstnanost. Některá odvětví a regiony se rozvíjí, čímž poptávka po práci roste, zatímco na jiných místech poptávka klesá a tím dochází k nezaměstnanosti. (Samuelson a Nordhaus, 2007)

Charakteristikou strukturální nezaměstnanosti je dle Němce vysoký počet volných pracovních míst a zároveň vysoká míra nezaměstnanosti. Proces přechodu pracovníků mezi odvětvími však trvá déle než při frikční nezaměstnanosti, protože je nutné, aby se nezaměstnaní nejdříve na trhu práce zorientovali, zjistili, která místa jsou pro ně vhodná a volná. Často se tito uchazeči také musí requalifikovat či zaučit v daném oboru. Této nezaměstnanosti se nelze bohužel bránit, protože každá ekonomika neustále prochází strukturálními změnami a je tedy nutné vnímat tento typ nezaměstnanosti jako součást každé adaptivní a zdravé ekonomiky. (Němec, 2002)

Časové hledisko

Krátkodobá nezaměstnanost

Krátkodobá nezaměstnanost má většinou sezónní charakter a souvisí s nesouladem pracovních možností v průběhu roku. Zejména se vyskytuje v odvětvích a profesích silně závislých na počasí, jako např. zemědělství, stavebnictví nebo povrchová těžba, a přidružených zpracovatelských či výrobních odvětvích. (Němec, 2002)

Dlouhodobá nezaměstnanost

Při dlouhodobé nezaměstnanosti dochází nejen k ekonomickým, ale i sociálním problémům. Nejde pouze o ztrátu příjmů a hodnot, které mohly být prací vyrobeny, ale zejména o ztrátu kvalifikace, pracovních návyků a motivace k práci. Doba, po kterou musí být jedinec bez práce, aby se mohlo mluvit o dlouhodobé nezaměstnanosti, je v různých publikacích odlišná. Některé publikace uvádějí šest měsíců, jiné dvanáct měsíců.

Hledisko dobrovolnosti

Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost se dle Krebse objevuje ve dvou případech, a to pokud člověk chce pracovat, ale hledá vyšší mzdové ohodnocení, než takové, které na trhu práce převládá nebo ve druhém případě naopak člověk pracovat nechce a volná místa

nehledá. V prvním případě se jedná zejména o jedince, který má dostatečné množství naspořených peněz, preferuje volný čas a může si „dovolit“ nepracovat. Ve druhém případě se to týká zejména jedinců, kteří se naučili využívat sociální systém a volí raději skromnější život bez práce. Při dobrovolné nezaměstnanosti existuje dostatek volných pracovních míst na trhu práce, ale chybí zájemci o ně. (Krebs, 2007)

Nedobrovolná nezaměstnanost

Pro ekonomiku se může nedobrovolná nezaměstnanost stát vážným problémem. Vzniká v případě, pokud na trhu práce není dostatek volných pracovních míst a je po nich vysoká poptávka. Nezaměstnaní se snaží najít pracovní místo za mzdu, která je na trhu práce běžná nebo dokonce nižší, přesto volné místo nemohou nalézt. Dle Holmana mohou být příčiny nedobrovolné nezaměstnanosti zásahy státu do trhu práce, jako je např. stanovení minimální mzdy nebo činnost odborů – ty totiž brání poklesu mezd a zabraňují tak lidem, kteří by byli ochotni pracovat za nízkou mzdu, práci dostat. (Holman, 2005)

2.3.1 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Člověk se na trhu práce uplatňuje pomocí řady charakteristik, které ho včlení do určité skupiny pracovníků. Nezaměstnanost nepůsobí na všechny tyto skupiny pracovníků stejně. Do rizikových skupin nezaměstnaných patří zejména tyto:

Nezaměstnaní z důvodu věku

V této rizikové skupině patří k nejohroženějším zejména absolventi a uchazeči o zaměstnání starší 50 let. Nejvíce znevýhodnění oproti konkurenci jsou absolventi středních i vysokých škol, kteří si hledají své první zaměstnání. Jednak nemají žádné praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také většinou postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. Oproti tomu starší lidé mají dobrou výkonnost a výsledky, jsou zodpovědnější a více se sebekontrolují. Lidé starší věkové kategorie, ale také často mají ne vždy žádoucí pracovní návyky, které získali během svého setrvávání v jedné profesi, na jednom pracovním místě. To bohužel

způsobuje jejich omezené pracovní dovednosti a zkušenosti. U těchto osob jsou také často sledovány i zdravotní problémy, které znamenají omezené možnosti jejich pracovního zařazení. (Výrost, Slaměník, 2001)

Nezaměstnaní z důvodu pohlaví

Do této skupiny patří hlavně ženy, protože zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu. Je to nejen proto, že žena má starosti o domácnost, ale hlavně do této skupiny patří matky starající se o dítě do 15 let. Zaměstnavatelé tyto ženy odmítají zaměstnávat z důvodu časté pracovní absence, způsobenou péčí o nemocné dítě, která narušuje plynulost pracovního provozu. I přes dosaženou kvalifikaci, mnohdy i vyšší, se tyto osoby stávají mnohdy nezaměstnatelnými, a proto dlouhodobě zůstávají v evidenci úřadu práce. V mnohých případech se tedy stává, že žena získá zaměstnání, které jí vyhovuje jako osobě pečující o dítě, ale ne jako člověku s určitými předpoklady pro výkon náročné práce. Ženy, které se vrací s mateřské a následující rodičovské dovolené je situace ještě tíživější. Několikaletá absence na trhu práce způsobuje jejich horší uplatnění při získání nového zaměstnání. (Výrost, Slaměník, 2001)

Nezaměstnaní podle kvalifikace

Další rizikovou skupinu tvoří lidé se základním nebo vůbec žádným vzděláním. Řadí se sem jednak mladí lidé, kteří jsou obtížně vzdělávatelní, ale také lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování, patří sem alkoholici, recidivisti, lidé propuštěni z nápravných zařízení a další sociálně nepřizpůsobiví. Jedná se většinou o lidi se specifickými charakteristikami individuálního a rodinného života. Tyto náklonnosti a charakteristiky přispívají k jejich vyčlenění ze společnosti. Díky špatně nastavenému sociálnímu systému, dávají tyto osoby přednost sociálním dávkám před hledáním, pro ně vhodného pracovního místa. Čím dál tím více je při hledání pracovního místa rozhodující úroveň kvalifikace a profesionálních dovedností, tudíž pracovníci s nízkou kvalifikací budou postupně více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji. (Výrost, Slaměník, 2001)

Do skupiny nezaměstnaných podle kvalifikace by se dala zařadit ještě jedna specifická skupina – Romové. Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání

a nezískává další kvalifikaci; značná část žáků této populace dokonce neukončí ani základní vzdělání. Proto jsou jejich šance na uplatnění na trhu práce minimální. Zvýšená koncentrace romských obyvatel ve vymezených oblastech vytváří lokality s vyhrcovanými sociálními problémy, s vysokou kriminalitou a s rostoucí závislostí na prostředcích poskytovaných státní sociální sítí. Romové jsou často bráni jako snadno získatelná pracovní síla a v kombinaci se sociálními dávkami se jim tato práce zdá relativně výhodná. Také proto pobídky ke vzdělávání zatím nejsou pro většinu mladých Romů dost silné. (Výrost, Slaměník, 2001)

Nezaměstnaní z důvodu zdravotního postižení

Tito nezaměstnaní tvoří zvláštní skupinu. Lidé, kteří mají změněnou pracovní schopnost se potýkají nejen s ekonomickými, sociálními a psychickými problémy, ale vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu a výkon současné společnosti také s čím dál tím menší šancí uplatnit se na trhu práce. Jejich doba evidence na Úřadu práce mnohdy převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých jedinců. Oni sami, ale také jejich rodiny se kvůli tomu často dostávají do bezvýchodné životní situace. (Výrost, Slaměník, 2001)

Nejen u těchto výše zmíněných skupin je také důležitá doba, po kterou nezaměstnanost trvá. Protože čím je doba delší, tím má horší důsledky.

2.3.2 Sociální důsledky nezaměstnanosti

Jak již bylo zmíněno ztráta zaměstnání můžeme mít určité pozitivní vlivy, ale spíše ve většině případů převládají dopady negativní. Tyto dopady lze rozdělit na ekonomické a sociální. Ty pak lze rozdělit z několika hledisek. Se ztrátou zaměstnání je vždy spojena změna sociálního statusu, životní úrovně i sociální role nezaměstnaného. Hrozí také nebezpečí jeho sociální izolace či sociálního selhání, přičemž všechny tyto důsledky nezaměstnanosti nepostihují jen nezaměstnaného, ale také jeho okolí – v první řadě rodinu.

Ztráta sociálního statusu

Giddens definuje sociální status jako prestiž, kterou má určitá skupina v očích jiných členů společnosti. Obvykle je spojena s charakteristickým stylem života – způsobem chování, který se od členů dané skupiny očekává. (Giddens, 1999) Matoušek dále píše o šesti základních ukazatelích, kterými jsou: objektivní charakteristika profese, prestiž dané profese, podíl na moci, dosažené vzdělání, velikost příjmu a životní způsob. Dojde-li k narušení u jakéhokoli z těchto parametrů může to být vnímáno nositelem jako zásah do jeho osobnosti. (Matoušek, 2005)

Snížení životní úrovně

Žít jen z podpory v nezaměstnanosti nebo dokonce jen ze sociální podpory, znamená pro nezaměstnaného a jeho rodinu velké snížení životní úrovně. (Mareš, 1994) Veřejnost vnímá nezaměstnaného jako podřazeného, protože není schopen si udržet svou dosavadní společenskou pozici a ani ji svému okolí nemůže potvrdit očekávaným životním standardem. Proto se mnozí nezaměstnaní snaží co nejdéle udržet alespoň některé viditelné znaky dosavadního způsobu života. (Matoušek, 2005)

Sociální role nezaměstnaného

Na nezaměstnaného jsou kladeny požadavky institucionálního i osobního charakteru. Jestli-že by je neplnil, čekají ho sankce, a to ztráta podpory v nezaměstnanosti nebo odsuzující postoj okolí. Nezaměstnaný nehledající práci bývá často obviňován z pasivity, lenosti a rezignace. Proto většina nezaměstnaných své povinnosti na oko plní, i když někteří nevěří, že to má význam. Nevědomě tak nasazují obranný postoj, který jim pomáhá pro vyhnutí dalšímu stresu. (Výrost, Slaměník, 2001)

Sociální izolace

V zaměstnání má člověk možnost navázat množství kontaktů, střetává se s řadou lidí. Ztráta zaměstnání vede k přerušení těchto kontaktů, které člověk měl možnost navázat. Bohužel tyto kontakty nejde nahradit a jen těžko se dají udržet. Je to vyvoláno především z toho, že dochází ke ztrátě společně sdílených zkušeností a zážitků. Nezaměstnaní se často vyhýbají dalším nezaměstnaným z důvodu větší deprese.

Se zvětšující se úzkostí je spojena také větší uzavřenost do sebe a obtížnější navazování mezilidských vztahů. (Mareš, 1994)

Rodina nezaměstnaného

Již bylo zmíněno výše, že ztráta zaměstnání neovlivní jen osobu, které se to týká, ale také její okolí a hlavně rodinu. Rodinu to ovlivní hned v několika ohledech, a to jak ve finančních rozdílech rodinného rozpočtu, ale též prostřednictvím narušení organizace rodinného systému a denních zvyklostí, sociální izolace rodiny, změn postavení nezaměstnaného jedince, ztráta jeho statusu a autority, změn v rozdělování domácí práce. Nezaměstnanost tak může narušit i zcela rozbít vztahy mezi jednotlivými členy rodiny, nejen vznikajícím stresem způsobeného nedostatkem finančních prostředků, ale také nedostatkem prostředků k životu.

Na druhé straně není rodina nezaměstnaností jen ohrožována, ale naopak se může stát pro nezaměstnaného útočištěm. Podporu, kterou může rodina nezaměstnanému dát, sehrává většinou pozitivní roli. (Mareš, 1994)

2.3.3 Psychologické důsledky nezaměstnanosti

V člověku nezaměstnanost vyvolává pocit nepotřebnosti, neužitečnosti a většinou vede ke ztrátě sebedůvěry. To vše je pro člověka velice traumatizující a tím vyvolaný stres způsobuje zdravotní následky. Ze ztrátou zaměstnání se vyrovnává každý člověk po svém. Někdo to zvládá lépe, jiný hůře. To záleží na mnoha okolnostech. Vlastní nezaměstnanost sebou přináší řadu vlivů jak na duševní tak i na tělesné zdraví, které mohou zpětně snižovat předpoklady člověka pro úspěšné zapojení do pracovního procesu.

Reakce na ztrátu zaměstnání

Ztráta zaměstnání sebou nepochybně přináší zdroj stresu. Reakce na tuto ztrátu se někdy přirovnává k reakcím na ztrátu blízkého člověka: je možné rozlišit fázi odmítání, hněvu, popření, hledání viníka, deprese a postupný posun ke smíření a zotavení ze ztráty. Počáteční pocity strachu a tísně i impulzy k odplatě přecházejí

podle jiných autorů ve strnulost a apatii, po níž následuje uklidnění a zvýšená odolnost, přinášející relativně duševní rovnováhu. Obnovení aktivity a adaptace spolu s nadějí na zlepšení se v průběhu reakce na ztrátu zaměstnání objeví u mnoha lidí. Pokud k němu nedojde nebo jde o přechodný stav, období tísně pak pokračuje. Nepříjemně je prožíván nedostatek peněz a další obtíže z něj plynoucí, což může být stále doprovázeno strachem a stavy beznaděje. Periody aktivity a pasivity, naděje a beznaděje se u zaměstnaného mohou střídát. (Buchtová, 2002)

Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobě nezaměstnaný člověk ve srovnání s minulostí může strádat nedostatkem podnětů. Jeho dosavadní životní program se od základu mění. Ztráta navyklého stereotypu a narušení zafixovaného denního režimu vede k odlišnému vnímání času. Nezaměstnanému ubíhá čas pomaleji, zdá se mu, že čas téměř nemá žádnou strukturu, stále těžší je rozlišení všedních dnů od víkendů. Jeden z nejhůře prožívaných stavů provázející nezaměstnané je nuda. Tomuto stavu se nejlépe ubrání lidé, kteří i při ztrátě zaměstnání dodržují stejný denní režim, jaký měli, když chodili do práce – jde o obranný mechanismus. Nezaměstnaný ztrácí po určité době také mnohé dosavadní schopnosti a dovednosti, nevyužívá je. Jde o úbytek profesních dovedností a odborné kvalifikace. (Matoušek, 2005)

Nezaměstnanost a zdraví

Podle výzkumů existují dva hlavní nespecifické mechanismy, jejichž prostřednictvím má nezaměstnanost záporný vliv na zdraví. První z nich je finanční napětí a druhý mechanismus spočívá v přítomnosti dalších tíživých okolností. Dlouhodobý stres napadá imunitní a kardiovaskulární systém člověka. Dále se ukazuje, že zpočátku subjektivně pocíťované neurotické potíže, jako jsou neklid, podrážděnost, bolest hlavy, nespavost, zvýšená únava, jsou prvními symptomy a impulzem závažnějších, často i chronických onemocnění. Mezi nezaměstnanými dochází také ke zvýšenému výskytu nemocí dýchacího ústrojí, také plicních a ischemických srdečních potíží. Lidem, kteří měli zdravotní problémy ještě před ztrátou zaměstnání,

došlo následkem ztráty zaměstnání ke zhoršení zdravotního stavu. (Výrost, Slaměník, 2001)

2.4 Politika zaměstnanosti v České republice

V dnešní době patří politika zaměstnanosti mezi oblasti, kterým je věnována zvýšená pozornost, a to nejen vlád a politiků, ale také celé společnosti. Nejdůležitějším důvodem, proč jednotlivé státy řeší problematiku politiky zaměstnanosti, je bez pochyby nezaměstnanost. Ta zejména v současné době představuje jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších aspektů ekonomické situace státu a zároveň patří mezi nejhorší jevy moderní společnosti.

Politika zaměstnanosti, tvoří spolu s politikou sociálního zabezpečení, zdravotní politikou, vzdělávací politikou, bytovou politikou a politikou rodinnou, sociální politiku státu a je nedílnou součástí hospodářské politiky státu.

Dne 1. 10. 2004 nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato základní právní norma stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti usiluje:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání (portál MPSV)

V České republice vykonávají státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí a územní orgány práce, tedy Úřady práce ČR. Působností MPSV se rozumí:

- neustálé sledování a hodnocení situace na trhu práce
- zpracování koncepcí státní politiky zaměstnanosti
- zpracování státních rekvalifikačních programů
- podporování při zřizování účelových pracovních míst, veřejně prospěšných prací
- je řídicím orgánem pro úřady práce a vykonává kontrolní činnost na úseku nezaměstnanosti

Působnost úřadů práce:

- sledují a hodnotí situaci na trhu práce
- provádí informační, poradenskou a kontrolní činnost
- zprostředkovávají vhodné zaměstnání
- vedou evidenci uchazečů o zaměstnání
- stanovují nároky a výši hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání
- rozhodují o vyřazení z evidence
- organizují rekvalifikace
- spolupracují s institucemi ovlivňující trh práce
- kontrolují dodržování závazných právních předpisů o zaměstnanosti (Jírová, 1999)

Politika zaměstnanosti se tedy může chápat jako soubor opatření, které se snaží ovlivnit situaci na trhu práce a kterou vyhláší vláda. (Jírová, 1999) Jde tedy především o rozdělování finančních prostředků, dohlížení na zákaz diskriminace a organizaci a koordinaci zaměstnanosti. Na základě orientace státní politiky zaměstnanosti se pak politika dělí do dvou hlavní skupin, a to na aktivní a pasivní. (Halásková, 2008)

Aktivní politika zaměstnanosti

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je zejména podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Zejména se jedná o následující nástroje:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství.

V minulém roce došlo ke změně v systému přidělování finančních prostředků na jednotlivá pracoviště Úřadu práce ČR. V zájmu operativního a efektivního využívání finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti v jednotlivých regionech, bylo přerozdělování provedeno, Generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR, na základě kombinace ukazatelů charakterizující trh práce. Nejvíce prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti v roce 2012 směřovalo do regionů s nejhorší bilancí těchto ukazatelů, a to do Ústeckého, Moravskoslezského a Jihomoravského kraje. (Portál MPSV)

Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti představuje hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání formou podpory v nezaměstnanosti nebo zabezpečení těch, kteří se dostávají v důsledku nízkých příjmů do kategorie „sociálně slabých“. Zahrnuje také stimulaci předčasného odchodu do důchodu, případně stimulaci nižší nezaměstnanosti žen. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti mají charakter transferů. (Portál MPSV)

2.5 Politika zaměstnanosti v Evropské unii

Díky vstupu České republiky roku 2004 do Evropské unie, vychází národní politika zaměstnanosti z dokumentů a principů EU a její politiky zaměstnanosti.

Od roku 1997 je politika zaměstnanosti EU založena na čtyřech hlavních pilířích, které jsou propojeny do komplexní Evropské strategie zaměstnanosti:

- zvyšování zaměstnatelnosti,
- rozvoj podnikání,
- podpora adaptability podniků a pracovníků,
- posilování rovných příležitostí pro všechny.

Politika zaměstnanosti v EU vychází také z Lisabonské strategie. Roku 2000 byla Lisabonská strategie přijata Radou Evropy a vyplývá z ní současná strategie pro rozvoj členských zemí. V roce 2005 přijala Česká republika Národní program reforem pro plnění Lisabonské strategie. Základním cílem Lisabonské strategie je, aby se EU stala nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostí ekonomikou, schopnou

udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností. Tento cíl se tak stává scénářem pro komplexní hospodářskou, sociální a enviromentální obnovu EU. Aby EU dosáhla tohoto cíle, zaměřila se na tyto oblasti:

1. Pomocí lepších politik přecházet k ekonomice a společnosti založené na znalostech. Jestli-že jde o rozvoj informační společnosti, výzkum a technologický rozvoj, je to možné prostřednictvím urychlení procesu strukturálních reforem směřujících ke konkurenceschopnosti, inovacím a dokončení vnitřního trhu.
2. Modernizace evropského sociálního modelu, investice do lidí a boj proti vylučování ze společnosti.
3. Pokud jde o růst – udržení zdravé ekonomické perspektivy a příznivého výhledu.

Lisabonská strategie reaguje na změny ve společnosti, které se děli na konci 90. let minulého století, a to zejména na vznik tzv. znalostní společnosti, která přináší nové požadavky na to, aby byl člověk schopen přežít na trhu práce (nejen na regionálních, ale i globálních). Těmito požadavky jsou neustálé a rychlé učení, rychlé adaptování se a neustálá inovace. (Urban, 2009)

2.6 Rovnost

Rovnost podle Swifta je na jedné straně bezpečným bodem, z kterého může vyjít jakákoli politická filozofie - nebo politická strana – a který je hoden toho, aby byl brán vážně. Ať už se jinak lišíme jakkoli, jakožto občané jsme si všichni rovni. Stát s námi všemi musí zacházet stejně – musí stejnou měrou brát v úvahu zájmy všech občanů, nesmí některé z nich považovat za důležitější. To je onen stav „rovnosti“, okolo něhož se v současné době točí téměř celá politická debata. Na straně druhé je zájem o nastolení rovnosti bizarní, možná dokonce zvrácený. Proč nás to, zda si jsou všichni lidé rovni, má zajímat více než to, zda všichni mají dostatek či zda se jim daří maximálně dobře? Jedním zdrojem omylů je potom rozdíl mezi rovností jako

distributivním ideálem (zde jde o to, jak dobře či špatně se lidem daří) a rovností, jejíž podstatou je, že si lidé jsou rovni jakožto členové určitého politického společenství. (Shift, 2001)

2.7 Rovnost v pracovněprávních vztazích

Princip rovnosti je jedním ze základních principů demokratického právního státu. Požadavek rovnosti je vyjádřen již v preambuli Ústavy České republiky a také v čl. 1 Listiny základních práv a svobod. V obou těchto ústavních dokumentech je formulována myšlenka, že všichni lidé jsou si rovni, a to především v právech.

Rovnost, ale nelze chápat ve společnosti absolutně, neboť každý jedinec je jiný. Z toho vyplývá, že zákonodárny sbor musí při tvorbě práva přihlížet k sociálním a biologickým nerovnostem mezi lidmi a vyrovnávat pak především tyto „handicapy“. Spíše tedy hovoříme o rovnoprávnosti než o rovnosti jako takové, tzn. o stejném přístupu k právům. (Štangová, 2010)

2.7.1 Základní typy rovnosti

Rovnost je prchavý a stěží popsatelný ideál, který se brání jakékoliv systematizaci. Kdybychom se však o ni měli přesto pokusit, pak základní koncepce rovnosti by bylo možné rozdělit na:

- rovnost ve formálním smyslu („formální rovnost“)
- rovnost v materiálním smyslu („materiální rovnost“)
- rovnost příležitostí
- rovnost výsledků

Toto členění není přirozeně jediné ani zdaleka vyčerpávající. V právní filosofii nalezneme mnoho dalších typů rovností, které vznikají vztažením kategorie rovnosti na různé cíle a v různých kontextech: rovnost v přístupu ke zdrojům, rovnost dopadu, rovnost vlivu, rovnost moci a kupříkladu i rovnost „v neštěstí“. (Bobek, Boučková, Kühn, 2007)

Rovnost formální

Formální rovnost se vymezuje jako rovnost, která se omezuje na rovné zacházení se všemi srovnatelnými jedinci v jeden časový okamžik. Předmětem zájmu tedy mohou být pouze jedinci, kteří jsou „srovnatelní či stejní“. Na tomto základě je zapotřebí při každém posuzování formální rovnosti zvolit vhodný srovnávací prvek.

Můžou nastat, ale situace, kdy je možných srovnávacích prvků více nebo naopak neexistuje žádný, pak je tedy jednou možností vytvoření naprosto samostatné kategorie, která není srovnatelná s žádnou jinou kategorií, příkladem tohoto může být těhotenství ženy z pohledu pracovněprávní legislativy.

Budou-li určité situace či osoby shledány srovnatelnými, bude určité ustanovení aplikováno bez ohledu na to, zda bude jeho dopad na konkrétní jednotlivé osoby nebo situace také shodný či odlišný. Tato rovnost je nazývána *de iure*, nejedná se o srovnatelný dopad na situace jednotlivých jedinců. (Bobek, Boučková, Kühn, 2007)

Rovnost materiální

Cílem materiální rovnosti je rovnost reálná, nikoli pouze zákonná. Obsahem je též posouzení dopadu na reálnou situaci jednotlivce a případná zpětná korekce právní úpravy v případech, kde by rovné zacházení *de iure* způsobovalo faktickou nerovnost. Tato rovnost tedy umožňuje vytváření „privátních právních režimů“. (Bobek, Boučková, Kühn, 2007)

Rovnost příležitostí

Rovnost příležitostí či rovnost přístupu lze považovat za jistou podskupinu materiální rovnosti. Základní myšlenka je poznání, že skutečné rovnosti nemůže být nikdy dosaženo, pokud mají jednotliví jedinci odlišné startovní pozice. Cílem této rovnosti tedy je stanovení rozdílů mezi jednotlivce a ty následně postavit na stejnou startovací čáru. (Bobek, Boučková, Kühn, 2007)

Rovnost výsledků

Cílem rovnosti výsledků je rovnoměrnější rozdělení statků, kterými společnost disponuje, bez ohledu na konkrétní případ. Typický příklad je stanovení kvót, které procentuálně určí, v jak velké míře má být znevýhodněná skupina, stanovená podle některého z diskriminačních důvodů, zastoupena v pracovní skupině. Tyto kvóty se zpravidla stanovují, aby došlo k zvýšenému počtu žen na určité pracovní pozici, které je z větší části tvořeno muži, typické je to pro management obchodních společností. (Bobek, Boučková, Kühn, 2007)

V souvislosti s pojmem rovnost se také setkáváme s pojmem genderová rovnost. Je to koncept, který říká, že všichni lidé mají svobodu rozvíjet svoje osobní schopnosti a činit tak bez omezení. Také, že rozdílné chování, aspirace a potřeby žen a mužů budou považovány za rovné a budou stejně hodnoceny a podporovány. (Fialová, Spoustová, Havelková, 2007)

2.8 Pozitivní opatření

Pozitivní opatření lze obecně popsat jako úmyslné zvýhodnění určité skupiny, které není poskytováno zbytkové populaci. Zvýhodnění může mít různou podobu – od transferu určitého statku až po prominutí obecné povinnosti. Cílem pozitivních opatření bývá zvýšit rozsah účasti znevýhodněných či nedostatečně zastoupených skupin na společenském, politickém či ekonomickém poli činnosti v určité oblasti. Pozitivní opatření lze ospravedlnit pouze materiálním pojetím rovnosti, tedy především snahou o dosažení rovnosti výsledků a za určitých podmínek též rovnosti příležitostí.

Pojetí pozitivních opatření jako dočasné derogace z jinak platného principu rovného zacházení je výslovně stanoveno v různých mezinárodněprávních dokumentech. V evropském kontextu jsou pozitivní opatření vnímána jako dočasné derogace z jinak obecně platného principu rovného zacházení, tedy přinejmenším v případě vyrovnávacích opatření v kontextu diskriminace na základě pohlaví. Lze očekávat, že pokud myšlenka vyrovnávacích opatření z důvodů rasy či etnického původu projde kontrolou ústavnosti na vnitrostátní úrovni, bude také vnímána jako

dočasné a mimořádné opatření, jehož účelem je zajistit dostatečnou budoucí reprezentaci etnicky či rasově znevýhodněných skupin. (Bobek, Boučková, Kühn, 2007)

2.8.1 Škála pozitivních opatření

Pozitivní opatření zahrnuje celou škálu aktivit veřejné moci, jejímž společným jmenovatelem je to, že veřejná moc aktivně vyhledává a odstraňuje existující nerovnost ve společenských vztazích. Pozitivní opatření tak představuje generické označení celé řady aktivit. Jednotlivé typy se pak od sebe liší v závislosti na míře zásahu státu a zpravidla též politické akceptovatelnosti.

Odstraňování přímé diskriminace a její prevence – tento typ pozitivních opatření představuje aktivní podporu a vymáhání určitého pojetí rovnosti státem.

Odstraňování systémové a institucionální nepřímé diskriminace – tzv. aktivní vyhledávání problémové oblasti, které mají za následek vytváření či prohlubování strukturální nerovnosti.

Nepřímá pomoc poskytovaná znevýhodněnému či problémovému obyvatelstvu, která však není mířena přímo na určitou rasově identifikovanou skupinu, ale je dána regionálními či jinými znaky, které se plně nepřekrývají s definicí rasově dané skupiny.

Přímá pomoc znevýhodněným skupinám je již adresná, jedná se např. o dodatečné vzdělání i zvláštní podpory. Tento typ pozitivních opatření bývá propojen s rovností příležitostí, které má být dosaženo především v přístupu k zaměstnání.

„Měkkou“ formu preferencí je možné vnímat jako další typ pozitivních opatření. V takovém případě veřejná moc stanoví, že skutečnost, že se jedná o jedince z dosud znevýhodňované skupiny, má být v případě stejné způsobilosti a kvalifikace s jedincem z většinové populace bráno v potaz jako plus: pokud jsou oba jednotlivci podle „tradičních“ kritérií (vzdělání, praxe, výsledky apod.) stejně kvalifikováni, pak

příslušnost určité znevýhodněné skupině je bráno jako podpůrný prostředek k prolomení „remízy“.

„Střední“ forma preferencí představuje udělení relativní přednosti jedincům ze znevýhodněné skupiny: objektivně hůře kvalifikovaný kandidát může dostat přednost, to i přesto, že existuje lépe kvalifikovaný uchazeč. Daná pozice však není rezervována výlučně pro menšinového kandidáta. Ucházet se může jak většina, tak menšina a v konkrétním případě záleží na tom, jak velký rozdíl existuje mezi konkrétními kandidáty.

„Tvrdá“ forma preferencí se od předchozího typu liší tím, že většinový kandidát je ze soutěže již předem vyloučen a místo je rezervováno menšinovému kandidátovi.

Zřejmě nejvýraznějším pozitivním opatřením pak zůstává **redefinice kritérií výběru** či distribuce jako takových a tím redefinice relevantních „zásloh“ a jejich nové nastavení s cílem jasně preferovat určitou skupinu. Jak lze vyčíst z kategorií výše uvedených, jednotlivé typy pozitivních opatření tvoří jakési kontinuum. Liší se mírou zásahu veřejné moci do jinak volného vývoje trhu a společnosti. Liší se také, jako jakékoliv pojetí rovnosti, mírou společenské akceptovatelnosti v místě a čase; zatímco dnes již zřejmě nikdo nepochybuje o tom, že by veřejná moc měla aktivně vyhledávat a potírat přímou diskriminaci, názory na tuto tvrdou formu preferencí se budou výrazně lišit. (Bobek, Boučková, Kúhn, 2007)

Z výše uvedeného vyplývá, že dnes již nelze pochybovat o tom, že by veřejná moc měla zasahovat do vývoje trhu a společnosti ve smyslu vyhledání a potírání diskriminace, tyto zásahy se však budou lišit mírou každého jednotlivého zásahu.

2.9 Diskriminace

Slovo diskriminace pochází z latinského *discriminare*, což znamená rozlišovat, rozdělovat. Ekonom Kenneth Arrow v jednom ze svých článků ze sedmdesátých let vyjádřil názor, že „*termín diskriminace má hodnotové implikace, jež nebude nikdy možné zcela vymýt, ač pro specifickou empirickou a deskriptivní analýzu lze sterilizovat*“ (Arrow, 1973)

Jednotná definice tohoto pojmu neexistuje, a proto literární zdroje chápou význam slova rozdílně.

Jandourek popisuje diskriminaci takto: Obecně diskriminace popisuje určité postoje a způsoby chování, kterými jsou znevýhodňováni nebo ponižováni lidé na základě své příslušnosti k určité skupině. Jde o odmítání práva na rovný přístup bez ohledu na osobní vlastnosti jedince pouze na základě jeho připsaných charakteristik, např. jeho rasy, pohlaví, věku, sociálního původu, příslušnosti k určitému regionu. (Jandourek, 2001)

Podle Matouška je diskriminace obecný pojem pro odlišení, odlišný přístup. Obvykle ke skupinám určitého věku, pohlaví, rasového nebo etnického původu nebo hlásícím se k určité kultuře a náboženství nebo ke skupinám, které mají určitou nevýhodu, případně okrajové sociální postavení, a tímto znakem se liší od lidí. Tyto skupiny mohou být systematicky zvýhodňovány nebo znevýhodňovány, a to zákony, podzákonnými normami, publicitou, předsudky a hlavně faktickým chováním lidí, s nimiž se tyto skupiny lidí dostávají do styku. (Matoušek, 2003)

Velký slovník naučný popisuje diskriminaci jako nerovné a tím nespravedlivé zacházení s částí obyvatelstva na základě rasové, kulturní a náboženské odlišnosti popř. odlišnosti pohlaví, apod., spočívá v záměrném zvýhodnění vytvářením nerovných hospodářských, politických nebo právních podmínek. Provázena předsudky zvyky a někdy ustanovena zákony. (Velký slovník naučný, 1999)

Browne se ve své knize zmiňuje o diskriminaci (tedy rozlišení), které bývalo kdysi považováno za pozitivní schopnost rozlišovat mezi dobrem a zlem. Rozumní lidé

se cvičili v tom, aby byli schopni diskriminovat (rozlišovat), jinak řečeno, aby byli schopni získat správný úsudek. V dnešní době se však diskriminace používá jako vágně definovaný, všezahrnující výraz, který označuje neodpustitelný hřích, věc, ke které se nikdo nemůže hlásit a jež se za žádných okolností nedá omluvit. Jakmile něco označíme za diskriminující, stane se to automaticky nepřijatelné. (Browne, 2009)

2.9.1 Členění diskriminace

Antidiskriminační zákon či zákon o rovném zacházení, zák. č. 198/2009 Sb. dělí diskriminaci na přímou, nepřímou, sexuální obtěžování a pronásledování. Dle tohoto zákona je za diskriminaci považován též pokyn a navádění k diskriminaci. Dále bych uvedla i další dělení diskriminace, a to na pozitivní a negativní.

Diskriminace pozitivní

Pozitivní diskriminace se projevuje chováním, při němž je jedinec zvýhodňován či protěžován z důvodu, že patří ke skupině lidí, jejímž definičním znakem je diskriminační důvod. Pozitivní rozdílné zacházení není tolik běžné, ale vyskytuje se i v našem právním prostředí. (Jandourek, 2001)

Diskriminace negativní

Negativní diskriminace se projevuje tím, že s osobou nebo skupinou osob je zacházeno ve stejné situaci méně výhodně než s osobami jinými, a to na základě diskriminačních důvodů a bez rozumného opodstatnění. Tento typ diskriminace je společensky neakceptován a právo se proto snaží takové chování regulovat. (Štangová, 2010)

Přímá diskriminace

Je to takové jednání, kdy je s určitou osobou nebo skupinou osob zacházeno ve srovnatelné situaci jiným způsobem než s ostatními na základě některého s diskriminačních důvodů nebo se tak děje svévolně. Neexistuje zde právní

ospravedlnitelnost nebo rozumové zdůvodnění takového odlišného zacházení. (Bobek, Boučková, Kühn, 2007)

Nepřímá diskriminace

Forma nepřímé diskriminace je ve srovnání s diskriminací přímou koncepčně podstatně složitější a i její aplikace je problematičtější. Je to taková forma diskriminace, kdy obecná právní úprava či jednání formálně neobsahuje žádnou zakázanou diskriminační kvalifikaci osob, ve skutečnosti vyvolává diskriminaci při své aplikaci. Tato jednání či právní úprava působí navenek neutrálně, ale v realitě má na své adresáty nerovný dopad. (Bobek, Boučková, Kühn, 2007)

Obtěžování

Takovým chováním se rozumí jednání, které je nežádoucí, jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí. (Štangová, 2010)

Sexuální obtěžování

Rozumí se jím chování obdobné k obtěžování, které má ale sexuální podtext. Z tohoto důvodu je takové chování značně nevídané a nežádoucí. (Štangová, 2010)

Pokyn nebo navádění k diskriminaci

Pokynu nebo navádění k diskriminaci se dopustí ta osoba, která zneužije svého nadřazeného postavení k tomu, aby se jí podřízená osoba dopustila diskriminačního jednání v neprospěch třetí osoby (Štangová, 2010)

2.9.2 Projevy diskriminace

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zakazuje diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnání z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Výjimku tvoří pouze případy,

které stanoví zákon, např. opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, ze zdravotních důvodů – zákaz práce v podzemí, práce zakázané těhotným ženám apod. popř. jsou – li dány věcné důvody spočívající v předpokladech, požadavcích a povaze konkrétního zaměstnání, které jsou pro výkon konkrétního zaměstnání nezbytné, např. obsazování filmových rolí, jazykové znalosti, schopnost komunikace s lidmi, práce na počítači apod.

Diskriminace se může při uplatňování práva na zaměstnání projevovat ve dvou základních rovinách, a to v inzerátech nabízejících zaměstnání a při pohovoru uchazečky o zaměstnání u zaměstnavatele.

Diskriminace formou inzerátů byla ve své době velmi rozšířená. Zasáhla dokonce několik skupin obyvatelstva. Postupem času se četnost „diskriminačních“ inzerátů a obdobných nabídek snížila. Co se týká celostátního tisku, zde je výskyt otevřen diskriminačních inzerátů minimální. Ale tyto inzeráty nevymizely úplně. Zaměstnavatelé totiž zvolili novou taktiku – inzeráty se skrytou diskriminací. V podtextu takových inzerátů lze usoudit, jaké představy má zaměstnavatel o budoucím zaměstnanci. (Bednářová, 2002)

Projevy rovného zacházení mužů a žen poznáme tím, že požadavky na budoucího zaměstnance stanovené pro výběrové řízení a následná kritéria pro hodnocení předpokladů jednotlivých uchazečů o konkrétní pracovní místo budou pro ženy i muže stejná. Uchazečka nesmí být hodnocena ani podle např. jejího manželského rodinného života ani jejích povinností k rodině. Rodinný stav uchazečky, počet dětí, jejich věk, jejich nemocnost, kdo je bude v době nemoci hlídat, nejsou kritériem pracovní způsobilosti. (Bednářová, 2002)

Diskriminace se může projevit nejenom při ucházení se o zaměstnání, ale i v průběhu pracovněprávního vztahu tím, že dochází k porušování principu rovného zacházení s muži a ženami. Ženy i muži mají právo u téhož zaměstnavatele za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty dostávat stejnou mzdu (plat). Za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se považuje práce nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, které se konají ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách,

při stejných nebo srovnatelných schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejných nebo srovnatelných pracovních výkonech a výsledcích práce. Pokud zaměstnavatel nemá pro odchylný postup odůvodnění, jedná se o diskriminaci. (Bednářová, 2002)

2.9.3 Rizikové skupiny

Činnost úřadu práce, zejména v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti a při poradenství, vychází z konkrétní situace na trhu práce. Některé skupiny uchazečů o zaměstnání mají při hledání zaměstnání problémy a proto je potřeba jim věnovat zvýšenou péči a pozornost – toto vychází z dlouhodobého sledování vývoje nezaměstnanosti.

Jedná se zejména o:

- Absolventy škol
- Mladiství se základním vzděláním
- Uchazeči se změněnou pracovní schopností
- Ženy pečující o malé děti – zejména po mateřské dovolené
- Ženy ve středním věku
- Uchazeči předdůchodového věku
- Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči

Každá z uvedených skupin uchazečů o zaměstnání vykazuje jiné charakteristiky a tak i přístup k nim ze strany úřadu práce a konkrétní formy pomoci se odlišují.

Jednu z uvedených skupin tvoří ženy pečující o malé děti, jedná se zejména o ženy po mateřské dovolené. Tuto skupinu tvoří ženy různého věku, vzdělání, praktických zkušeností, rozdílných rodinných, finančních poměrů a počtu dětí. Hlavní omezující faktory při hledání vhodného zaměstnání jsou požadavky na zkrácenou pracovní dobu, omezená možnost dojíždění do zaměstnání, ztráta kvalifikace, osobní a rodinné problémy, nemoc dítěte. V současné době jsou nabídky pracovních příležitostí orientované převážně na terciární sféru. Tato místa vyžadují dobré komunikační

schopnosti, adaptabilitu, flexibilitu, jazykové schopnosti, znalost práce na počítači. Uvedená skupina žen většinou nesplňuje požadovaná kritéria, mnohé z nich jsou psychicky odrazené z neúspěšných výběrových řízení. Obecně se dá říci, že tato skupina je více závislá na úřadu práce, má nižší orientaci na trhu práce, nemá vůbec žádnou přípravu na výběrové řízení, má zvýšený zájem o poradenské aktivity a možnosti rekvalifikace. V našich podmínkách je nepříznivé postavení žen po mateřské dovolené na trhu práce způsobené tím, že zaměstnavatelé většinou nevytvářejí pracovní místa na zkrácenou pracovní dobu, ale dávají přednost vícesměnným provozům. (Bednářová, 2002)

2.9.4 Oblasti diskriminace

Oblasti diskriminace jsou sféry, v nichž dochází ke znevýhodnění jedince nebo skupiny obyvatel. Těmito oblastmi jsou:

- Zaměstnání a přístup k zaměstnání, povolání, služebnímu poměru
- Odměňování v zaměstnání
- Přístup ke zdravotní péči či jejímu poskytování
- Přístup k podnikání či jiné výdělečné činnosti
- Přístup ke službám
- Přístup ke zboží
- Bydlení
- Výkon veřejné správy (Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon)

2.10 Právní úprava diskriminace

Značné humanitární problémy během druhé světové války byly primární příčinou zvýšeného zájmu o lidská práva poté, jakmile druhá světová válka skončila. Společným cílem všech přístupů k problematice lidských práv byla zejména tendence zabránit tomu, aby se další podobná humanitární katastrofa už nemohla odehrát. Jednotlivec a jeho ochrana se tak stala středem zájmu.

Primární princip, podle kterého by se mělo zacházet se všemi lidmi stejně, je zachycen v celé řadě právních norem.

2.10.1 Právní úprava České republiky

Česká republika je vázána mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu a jako každý členský stát Evropské unie je povinen řídit se příslušnými předpisy, jak v oblasti primárního, tak sekundárního práva.

Ústavní pořádek ochrany před diskriminací představuje v České republice Listina základních práv a svobod. Čl. 1 Listiny upravuje rovnost všech lidí v důstojnosti a právech. Čl. 3 stanovuje, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, náboženství a víry, politického či jiného smýšlení, příslušnosti k národnosti nebo etnické menšině. Podle Čl. 10 Listina má každý právo na zachování lidské důstojnosti a osobní cti. Obecný zákaz diskriminace také Listina upravuje, ale nedefinuje pojmy spojené s právem na rovné zacházení, ani nestanovuje, čeho se mohou oběti diskriminace domáhat. Rovné zacházení, zákaz diskriminace a právní ochranu před diskriminací v českém právním řádu vymezuje zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů. Uvedený zákon v souladu s ustanovením § 1 zapracovává příslušné předpisy Evropské unie a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech stanovených tímto zákonem. (Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon)

Antidiskriminační zákon

1. 9. 2009 nabyl účinnost zákon č. 198/2009 Sb, zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon blíže specifikuje právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací jednak z důvodů rasy nebo etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání či víry. Rovněž zákon vymezuje povinnosti fyzických a právnických osob při jeho zajišťování. Definiuje

pojmy přímé a nepřímé diskriminace, přičemž za diskriminace považuje také obtěžování, pronásledování, sexuální obtěžování a navádění k diskriminaci. Obecná ustanovení antidiskriminačního zákona dále vymezují přípustné formy rozdílného zacházení, stanovuje co není považováno za diskriminaci a upravuje právní prostředky ochrany před diskriminací.

Vytvoření a přijetí antidiskriminačního zákona bylo především nutnost implementovat v zásadě všechny relevantní evropské směrnice do českého právního řádu. Veškeré směrnice, které vyžaduje právo Evropské unie, byly do antidiskriminačního zákona zapracovány. Antidiskriminační zákon především vymezuje zakázané diskriminační důvody (rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor) jak stanovují evropské směrnice. (Boučková, Havelková, Koldinská a kol. 2010)

Podle ustanovení § 1 odst. 3 antidiskriminačního zákona má fyzická osoba právo v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon, na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována. Znamená to tedy, že ochrana se poskytuje fyzickým osobám a nikoli osobám právnickým.

Dále je vhodné se zmínit i o dalších důležitých mezinárodních úmluvách v oblasti diskriminace a rovného postavení jako jsou Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod přijatá Radou Evropy a dále Úmluva o ochraně národnostních menšin před jakoukoliv diskriminací založenou na příslušnosti k národnostní menšině.

V oblasti pracovního práva jsou pak směrodatné jednak Úmluva o diskriminaci v zaměstnání a povolání a jednak Úmluva o stejném odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty, přičemž obě tyto Úmluvy přijala Mezinárodní organizace práce.

Zákoník práce neobsahuje svou vlastní úpravu soukromoprávních prostředků sloužících k ochraně před diskriminací a v tomto směru odkazuje zákoník práce na úpravu v antidiskriminačním zákoně. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

2.10.2 Právo Evropské unie

Prámem Evropské unie (evropské právo) se chápe nezávislý právní systém, který je nadřazen právním systémům jednotlivých členských států. Primární právo je tvořeno zejména mezinárodními smlouvami uzavřené členskými státy, z nichž je třeba zmínit především zřizovací smlouvy. Na ustanovení primárního práva navazují sekundární právní akty Evropské unie. Sem patří nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska.

Klíčový prvek v legislativě Evropské unie hraje zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace, přičemž specifický důraz je kladen zejména na rovnost v zacházení s muži a ženami a na respektování zákazu diskriminace z důvodu pohlaví. Uvedené požadavky patřily i mezi primární cíle Evropské unie. V rámci veškerých svých aktivit se Evropská unie zasazuje o odstranění nerovností na straně jedné a na straně druhé pak podporuje princip rovného zacházení pro muže a ženy.

Směrnice

Pro členské státy jsou nařízení, směrnice a rozhodnutí, které vydává Evropská unie v rámci legislativy závazná. Směrnice spadají do působnosti sekundárního práva unie, jejichž prostřednictvím je zajištěna harmonizace vnitrostátních právních úprav jednotlivých členských států.

Zde se zmíním o nejdůležitějších směrnicích, které se problematiky rovného zacházení a zákazu diskriminace týkají: (Hůrka, 2011)

- Směrnice Rady 68/360/EHS ze dne 15. října 1968, o odstranění omezení pohybu pracovníků členských států a jejich rodinných příslušníků uvnitř Společenství.
- Směrnice Rady 17/117/EHS ze dne 10. února 1975, o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady rovné odměny pro muže a ženy.
- Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky.

- Směrnice Rady 92/85/ES ze dne 19. října 1992, o provádění opatření ke zlepšení zabezpečení a ochrany zdraví při práci těhotných žen, žen po porodu a kojících.
- Směrnice Rady 2000/78/EU ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
- Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2002/73/EU ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS
- Směrnice Rady 2000/43/ES o rovném zacházení bez ohledu na rasu a etnický původ
- Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2006/54/EU ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Poslední z uvedených směrnic nahradila ke dni 15. srpna 2009 stávající směrnice (75/117/EHS, 76/207/EHS, 86/378 a 97/80/ES).

Uvedené předpisy sekundárního práva navazují na právní ustanovení primárního práva. Definiují přímé a nepřímé diskriminace, přičemž výslovně za diskriminaci označují i obtěžování, navádění či pokyn k diskriminaci. Směrnice také stanovují legitimní výjimky ze zákazu diskriminace, tedy případy, ve kterých je rozdílné zacházení ospravedlnitelné.

3 CÍL A METODIKA PRÁCE

3.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je provedení analýzy současného stavu diskriminace na trhu práce v České republice. V teoretické části charakterizovat druhy diskriminace na pracovním trhu, informovat o nejčastěji se vyskytující formě diskriminace, jakých rizikových skupin se týká a jaké jsou v této oblasti legislativní opatření v ČR a Evropské unii. V praktické části je číselně vyjádřena nezaměstnanost za posledních sedm let v ČR, EU a ve vybraném kraji ČR. Z tohoto šetření jsou vyvozené výsledky, které se týkají upřednostňování nějaké skupiny na trhu práce, tedy diskriminace.

3.2 Metodika

Metodika předkládané diplomové práce je rozdělena do dvou úseků, a to na teoretickou a praktickou část.

Teoretická část je založena na využití poznatků ze studia české a zahraniční odborné literatury. Získané informace byly poté sepsány do literárního přehledu.

V České republice v současné době existují tři způsoby jak zjišťovat informace o trhu práce. Údaje můžeme získat z evidence úřadů práce publikované Správou služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí v ČR (portál MPSV), údaje opírající se o výběrové šetření pracovních sil (VŠPS), které vydává Český statistický úřad a údaje vycházející ze Sčítání lidu, domů a bytů (SLDB). Převážně byly potřebná data získány z uvedených zdrojů. V práci bylo čerpáno také ze zveřejněných dat EUROSTATu, potřebné zejména pro oblast Evropské unie. Informace se týkají hlavně oblasti nezaměstnanosti jak v České republice, tak v celé Evropské unii, její velikosti v jednotlivých letech a ve vybraném kraji, struktury nezaměstnaných z hlediska věku a vzdělání.

Ve vlastní práci jsou nejprve zpracovaná obecná data o nezaměstnanosti v České republice mezi roky 2006 až 2012. Toto období bylo vybráno především z hlediska

dostupnosti, ale také proto, že ukazuje, jaká byla situace před celosvětovou hospodářskou krizí a jak se situace změnila po propuknutí této krize.

Dále je ve vlastní práci věnována pozornost strukturám nezaměstnanosti podle věku a vzdělanosti. Na strukturu nezaměstnaných dle vzdělanosti navazuje struktura volných pracovních míst, která se dělí právě podle vzdělanosti. Poté je ukázána průměrná míra nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky. Mezi jednotlivými kraji jsou velké rozdíly.

Poté následuje zaměření na rizikové skupiny na trhu práce. Této skupině uchazečů se věnuje při uplatnění na trhu zvýšená péče a pozornost. Ve vlastní práci jsou zobrazeny jednotlivé rizikové skupiny a jejich uplatnění na trhu práce v období 2006 až 2012.

Dále následuje porovnání dat České republiky s Evropskou unií, jaký je vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých členských státech Evropské unie, jak se měnil počet nezaměstnaných a následuje zaměření se na nezaměstnanost mladých lidí, žen a mužů. Posléze je ve vlastní práci věnována pozornost diskriminaci žen na trhu práce EU, zaměření na diskriminaci platovou, profesní a poukázání na to, že ženy v EU pracují více na částečný úvazek než muži.

V závěru vlastní práce je zmapování nezaměstnanosti v jihočeském kraji, neboť k tomuto kraji mám nejbližší. Je zde zobrazená celková nezaměstnanost v jednotlivých městech kraje, struktura uchazečů v kraji, vyčíslení počtu volných pracovních míst ve sledovaném období v jednotlivých městech a zobrazení struktury uchazečů o zaměstnání podle věku a vzdělání. Poté jsou navržena možná řešení, která by přispěla ke snížení diskriminace na trhu práce.

4 VLASTNÍ PRÁCE

4.1 Nezaměstnanost v ČR mezi roky 2006 – 2012

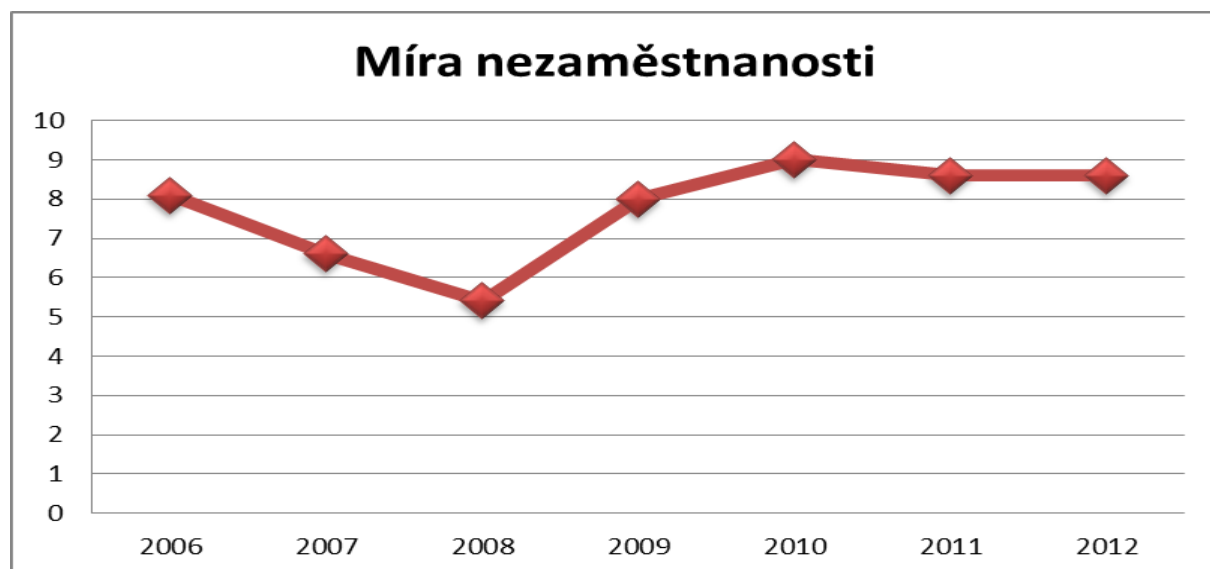
Následující tabulka 1 a graf 1 ukazují, jak se měnily hodnoty v nezaměstnanosti a jak rostla míra nezaměstnanosti.

Tabulka 1: Uchazeči o zaměstnání, nově příchozí a odchozí z evidence ÚP, počet hlášených volných pracovních míst

ROK	Průměrný počet uchazečů o zaměstnání (v tis.)							
	z toho							
	Celkem	Muži	Ženy	Absolventi a mladiství	Osoby se ZP	Nově přihlášení na ÚP	Vyřazení z evidence ÚP	Průměrný měsíční počet hlášených VPM
2006	474,8	223,2	251,6	31,9	71,3	610,7	672,6	82,5
2007	392,8	179,3	213,5	22,6	65,2	558,5	652,2	122
2008	324,6	141	183,6	19,7	61,1	578,3	580,9	141,8
2009	465,6	207,5	258,1	35,6	67,7	824	637,1	48,6
2010	528,7	260,5	268,2	35,3	69,4	751,2	728,8	33,1
2011	507,8	257,5	250,3	33,5	63,1	657,7	710,8	36,5
2012	545,3	278,8	266,5	36,1	62,1	722,4	590,4	34,9

Zdroj: Portál MPSV, vlastní výpočty

Graf 1: Míra nezaměstnanosti v letech 2006 – 2012 (v %)



Zdroj: Portál MPSV, vlastní zpracování

Roky 2006 až 2008 se vyznačovaly růstem ekonomiky, rostla zaměstnanost, klesala nezaměstnanost a nerovnováha mezi vyšší nabídkou a nižší poptávkou na trhu práce se opět zmenšila. Vývoj nezaměstnanosti, tak jako i v dalších letech, byl ovlivněn sezónními faktory. Průměrný počet uchazečů o zaměstnání v letech 2006 – 2008 klesal, bylo méně absolventů a mladistvých, kteří nemohli najít po škole práci, a také se do evidence úřadů práce registrovalo méně osob se zdravotním postižením. Naproti tomu se zvyšoval počet hlášených volných pracovních míst. Míra nezaměstnanosti se snižovala.

V roce 2009 nastal zlom ve výkonnosti české ekonomiky. V tomto roce došlo k poklesu výkonnosti, a to mělo negativní vliv na úroveň celkové zaměstnanosti. Počet nezaměstnaných se meziročně výrazně zvýšil, průměrný počet uchazečů o zaměstnání se oproti předešlému roku zvýšil o 141 tisíc, činil tedy 465,6 tisíc. Naproti tomu průměrný počet volných pracovních míst byl 48,6 tisíc, což byl rapidní pokles oproti roku 2008.

Zejména v důsledku postupně rostoucí výkonnosti průmyslových odvětví a tržních služeb ve druhé polovině roku 2010 výkonnost ekonomiky vzrostla. Trh práce reaguje na vývoj ekonomiky s určitým zpožděním, proto v roce 2010 zaměstnanost ještě klesala, ale meziroční pokles se v průběhu roku postupně zmírňoval. Průměrný počet uchazečů o zaměstnání byl o 63,2 tisíc vyšší než v předchozím roce, tedy 528,7 tisíc. Naopak průměrný počet volných pracovních míst meziročně klesl na 33,1 tisíc. Tento nízký počet volných pracovních míst měl vliv na vývoj ukazatele počtu uchazečů o zaměstnání, na 1 volné pracovní místo, bylo v průměru 16,0 osob.

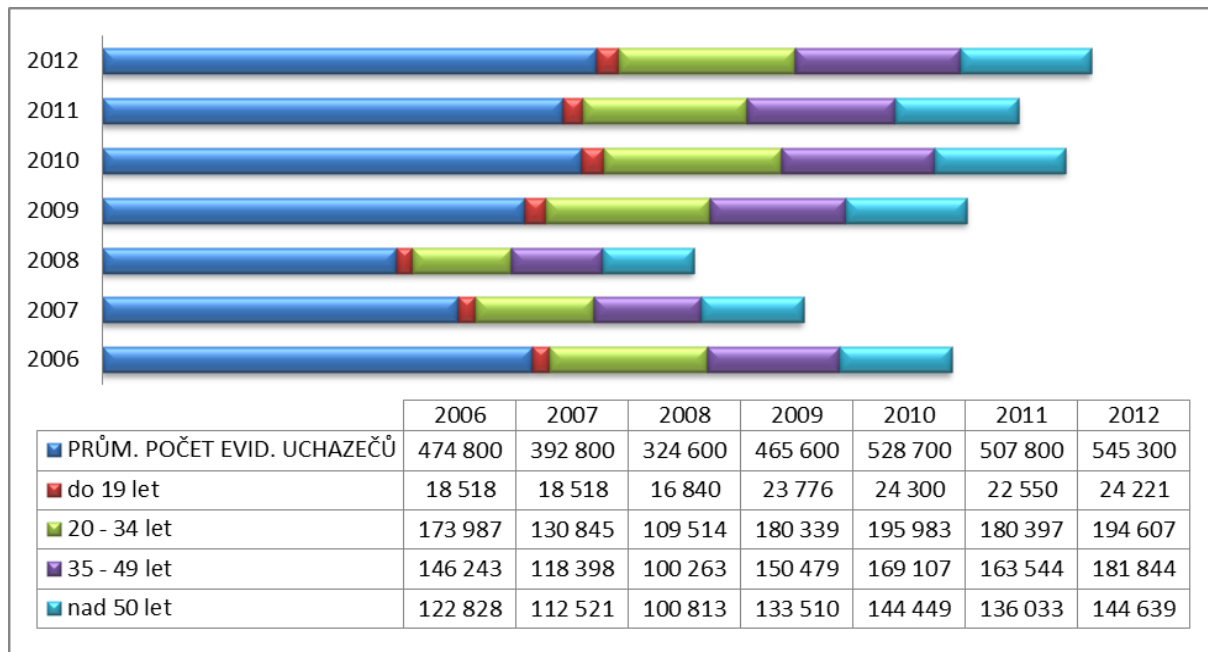
V průběhu roku 2011 byl vývoj nezaměstnanosti příznivější než v předchozím roce, postupně docházelo ke stabilizaci situace na trhu práce a pomalu odeznávaly dopady ekonomické a finanční krize, která ovlivňovala ekonomickou situaci v ČR od podzimu roku 2008. Míra průměrné registrované nezaměstnanosti dosáhla v roce 2011 8,6%, průměrný počet uchazečů o zaměstnání byl 507,8 tisíc, naopak průměrný počet volných pracovních míst meziročně vzrostl na 36,5 tisíc.

V minulém roce 2012 se situace na trhu práce nikterak výrazně nezlepšila, podle výsledků právě naopak. Míra průměrné registrované nezaměstnanosti se nezměnila, dosáhla jako v předchozím roce 8,6 %, naopak se mírně zvýšil průměrný počet

uchazečů o zaměstnání, a to na 545,3 tisíc a průměrný počet volných pracovních míst meziročně klesl na 34,9 tisíc.

4.2 Struktura nezaměstnanosti

Graf 2: Struktura nezaměstnanosti podle věku v letech 2006 – 2012



Zdroj: Portál MPSV, vlastní výpočty

Předcházející graf 2 nám ukazuje, jaká byla v minulých letech struktura nezaměstnanosti podle věku. Nejvíce nezaměstnaných v každém roce bylo osob mezi 20 – 34 rokem. Po roce 2006 počet nezaměstnaných v této věkové skupině začal klesat, v roce 2008 se počet uchazečů dostal na hodnotu 109 514, ale následně v roce 2009 se opět hodnota vyšplhala do ještě vyšších čísel než v roce 2006. Tento růst byl zaznamenán i v roce 2009. Hodnota uchazečů v roce 2011 klesla oproti roku 2010 o 15 586 uchazečů, ale následující rok byl zaznamenán růst a počet nezaměstnaných ve věkové skupině 20 – 34 let se opět vyšplhal přes 190 tisíc.

Velkou měrou se na této skupině nezaměstnaných podepsali absolventi vysokých škol, ale také ženy, které hledali práci po mateřské dovolené.

V roce 2006 studovalo ve věku 20 – 34 let 313 tisíc osob. Do roku 2012 se počet studujících v tomto věku zvýšil o více než 60 %, zároveň tudíž přibylo zhruba 120 tisíc ekonomicky neaktivních osob (po odečtení pracujících studentů).

I když počet narozených dětí rok od roku klesá, ženy, které hledají práci po mateřské dovolené, se často setkávají s nevolí firem zaměstnávat matky s dětmi. Podle průzkumů je to více než polovina matek. Firmy si neváží potenciálu zaměstnaných matek a sladit práci s rodinou umožňuje jen hrstka elitních firem.

Následující tabulka 2 zachycuje průměrné počty uchazečů podle vzdělání a průměrné počty volných pracovních míst.

Tabulka 2: Struktura nezaměstnaných a struktura volných pracovních míst podle vzdělání v letech 2006 – 2012

ROK	STRUKTURA NEZAMĚSTNANÝCH PODLE VZDĚLÁNÍ				
	PRŮMĚRNÝ POČET UCHAZEČŮ	ZÁKLADNÍ VZDĚLÁNÍ A BEZ VZDĚLÁNÍ	STŘEDNÍ BEZ MATUREITY	STŘEDNÍ S MATUREITOU	VYSOKOŠKOLSKÉ
2006	474 800	146 509	202 106	99 477	19 058
2007	392 800	121 607	160 076	81 825	16 772
2008	324 600	101 178	134 574	72 692	16 803
2009	465 600	135 225	173 666	114 172	25 544
2010	528 700	144 589	234 455	124 457	30 337
2011	507 800	140 268	213 689	117 365	31 705
2012	545 300	150 039	236 237	123 337	35 698
ROK	STRUKTURA VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST PODLE VZDĚLÁNÍ				
	PRŮMĚRNÝ POČET VPM	ZÁKLADNÍ VZDĚLÁNÍ A BEZ VZDĚLÁNÍ	STŘEDNÍ BEZ MATUREITY	STŘEDNÍ S MATUREITOU	VYSOKOŠKOLSKÉ
2006	82 500	27 945	41 102	12 848	4 942
2007	122 000	48 626	57 395	15 875	5 417
2008	141 800	58 933	53 583	15 358	5 601
2009	48 600	18 243	13 171	7 454	3 269
2010	33 100	9 999	12 164	7 708	3 108
2011	36 500	10 400	14 805	8 326	3 441
2012	34 900	12 222	12 536	7 166	2 969

Zdroj: Portál MPSV, vlastní výpočty

Struktura uchazečů podle vzdělání je v posledních letech stabilní, nemění se a má očekávaný vývoj. Nejvyšších počtů nezaměstnaných dosahují uchazeči se středním vzděláním bez maturity. Naopak nejnižší čísla mají uchazeči s vysokoškolským vzděláním. Vysvětlení pro nízká čísla mezi vysokoškoláky je pochopitelně takové, že je vysoká poptávka po profesích s vysokou kvalifikací, ale druhé vysvětlení může být i na straně nabídky práce. Rozdíl mezi podporou v nezaměstnanosti a mzdou

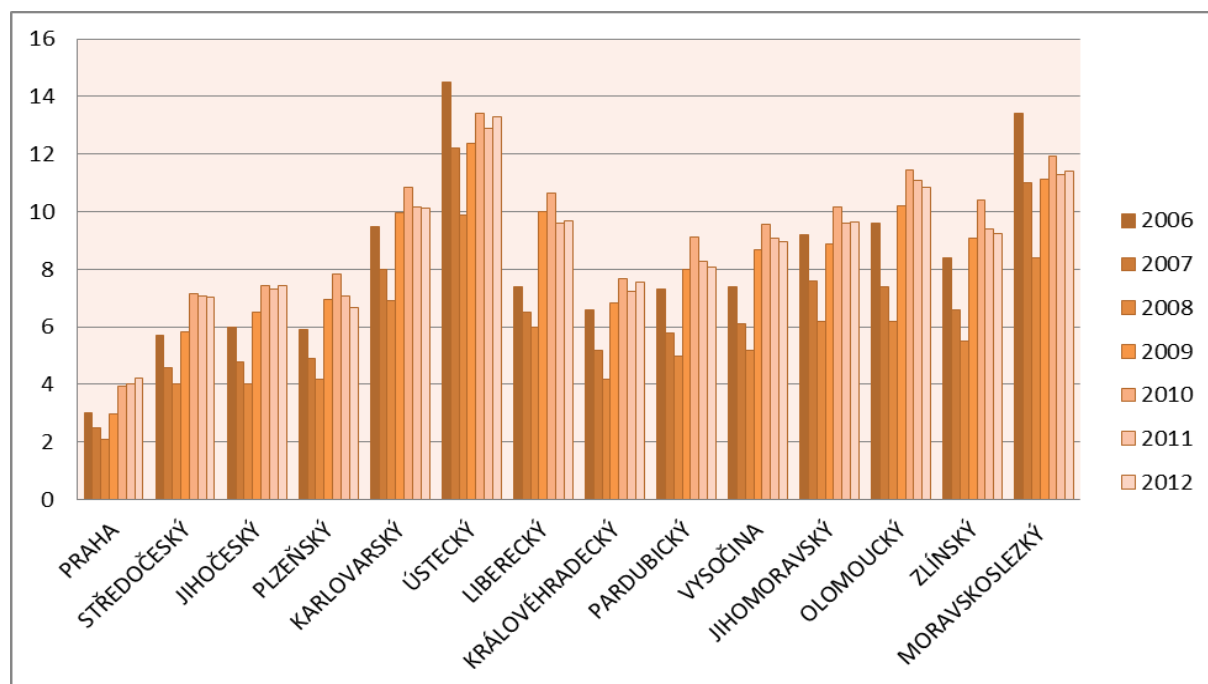
vysokoškolačka je daleko větší, než rozdíl mezi mzdou a podporou v nezaměstnanosti člověka se vzděláním bez maturity. Dalším neopomíjeným faktem je rychlá ztráta vědomostí při dlouhé nezaměstnanosti. Tyto důvody motivují vysokoškolačky k rychlejšímu najetí práce.

Průměrný počet volných pracovních míst za poslední čtyři roky výrazně klesl. Na začátku sledovaného období, tedy v roce 2006 činil počet volných pracovních míst více než 80 tisíc. Následující dva roky se počet stále zvyšoval, ale v roce 2009 jejich počet rapidně klesl. Nejvíce to pocítili lidé se středním vzděláním bez maturity. Největší propad byl v roce 2009, kdy průměrný počet volných pracovních míst pro zmiňovanou skupinu klesl o zhruba 40 tisíc. Lépe na tom nebyly ani počty volných pracovních míst pro další skupiny uchazečů. Jejich vývoj byl na začátku sledovaného období rostoucí poté, ale došlo k prudkému poklesu.

4.3 Průměrná míra nezaměstnanosti v krajích ČR

Z grafu 3 je patrné, že v posledních sedmi letech si nejhůře vedl Ústecký kraj a hned za ním kraj Moravskoslezský.

Graf 3: Průměrná míra nezaměstnanosti v krajích ČR v letech 2006 – 2012 (v %)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Ústecký kraj patří ke krajům s nejvyšší hustotou obyvatelstva. V současné době dochází v kraji k rekultivaci oblastí po těžbě hnědého uhlí a k pomalému zlepšování životního prostředí. Z hlediska ekonomiky hrají důležitou roli energetika, těžba uhlí, strojírenství, chemický průmysl. Ke konci minulého roku zaznamenal Ústecký kraj druhý nejlepší vývoj nezaměstnanosti ze všech krajů za poslední čtyři roky. V praxi to znamená, že se rozdíl v míře nezaměstnanosti mezi Ústeckým krajem a ostatními regiony (kromě Moravskoslezského kraje) zmenšil. Pozitivní dopad na tuto skutečnost má především zvýšený podíl vysokoškoláků zaměstnaných v regionu a zvyšující se podnikatelský zájem.

Dále v grafu vidíme, že nejlépe na tom byla Praha, a v průměru se drželi kraje Středočeský, Jihočeský, Plzeňský a Pardubický.

Naše hlavní město je jednoznačně nejvýznamnějším ekonomickým centrem České republiky, ekonomika se vyznačuje především vysokým podílem služeb. Metropole plní, vedle své role ekonomického, politického a administrativního centra, také roli vzdělávacího a kulturního, je hlavním cílem návštěvníků, kteří přijíždějí do ČR. Z hlediska trhu práce má Praha větší atraktivitu pro zaměstnance než kterýkoli jiný region. Hlavní město nabízí uchazečům o zaměstnání např. vyšší průměrné mzdy, lepší uplatnění na základě vzdělání, a také na druhé straně uchazeči dokáží lépe uspokojit zaměstnavatele, protože kvalifikace pracovní síly je vyšší než v ostatních regionech. Praha vykazuje poloviční míru nezaměstnanosti než celá Česká republika a od ostatních regionů se odlišuje i strukturou nezaměstnanosti.

Jihočeský kraj patří k plošně největším krajům České republiky, ale vyznačuje se nejnižší hustotou zalidnění. Většina obyvatel ČR si tento kraj spojuje s přírodním a kulturním bohatstvím. Kraj patří k ekonomicky stabilním regionům naší republiky, je zde rozvinuté zemědělství, tradičním oborem je zde rybníkářství. Průmysl se soustřeďuje do významných sídel a jejich okolí, jako jsou České Budějovice, Písek a Tábor. Významný pro tento kraj je také sektor služeb. Za poslední tři roky se v kraji negativně vyvíjel trh práce – poměrný nárůst nezaměstnanosti. Lidé na tento jev reagovali po svém, v posledních letech se zvýšil počet živnostníků a ostatních fyzických osob. Jihočeši také spoléhají na dostavbu Jaderné elektrárny Temelín. Bude to určitě velká příležitost pro snížení nezaměstnanosti v kraji.

4.4 Rizikové skupiny na trhu práce

Jak již bylo zmíněno v literárním přehledu, na trhu práce existují určité skupiny uchazečů, kterým je při hledání zaměstnání věnována zvýšené péče a pozornost. Z důvodu horšího uplatnění na trhu práce. Do této skupiny uchazečů patří především dlouhodobě nezaměstnaní, starší osoby, absolventi a mladiství, osoby se změněnou pracovní schopností a ženy. Pořadí obtížnosti umístění je závislé na regionu, resp. na celkové ekonomické situaci dané oblasti, míře nezaměstnanosti, záleží i na absolutním počtu uchazečů v těchto skupinách.

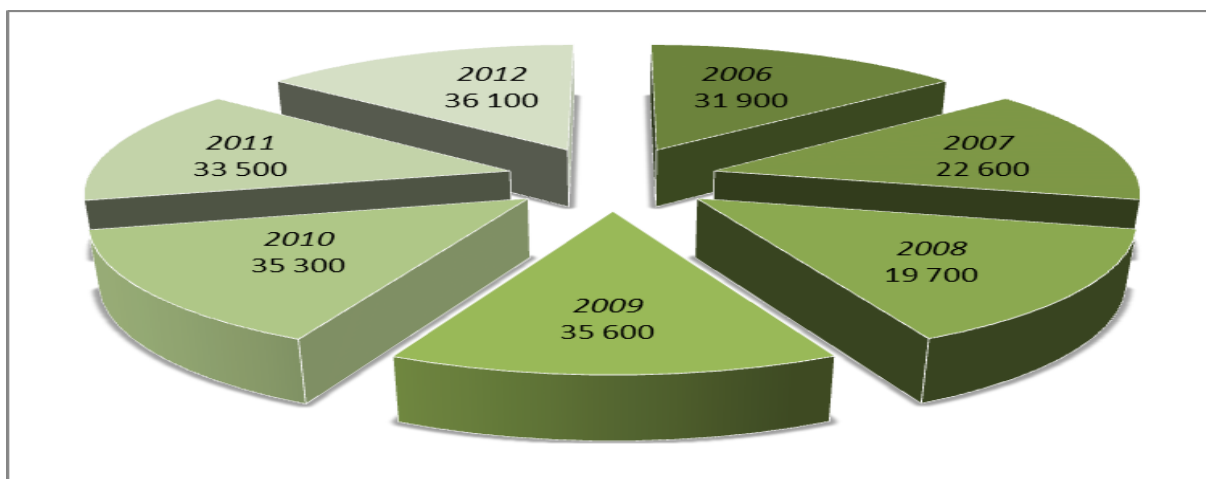
Absolventi a mladiství

Obecným problémem absolventů a mladistvých při uplatnění na trhu práce je především nerovnost mezi vzděláním absolventů a požadavky zaměstnavatelů. Vzhledem k chybějící praxi a nedostatečným pracovním návykům jsou mnohem více ohroženi nezaměstnaností než ostatní kategorie občanů. K dalším důvodům, proč zaměstnavatelé odmítají absolventy je kromě nedostatku praxe a pracovních zkušeností také delší doba na zapracování, kterou absolvent potřebuje. Zaměstnavatelé proto mají obavu, že první pracovní poměr je pro absolventa jen dočasné řešení začátku pracovní kariéry a po zapracování zamíří jinam.

Na trhu práce se z dlouhodobého hlediska projevuje nedostatek především technicky vzdělaných osob. Zájem mladých lidí klesá o řemeslnou a manuální práci. Absolventi mají dále často nereálné požadavky na nástupní mzdu či představu okamžitého nástupu do vyšší pracovní pozice.

Z grafu 4 je patrné, že počet absolventů a mladistvých evidovaných na úřadech práce je také ovlivněn hospodářskou ekonomickou krizí, nýbrž v období 2006 – 2008 docházelo ke snižování jejich počtu, přičemž v roce 2009 se jejich počet opět dostal přes 30 tisíc. K mírnému poklesu došlo v roce 2010, kdy počet absolventů a mladistvých klesl o 300 uchazečů, výraznější pokles byl následující rok 2011, kdy bylo zaznamenáno o 1 800 těchto uchazečů méně. V loňském roce se jejich počet vyšplhal do nejvyšších čísel sledovaného období, a to na 36 100.

Graf 4: Průměrný počet absolventů a mladistvých na trhu práce v letech 2006 – 2012

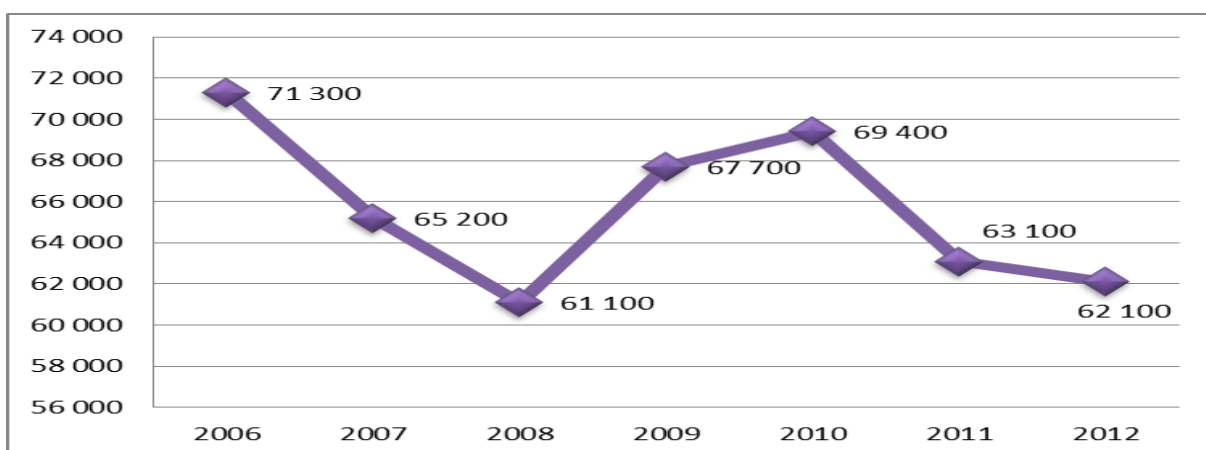


Zdroj: Portál MPSV, vlastní zpracování

Uchazeči se zdravotním postižením (ZP)

Počet uchazečů v této skupině se postupně zvyšuje. Můžeme říci, že do jisté míry to souvisí se zvyšujícím se počtem lidí, kterým je tento statut zdravotního postižení přiznán. Uchazečů o práci v letech 2006 až 2012 v ČR je více než absolventů a mladistvých. Zaměstnavatelé zaměstnávají tyto osoby jen sporadicky. K hlavním důvodům malého zájmu je nemocnost, která bývá u osob se ZP větší, dále také malá nabídka míst na kratší úvazek a míst, která by svým charakterem mohla vyhovovat pracovnímu zatížení pro osoby zdravotně postižené. Problémy často také bývají i s nízkou kvalifikací těchto osob i jejich určitá obava z nových činností, pro které je zapotřebí podstoupit doškolování apod.

Graf 5: Průměrný počet uchazečů se ZP na trhu práce v letech 2006 – 2012



Zdroj: Portál MPSV, vlastní zpracování

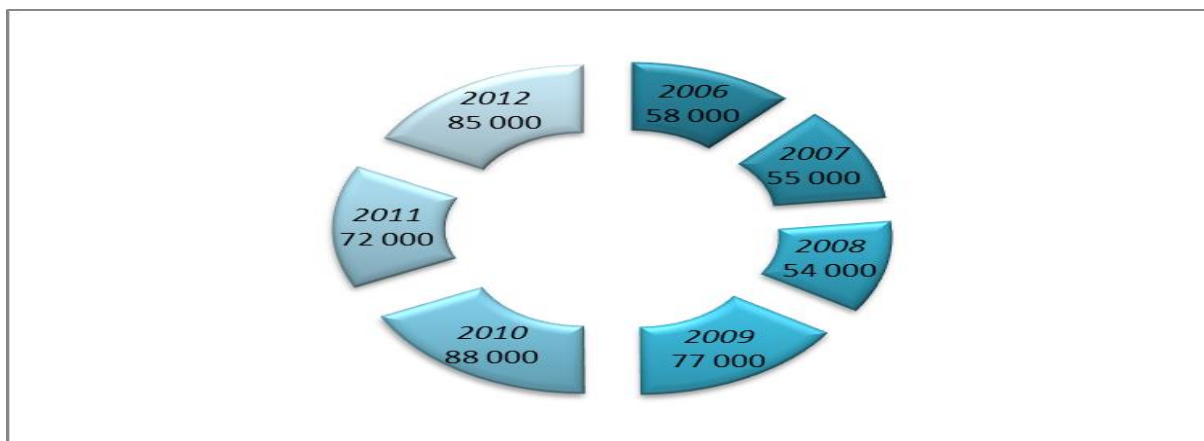
Graf 5 ukazuje, jak se počet uchazečů se zdravotním postižením od roku 2006 výrazně snížil. Jen v roce 2009 a 2010 dosahovali čísla větších hodnot, ale poslední dva roky se jejich počet opět začal snižovat. Na snižující se tendenci má vliv zavedení povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a také příspěvky pro zaměstnavatele, který vytvoří chráněné pracovní místo nebo chráněnou pracovní dílnu.

Starší uchazeči o zaměstnání nad 55 let

Dlouhodobě se v této věkové kategorii prosazuje jeden důležitý trend. Postupné snižování zastoupení mladších věkových kategorií na úhrnné nezaměstnanosti a naopak v evidenci úřadů práce roste počet osob starších. Důvod je jednoduchý, zaměstnavatelé dávají při svém výběru často přednost mladším uchazečům. V tomto ohledu hraje roli i skutečnost, že úřady práce musí prioritně řešit nezaměstnanost uchazečů ve věku do 25-ti let. Také zákon o zaměstnanosti z roku 2004, tuto situaci nijak nezlepšuje. Zákon upravil podmínky pro evidenci osob starších 55-ti let (doba vyplácení podpory v nezaměstnanosti se prodloužila), toho především využívají uchazeči s blížícím se odchodem do starobního důchodu.

Věková diskriminace zaujímá druhé místo v případech při přijímání do zaměstnání hned za diskriminací pohlaví, to vyplývá z kontrolních šetření Úřadu práce. Firmy totiž předem očekávají, že starší lidé se nebudou chtít učit nové věci, budou mít špatné návyky z jiných firem nebo nezapadnou do týmu.

Graf 6: Průměrný počet uchazečů o zaměstnání nad 55 let na trhu práce v letech 2006 – 2012

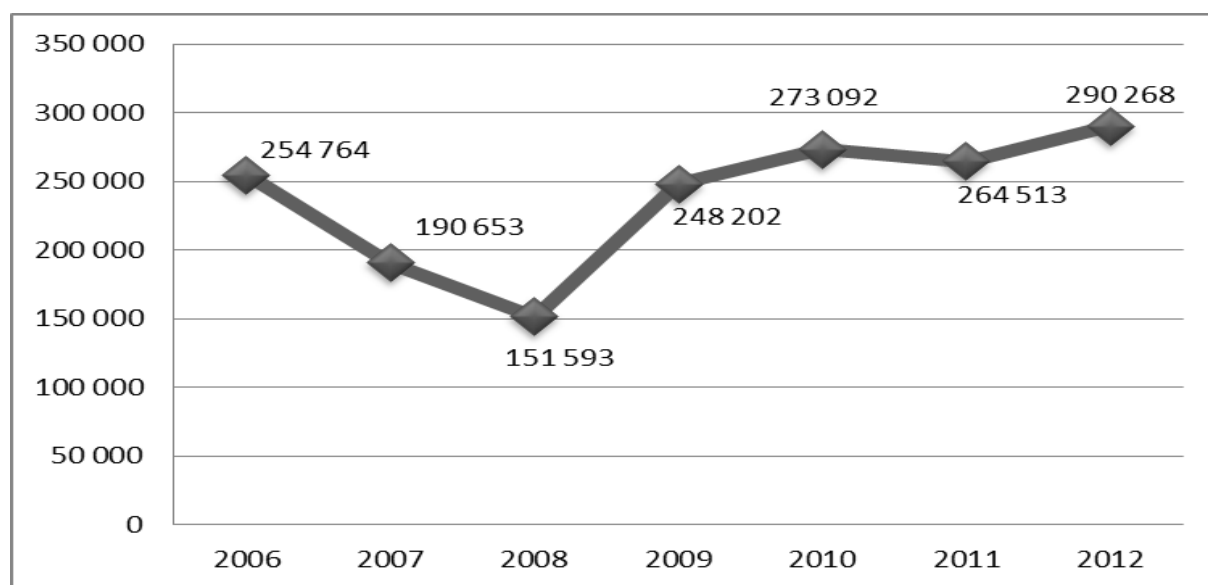


Zdroj: Portál MPSV, vlastní zpracování

V České republice bylo na úřadech práce ke konci roku 2012 evidováno přes 85 tisíc uchazečů o zaměstnání nad 55 let – viz. graf 6. Oproti roku 2006 se jejich počet zvýšil o téměř 27 tisíc. Mezi roky 2006 a 2012 se počet uchazečů v této věkové skupině neustále měnil. V prvních třech letech sledovaného období byl trend spíše klesající, nárůst nastal až v roce 2009, kdy počet uchazečů činil 77 tisíc. V roce 2010 se hodnota nezaměstnaných nad 55 let věku ještě zvýšila o 11 tisíc, přičemž hodnota v roce 2011 byla 72 tisíc, což činilo o 16 tisíc méně než předcházející rok.

Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči

Graf 7: Průměrný počet dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů na trhu práce v letech 2006 – 2012



Zdroj: Portál MPSV, vlastní zpracování

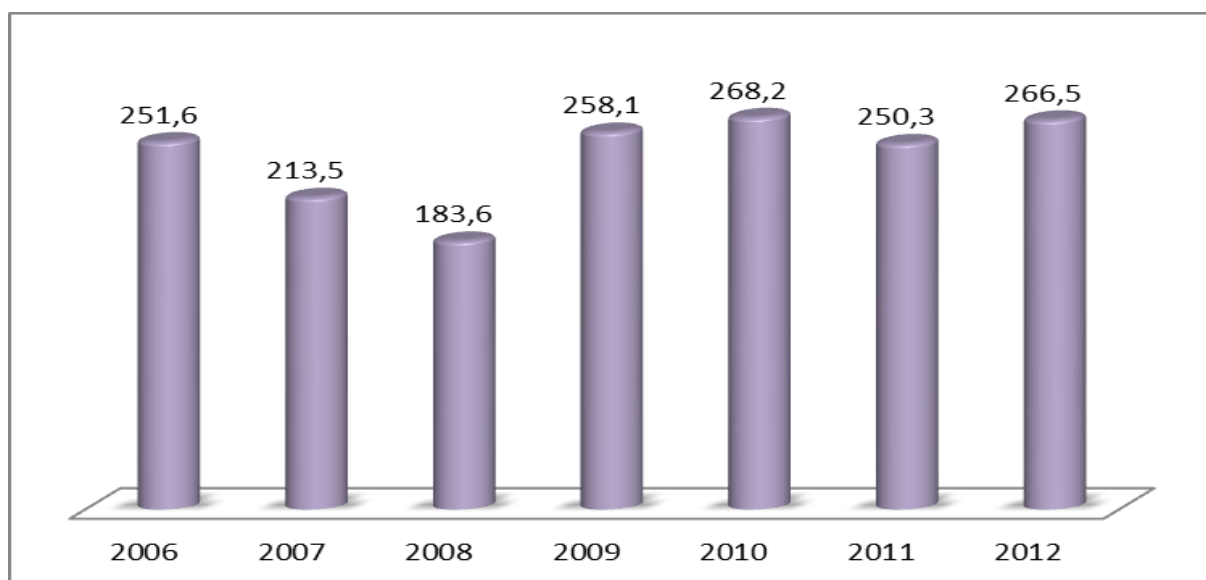
Jak je z grafu 7 patrné k 31. 12. 2012 počet uchazečů o zaměstnání, kteří byli v evidenci déle než 6 měsíců, oproti konci roku 2006 se zvýšil o 35 504 osob na 290 262 osob. Toto zvýšení bylo postupné. Od roku 2006 do roku 2008 počet osob každoročně klesal, ale poslední čtyři roky se tato skupina uchazečů výrazně zvýšila. Na tomto faktu se nemálo podepsala ekonomická krize, která sebou přinesla také hromadné propouštění. Tomuto kroku se nezabránilo, dalo by se říct, ani v jednom odvětví. Nejvíce lidí bylo propuštěno z automobilového průmyslu. Ale ani firmy zabývající se výrobou skla či železářny nedokázaly propouštění zabránit.

Trend zvyšující se dlouhodobé nezaměstnanosti nesnížil ani fakt, že velká většina uchazečů patřící do této skupiny nedostává po uplynutí šesti měsíců od úřadu práce žádnou finanční podporu.

Ženy

Dlouhodobě rizikovou skupinu tvoří ženy. Tato skupina patří svým početním rozsahem mezi největší a její podíl na celkové nezaměstnanosti málokdy klesá pod 50 %. Z následujícího grafu 8 je patrné, že koncem minulého roku čítala tato skupina v České republice 266 500 uchazeček o zaměstnání, což oproti roku 2006 představuje zvýšení o necelých 15 tisíc. Nižší čísla byly jen v roce 2008, kdy počet uchazeček klesl na 183 600, ale v následujícím roce se počet opět přehoupl přes 250 tisíc.

Graf 8: Průměrný počet nezaměstnaných žen na trhu práce v letech 2006 – 2012 (v tisících)



Zdroj: Portál MPSV, vlastní zpracování

Přetrvávající trend vysoké nezaměstnanosti žen je ovlivněn mnoha faktory. Na trhu práce mívají ženy horší postavení než muži. Ženy bývají více vázány na rodinu a zejména pak na péči o děti. S tím je spojená častá nepřítomnost v zaměstnání kvůli nemocným dětem. Toto pak může být rozhodující, při propouštění ze zaměstnání. Délka trvání rodičovské dovolené také nijak zvlášť nepodporuje zejména mladé ženy, ty jsou vnímány jako nestabilní a riziková pracovní síla, a jsou často pro zaměstnavatele neperspektivní. Z tohoto vychází neochota zaměstnavatelů investovat do jejich

profesního rozvoje a postupu. Délka rodičovské dovolené negativně dopadá na vnímání ženské pracovní síly a stává se příčinou diskriminačních postupů ze strany zaměstnavatelů. Často se totiž stává, že zaměstnavatelé raději přijmou muže s nižší kvalifikací než kvalifikovanou ženu. Tímto krokem chce totiž zaměstnavatel předejít možnému ohrožení pracovního výkonu na dané pozici, protože nutností ženy je dělit svůj čas a „sílu“ mezi práci a rodinu.

Při ztrátě zaměstnání se ženy věnují více domácnosti a dětem. Nezaměstnanost většinou na ženy nedoléhá tak tíživě jako na muže, pokud se ovšem nejedná o samoživitelky a zaměstnání pro ně není zdrojem jediného příjmu.

Shrnutí

Zatím co míra nezaměstnanosti v České republice v letech 2006 - 2008 klesala, tak v letech 2008 - 2010 byl zaznamenán značný nárůst. Bylo to způsobeno hospodářskou krizí, která dolehla i na Českou republiku. V letech 2011 - 2012 došlo k mírnému poklesu a stabilizaci na úrovni mezi 8 - 9 %. Nejsilnější věkovou skupinou mezi nezaměstnanými jsou nezaměstnaní mezi 20 – 34 rokem života. V této věkové skupině výraznou část tvoří absolventi škol a matky, které hledají zaměstnání po ukončení mateřské dovolené.

U absolventů škol se jeví požadavek na praxi, který je u většiny zaměstnavatelů samozřejmostí z důvodu úspor při zaškolování, jako diskriminační faktor, když vezmeme v úvahu, že jen nepatrná část studentů může v průběhu studia požadovanou praxi získat. Za tuto skupinu hovoří jasně i čísla v letech 2006 – 2012, kdy značně převyšují ostatní skupiny. Odstrašujícím případem je rok 2012, kdy bylo evidováno 194 607 uchazečů. Oproti roku 2008, kdy byl počet uchazečů o 85 093 menší, rozdíl je tedy markantní. I když, je evidováno mnoho absolventů na úřadech práce jen málo z nich je vzdělaných v technických oborech, pro které by se pracovní příležitosti našli. Vše také souvisí s klesajícím zájmem o řemeslnou a manuální práci.

U žen po mateřské dovolené jde mnohdy o diskriminaci vyplývající z obav potencionálního zaměstnavatele, jestli bude uchazečka schopna skloubit požadavky zaměstnavatele s povinnostmi vyplývajícími z role matky. Ženy jako samostatná skupina nezaměstnaných tvoří rizikovou skupinu. Ke konci roku 2012 činila tato

skupina 266 500 uchazeček o zaměstnání. Častým jevem v rozhodování mezi ženou a mužem na trhu práce je nerovná možnost být zaměstnavateli plně k dispozici. Ženy tráví neúmyslně mnoho hodin s nemocnými dětmi, a tak je pro zaměstnavatele výhodnější přijmout méně kvalifikovaného muže než lépe kvalifikovanou ženu na stejnou pracovní pozici.

Počet uchazečů se zdravotním postiženým ve sledovaném období kolísá. To do jisté míry souvisí s nárůstem nebo poklesem lidí, kterým je statut zdravotního postižení přiznán nebo odebrán. U těchto osob se také vyskytuje menší míra kvalifikace a nezájem o nové činnosti a zaškolování. V roce 2006 jich bylo nejvíce ve sledovaném období, a to 71 300. Naopak nejmenšího počtu dosáhli v roce 2008, kdy jejich počet byl 61 100, což je hodnota nižší o tisíc uchazečů než v roce 2012.

Uchazeči starší 55 let se dostávají do skupiny již méně výkonných a v moderních technologiích většinou neznalých. Zaměstnavatelé se tak snaží získat mladšího, tvárnějšího, moderního člověka, kterého si dokážou pro svou firmu vychovat. Věková diskriminace je na druhém místě, hned za diskriminací žen. Oproti roku 2006 se jejich počet zvýšil téměř o 27 tisíc.

Počet dlouhodobě nezaměstnaných, kteří byli evidováni déle, než šest měsíců se od roku 2006 zvýšil o 35 504 osob, a to na počet 290 262 osob v roce 2012. Stalo se to i přes to, že jejich počet v roce 2008 klesl o 103 171 osob.

Jako celek tvoří Českou republiku 14 sledovaných krajů. I zde jsou patrné výrazné rozdíly. Nejlépe si vede kraj Hlavní město Praha, oproti tomu si nejhůře v nezaměstnanosti vede kraj Ústecký. Průměrná nezaměstnanost v České republice se pohybuje kolem 10 %.

Musíme jen doufat, že hospodářská krize odezní a situace se u všech skupinlepší. Musí však dojít také k vymýcení diskriminačních prvků nebo alespoň k jejich lepšímu potírání. V tomto bych viděla cestu ke zlepšení stavu na trhu práce v budoucnosti.

4.5 Evropská unie a nezaměstnanost

Funkce Evropské unie zatím nejsou plně nastavené jako pro jeden stát, spíše funguje jako jeden velký regulátor. EU ovlivňuje dění v jednotlivých státech a také politiku zaměstnanosti.

Trh práce v EU je charakteristický vysokou nezaměstnaností, již od 70. let se potýká s problémy. Zejména se jedná o vysokou nezaměstnanost, nízkou míru zaměstnanosti a dále její struktura s nedostatkem pracovních míst v sektoru služeb. V 70. letech začala nezaměstnanost v EU stoupat následkem nepříznivého hospodářského vývoje této dekády. K vylepšení této situace nedošlo ani v ekonomicky příznivějších obdobích 80. a 90. let. Mimo jiné příčinou byly i mzdové tlaky, které v kombinaci s nadměrnou mírou regulace zvýšily přirozenou míru nezaměstnanosti. Z údajů Eurostatu vyplývá, že v druhé polovině 90. let se pohybovala průměrná míra nezaměstnanosti v EU – 15 na úrovni 10 % a to včetně největších ekonomik EU v čele s Francií a Německem. Porovnat to můžeme s nezaměstnaností v USA a Japonsku, ta se v tom samém období pohybovala v rozmezí 4 – 5 %. S problémem příliš nízké nezaměstnanosti se potýkalo mnoho členských států EU včetně jejich největších ekonomik. Jako hlavní příčinu neutěšené situace na trzích práce lze označit malou flexibilitu, vysokou ochranu zaměstnanců před propouštěním a často velkorysé nastavení sociálních systémů s malými rozdíly mezi čistou mzdou a podporou v nezaměstnanosti u nízko příjmových skupin obyvatel. Z tohoto důvodu si Evropská unie dohodla mezi členskými státy strategii, kterou chtěla, či stále chce, nezaměstnanost snižovat nebo alespoň držet na rozumné úrovni. Tato strategie je obsažena i v Lisabonské smlouvě.

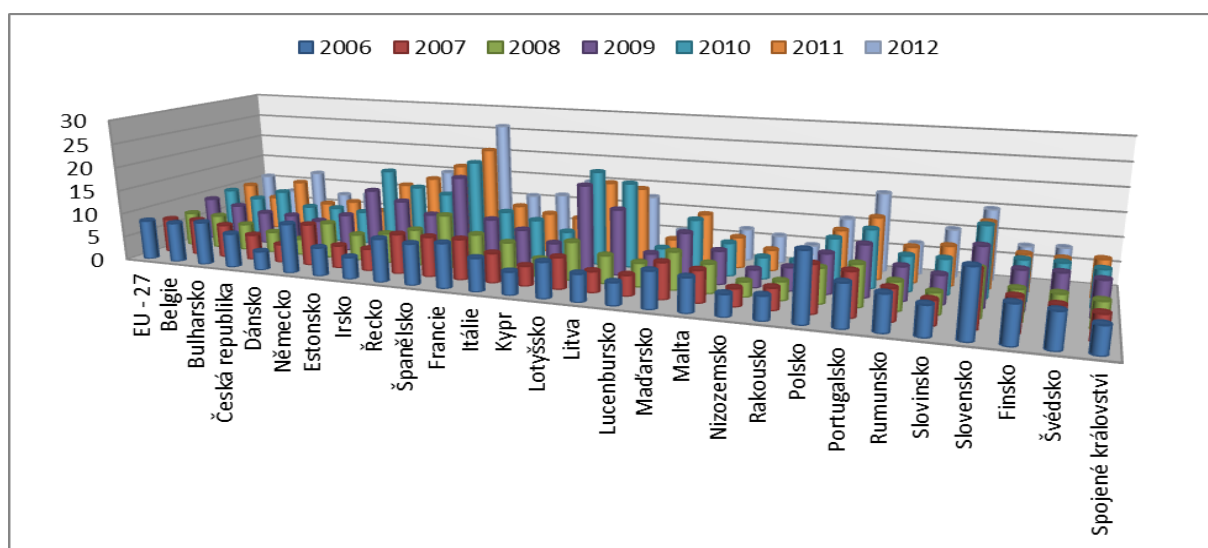
Evropská unie si uvědomuje velký problém, který spočívá v nesladěnosti jednotlivých ekonomik, a tím vznikající nezaměstnanost. EU se různými prostředky v různých oblastech snaží o snížení nezaměstnanosti. V oblasti vědy, výzkumu a vývoje se snaží o zvýšení atraktivity EU pro vědce. Pak také organizací svého vnitřního trhu, snaží o jeho sjednocení s důrazem na liberalizaci. V oblasti podnikání se snaží snížit administrativní překážky a zlepšit legislativu. Na trhu práce využívá opatření vedoucí ke zvýšení zaměstnanosti, strategií pro celoživotní vzdělávání a rekvalifikace. V období

od roku 2000 do roku 2008 byly zaznamenány patrné pokroky v oblasti plnění Lisabonských kritérií, mimo jiné i díky příznivým vnějším okolnostem.

4.6 Nezaměstnanost v EU v číslech

Následující graf 9 ukazuje, jak se měnila nezaměstnanost v jednotlivých členských státech Evropské unie v letech 2006 až 2012. Míra nezaměstnanosti v celé EU ve zmiňovaném období se pohybovala od 7 do 10 %. Svého minima dosáhla roku 2008, kdy klesla na hodnotu 7 %. Po celé období se na nízkých číslech míry nezaměstnanosti držely státy: Finsko, Švédsko a Spojené království. Naopak si vedly státy: Španělsko, Slovensko, Portugalsko a Lotyšsko, kterým procento nezaměstnanosti ukazovalo v roce 2012 přes 15 %. Nejhuře na tom bylo Španělsko s 26,1 %.

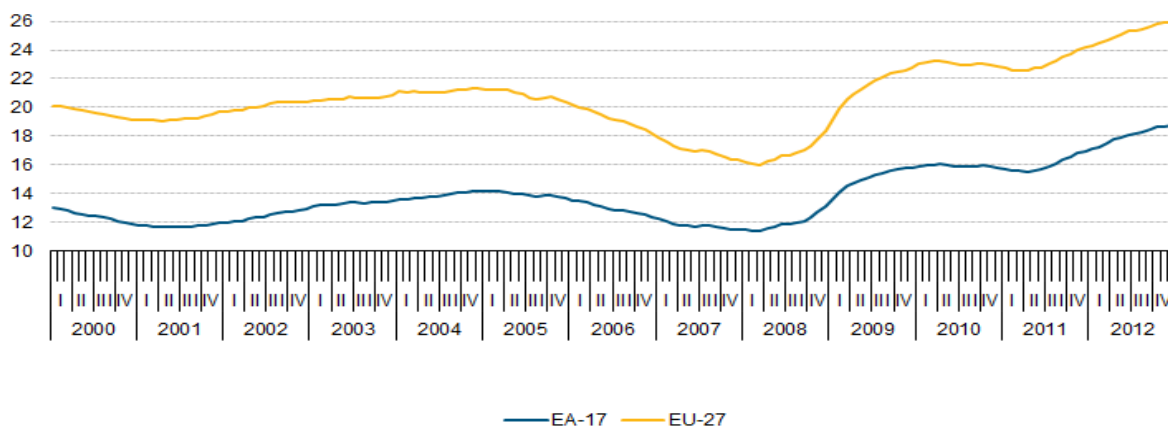
Graf 9: Vývoj míry nezaměstnanosti EU v období 2006 – 2012 (v %)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Rok 2008 byl pro Evropskou unii zlomový. Po třech letech stálého klesajícího trendu, v důsledku celosvětové hospodářské krize začala nezaměstnanost prudce stoupat, viz obr. 1. Nárůst pocítil každý členský stát, nicméně jeho závažnost je v jednotlivých státech značně odlišná. Od března 2008 – počátek krize – do května 2009 stoupl průměrný počet nezaměstnaných v EU o 5,4 milionů osob na 21,5 milionů nezaměstnaných osob. Trend bohužel i nadále pokračuje rostoucím tempem, aktuální nezaměstnanost Evropské unie činila v prosinci 2012 10,7 %.

Obrázek 1: Počet nezaměstnaných osob v EU v období 2000 – 2012 (v miliónech)

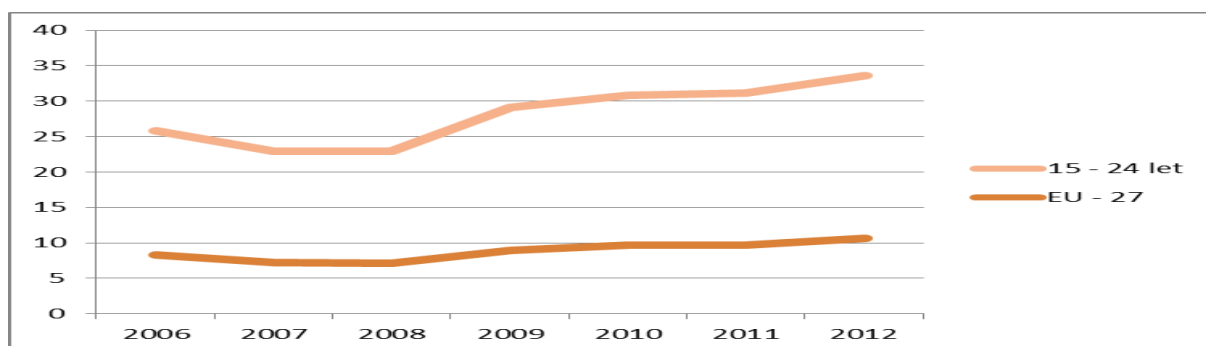


Zdroj: Eurostat

4.6.1 Nezaměstnanost mladých lidí v EU

Velmi často dosahuje míra nezaměstnanosti mladých lidí až dvojnásobné hodnoty celkové míry zaměstnanosti. Jestliže zhodnotím hodnoty v následujícím grafu 10, mezi lety 2006 a 2012, míra nezaměstnanosti jak věkové skupiny 15 – 24 let, tak celková se zvýšila. V období 2006 až 2008, které se vyznačovalo pozitivním hospodářským vývojem, bylo dosaženo značného pokroku ve snižování nezaměstnanosti mládeže, hodnota míry nezaměstnanosti poklesla z 18,3 % na 15,3 % v roce 2007. Opak nastal s nástupem celosvětové hospodářské krize, podíl mládeže (15 – 24 let) na pracovní síle klesá. Zvyšující se nezaměstnanost mládeže přetrvává i dnes, ale do budoucna se dá očekávat, že demografické změny pozitivně ovlivní skupinu mladých lidí na trhu práce, jelikož jejich podíl na celkové populaci klesá a v dalších desetiletích bude mít stále klesající tendenci.

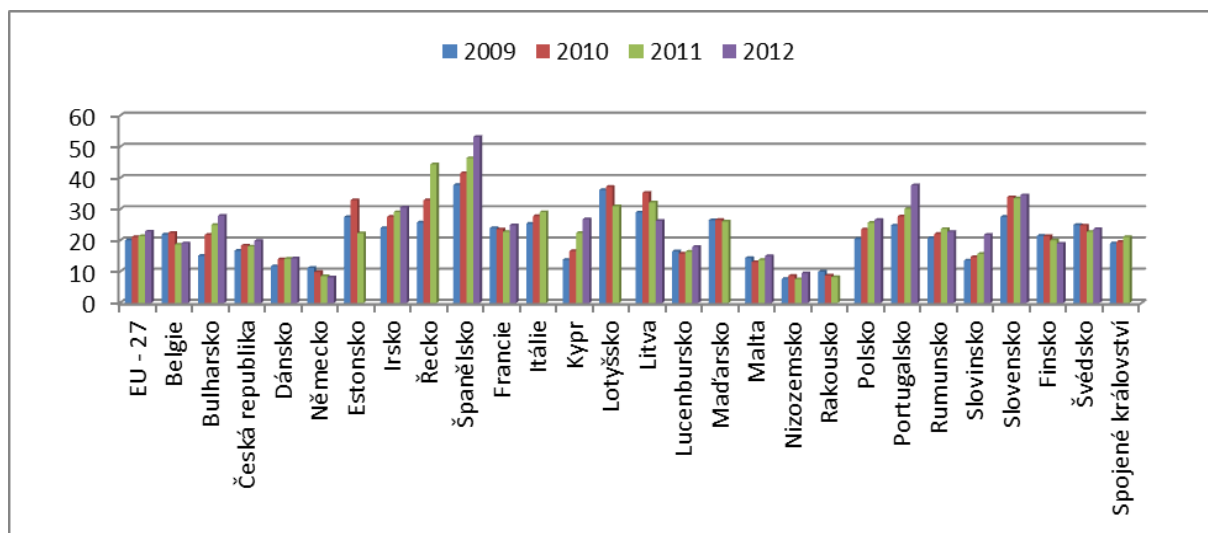
Graf 10: Míra nezaměstnanosti mladých lidí do 25 let – EU 27 (v %)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Nyní si v rámci analýzy nezaměstnanosti mladých lidí v EU odhalíme rozdíly mezi jednotlivými členskými státy a různými skupinami mladých lidí, které průměrná míra nezaměstnanosti skrývá.

Graf 11: Míra nezaměstnanosti mladých lidí v EU v období 2009 – 2012 (v %)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Z grafu 11 vyplývá, že z celkového počtu členských států Evropské unie vykazuje nejnižší nezaměstnanost mladých lidí Německo, Nizozemí a Rakousko. Tyto státy si udržely nezaměstnanost i v roce 2012 pod hranicí 10 %. Naproti tomu jsou státy vykazující více než 20%, mezi které patřili v roce 2012 varující počet států – Belgie, Estonsko, Irsko, Řecko, Španělsko, Itálie, Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovinsko a Švédsko, přičemž nejvíce postiženy byly baltské státy a Španělsko, kde nezaměstnanost mladých lidí dosahuje 53,2 %. Ve srovnání s Německem, kde byla nezaměstnanost z celé EU v minulém roce nejnižší, dosahuje hodnota ve Španělsku téměř o 6x vyšší hodnotu.

Nezaměstnanost mladých lidí v sobě ukrývá mnohé závažné problémy. Z hlediska dlouhodobého představuje značný problém časté zaměstnávání mladých lidí na částečný úvazek na základě dohody o provedení činnosti, u kterých nevzniká zaměstnavatelům povinnost vyplácet další benefity. Tento trend sice způsobuje nárůst počtu pracovních míst v Evropě a tím snížení nezaměstnanosti, ale na druhé straně z mladé generace tyto pracovní pozice vytvářejí skupinu zranitelných zaměstnanců s nízkým výdělkem, s žádnou zárukou a bez nároku na odstupné. Pokud tato situace

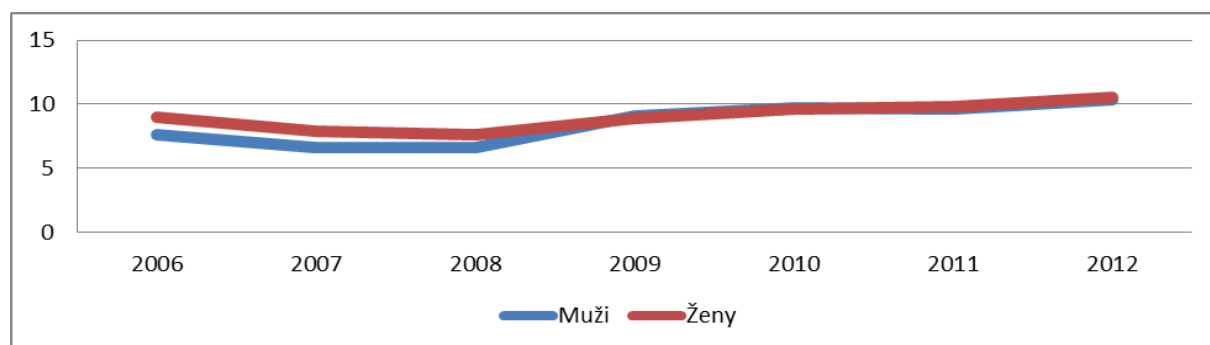
bude dále přetrvávat, může dojít ke vzniku tzv. nové ztracené generace, generace mladých lidí bez vize, bez kvalifikace, dostatečných zkušeností a sebevědomí. Nezaměstnanost mladých lidí můžeme přirovnat k tiché tikající bombě, jejíž následky mohou být fatální. Akce na podporu mladých lidí byly na půdě EU a na národní úrovni již zahájeny, ale jejich realizace je bohužel velmi pomalá a zatím bez sebemenšího výsledku.

4.6.2 Nezaměstnanost žen a mužů

Obecně můžeme říci, že nezaměstnanost žen byla vždy větší než u mužů, přičemž v posledních sedmi letech jsme mohli sledovat trend zvyšování nezaměstnanosti mužů ba snižování nezaměstnanosti žen, v prvních třech letech sledovaného období, přičemž v roce 2009 došlo téměř k vyrovnání rozdílu mezi pohlavími v zaměstnanosti a nezaměstnanosti, jak ukazuje následující graf 12.

Tyto změny vyvolala především celosvětová hospodářská krize, která ovlivnila zejména ta odvětví, kde bylo zaměstnáno více mužů než žen, jako je například strojný, automobilový a stavební průmysl nebo finanční sektor. Velký vliv má také na tento trend nabídka práce ženám. V současné době dosahují ženy ve všech členských státech vyšší vzdělanosti. Vysokoškolsky vzdělané ženy mají v posledních letech vyšší podíl na vzdělanosti než muži. Můžeme také sledovat jistý vztah mezi úrovní vzdělání mužů a žen a účasti na trhu práce. Obecně můžeme říci, že čím vyšší dosažené vzdělání, tím vyšší míra vzdělanosti.

Graf 12: Míra nezaměstnanosti v EU 27 dle pohlaví (v %)

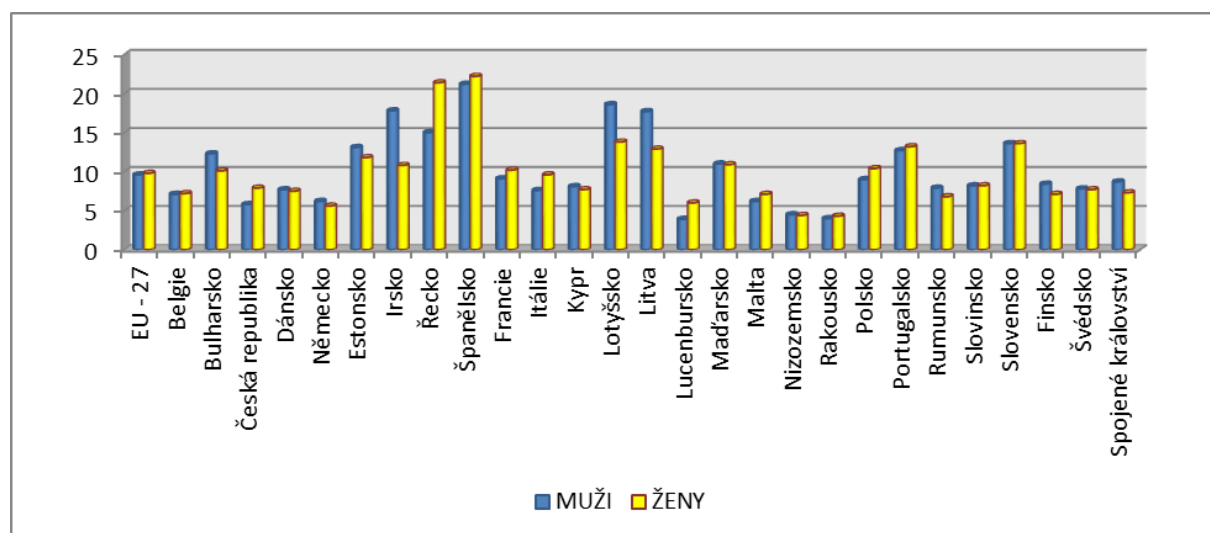


Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Rozdíl mezi nezaměstnaností mužů a žen se pohyboval do roku 2007 kolem 1,3 %, přičemž v roce 2008 klesl pod 1 %. Nicméně v roce 2011 ženská nezaměstnanost

převyšovala zejména v těchto státech: v Řecku (6,4 %), Itálii (2%), České republice (2,1 %) a Lucembursku (2,1 %). Naopak v Irsku (7 %), Lotyšsku (4,8 %) a Litvě (4,8 %) převyšovala nezaměstnanost mužů nad nezaměstnaností žen, viz graf. 13.

Graf 13: Nezaměstnanost v členských státech EU dle pohlaví v roce 2011* (v %)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

*data z roku 2012 nebyla úplná

S nezaměstnaností podle pohlaví jsou propojeny další velmi často diskutované problematiky: diskriminace žen obecně, s tímto spojený nižší výdělek žen ve srovnání s výdělkem muže a relativně vysoký podíl žen pracujících na částečný úvazek.

4.6.3 Diskriminace žen na trhu práce EU

Jak už bylo uvedeno v literárním přehledu právo na rovné zacházení a ochrana proti diskriminaci jsou zakotveny v primárním právu EU a ve všech vnitrostátních zákonech členských států EU. Realita je však jiná, efektivní ochrana tohoto základního lidského práva zajištěna není a ženy v celé Evropě jsou nadále diskriminovány.

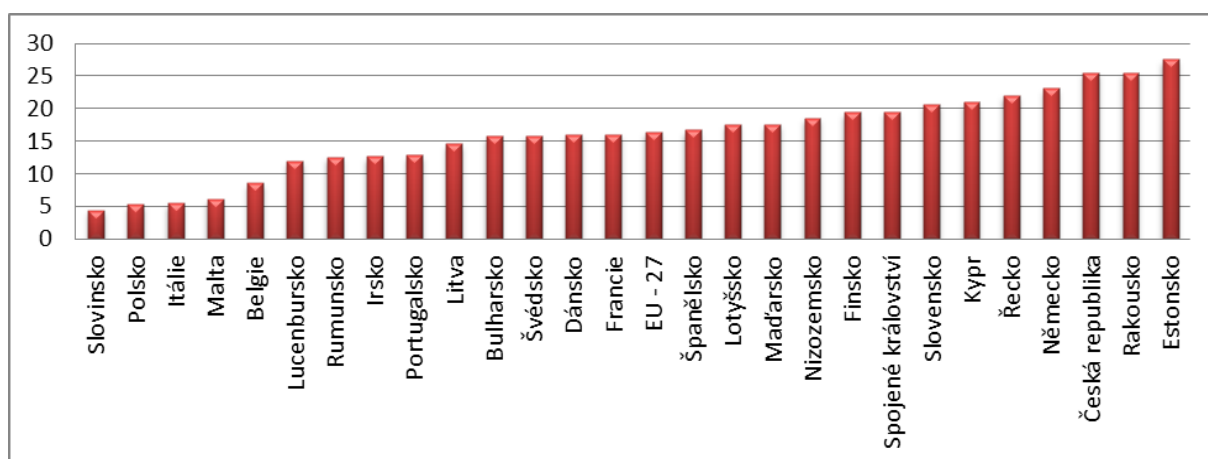
Mzdová diskriminace

Značný rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen je také v odměňování za vykonanou práci. Tyto rozdíly mají mnoho příčin. Ženy bývají často zaměstnány na pozicích, které jsou hůře ohodnoceny než podobné pozice zastávány tradičně muži. Toto je dále posíleno segmentací na trhu práce, kdy ženy velmi často pracují v odvětvích, kde

je práce ženy ohodnocena hůře, než v odvětví, ve kterém dominují muži. Příčiny segmentace jsou tradice a stereotyp, který hraje svou roli už při výběru vzdělání, tudíž budoucí kariéry. Poté, co ženy nastoupí do zaměstnání, naráží na bariéry, které brání jejich kariérnímu postupu a to vede k tak řídkému zastoupení žen v řídicích pozicích.

V Evropě ženy v průměru vydělávají skoro o 18 % méně než muži, zastávající podobnou pozici. Pozitivní, ale je, že rozdíl v posledním desetiletí se snižuje, naopak negativní je, že velmi pomalým tempem, v některých státech dokonce mírně vzrostl.

Graf 14: Rozdíly v odměňování žen a mužů v členských státech EU v roce 2010* (v %)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

*data z roku 2012 nebyla úplná

Graf 14 ukazuje údaje z EUROSTATu z roku 2010, že rozdíly v odměňování mužů a žen jsou v některých státech značné. Největší rozdíly existují např. v České republice, Rakousku nebo Estonsku, kde rozdíl přesahuje hranici 25 %, naopak tomu je např. ve Slovinsku, Polsku a Itálii. V těchto státech rozdíl nepřekročil hranici 6 %.

Snížit, v lepším případě úplně odstranit rozdíly je zásadní pro vytvoření rovné příležitosti a sociální spravedlnosti, ale také pro efektivní hospodářství. Pozitivní dopady na pracovní prostředí, důvěru zaměstnanců, využití lidských zdrojů, konkurenceschopnost a produktivitu má zavedení rovnosti mužů a žen v zaměstnání. Dále podceňování práce žen a nevyužívání jejich kvalifikace a znalostí představuje značnou ztrátu pro ekonomiku a společnost. Jestli-že dojde ke spravedlivějšímu oceňování práce žen, povede to k zvýšení motivace a výkonnosti, což v konečném důsledku povede ke zlepšení ekonomické nezávislosti.

Diskriminace profesní

Další objevující se diskriminací žen na trhu práce je profesní diskriminace. Mezi hlavní příčiny této diskriminace jsou genderové stereotypy týkající se rodičovství, které mají z dlouhodobého pohledu významný vliv na participaci žen na pracovním trhu. Od čerstvé absolventky – ženy, která vstupuje na pracovní trh, se předpokládá, že v krátké době odejde na mateřskou dovolenou, a bude tak 2 až 3 roky vyřazena z pracovního procesu. Míra zaměstnanosti žen mající dítě do 12 let byla v roce 2010 (novější informace nejsou dostupné) 64,7 %, přičemž u bezdětných žen 76,8 %. Zajímavostí je, že míra zaměstnanosti mužů mající dítě do 12 let byla v tom samém roce o 8,7 % vyšší než u bezdětných mužů (89,7 % vs. 81,0 %). Když srovnáme jednotlivé členské státy, nejvyšších rozdílů v zaměstnanosti matek a bezdětných žen dosahují v Maďarsku a na Slovensku – více jak 20 %, a v České republice – více jak 30 %. Naproti tomu, nízký vliv rodičovství na zaměstnanost žen – méně jak 5 %, byl v roce 2010 zaznamenán v Litvě, Nizozemsku, Portugalsku nebo Rumunsku. Slovinsko je jedinou zemí, kde má rodičovství pozitivní vliv na zaměstnanost matek. Slovinsko patří k těm státům, ve kterých se úspěšně podnikly kroky k odstranění genderové segmentace na trhu práce a zajistila tak rovnost příležitostí žen a mužů.

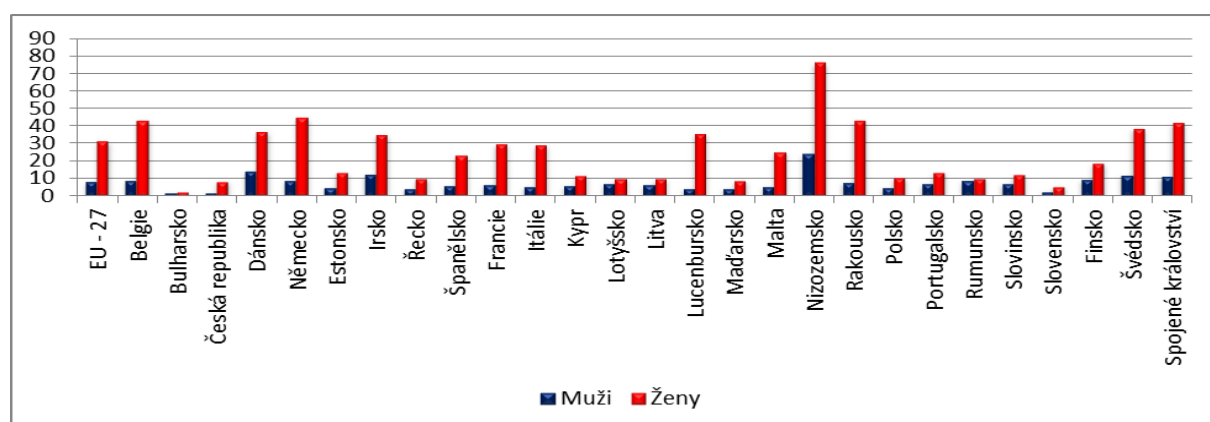
Částečný úvazek

Na částečný úvazek pracuje v EU více žen než mužů. Je tedy otázkou, zda se toto dá považovat za diskriminaci v pravém slova smyslu. Faktem ale zůstává, že rozhodnutí pracovat touto formou je dobrovolné a mnoha ženám tato forma umožňuje skloubení jak pracovních tak rodinných závazků. Na druhou stranu je však tato práce na částečný úvazek spojena s řadou negativ, jako jsou například nižší mzda, méně příležitostí k dalšímu vzdělávání v rámci zaměstnání, slabé vyhlídky kariérního postupu nebo nízký nárok na benefity a další sociální jistoty nabízené zaměstnavatelem.

Během posledních deseti let se práce na částečný úvazek stala běžnou. Z celkového počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva EU pracovalo na částečný úvazek přibližně 19 %. V tomto případě obzvláště platí nerovnoměrné rozložení jak mezi zeměmi, věkovými skupinami, ale hlavně mezi pohlavími. V roce 2011 pracovalo v průměru EU 27 8,1 % mužů, kdežto hodnota u žen činila téměř čtyřnásobek, 31,6 %.

Následující graf 15 nám znázorňuje, jak se podíly v jednotlivých členských státech značně liší. Extrémních hodnot dosahovala ve zmíněném roce většina států, které vstoupili do EU v roce 2004, jejich hodnota nepřesáhla jak u mužů, tak u žen 10 %. Opačný extrém vykazovalo Nizozemsko, které markantně vyčnívalo mezi všemi členskými státy. V Nizozemí pracovalo 24,3 % mužů a 76,5 % žen na částečný úvazek, což byly nejvyšší hodnoty roku 2011. Z toho vyplývá, že na částečný úvazek pracovaly 3 ze 4 žen. Vedle Nizozemska vysoké hodnoty vykazovaly severské země a země Beneluxu.

Graf 15: Podíl zaměstnaných na částečný úvazek z celkového počtu zaměstnanců v EU v roce 2011 (v %)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Shrnutí

Evropská unie jako celek se potýká s vysokou nezaměstnaností. Dlouhodobě se tento stav spíše zhoršuje a pracovních míst ubývá. Vše je dáno nesladěností jednotlivých ekonomik a vleklou hospodářskou recesí. Mezi nejstabilnější státy patří Německo, Rakousko a Holandsko. Naopak nejhůře si vedou v oblasti nezaměstnanosti Španělé, Italové, Řekové, Portugalci, ale ani v postkomunistických zemích není situace příliš příznivá. Pro snížení nezaměstnanosti dohodla EU mezi členskými státy strategii, která by měla udržovat nezaměstnanost na rozumné úrovni a ještě ji snižovat. Toto vše je obsaženo v Lisabonské smlouvě. Evropská unie se snaží o sjednocení vnitřního trhu, s důrazem na jeho liberalizaci. Chce snížit administrativní překážky v oblasti podnikání a zlepšit legislativu. Dalším krokem pro snížení nezaměstnanosti je strategie celoživotního vzdělávání a rekvalifikace.

Pro Evropskou unii se stal zlomový rok 2008, kdy nezaměstnanost opět začala prudce stoupat. Tento růst byl způsoben vznikem hospodářské krize. V roce 2009 stoupl průměrný počet nezaměstnaných v EU o 5,4 miliónů osob, a to na 24,5 miliónu. Vyjádřeno v procentech tvoří stoupající nezaměstnanost v prosinci 2012 dosáhla 10,7 %. Nejhůře postiženými nezaměstnaností je skupina mladých lidí do 25 - ti let. Nejnižší nezaměstnanost mladých lidí vykazují státy Německo, Nizozemí a Rakousko, jejichž hranice se v roce 2012 držela pod deseti procenty. Mezi státy, které vykazují dvaceti procentní nezaměstnanost uvedené skupiny v roce 2012, patří Belgie, Estonsko, Irsko, Řecko, Španělsko, Itálie, Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Portugalsko, Polsko, Rumunsko, Slovinsko a Švédsko. S alarmujícím stavem se potýkají ve Španělsku, kde nezaměstnanost mladých lidí dosahuje 53,2 %, což je 6x vyšší hodnota než v Německu.

Obecně se setkáváme z větší nezaměstnaností žen než mužů, ale v důsledku hospodářské krize dochází v roce 2009 k vyrovnání rozdílu nezaměstnanosti mezi oběma pohlavími. Za tím vším stojí úbytek pracovních míst ve strojním, automobilovém a stavebním průmyslu. Vliv má také v současné době vyšší vzdělanost žen. I přes to jsou ženy na obdobných pozicích ohodnocovány hůř nežli muži. Je to dáno jakousi tradicí a stereotypem vycházejících z dob minulých. V Evropě ženy vydělávají průměrně o 18 % méně než muži. Rozdíly v odměňování jsou v některých zemích značné. Nejmarkantnější rozdíly jsou např. v ČR, Rakousku nebo Estonsku, a to 25 %. Opakem tomu jsou Slovinsko, Polsko a Itálie. V procentuálním vyjádření hovoříme o šesti procentech. Ženy se mimo mzdové diskriminace setkávají také s diskriminací profesní, a to z důvodu mateřství. Nejhůře jsou na tom čerstvé absolventky, kde je předpokládán brzký odchod na mateřskou dovolenou. Ženy se po příchodu z mateřské dovolené ve velké míře setkávají s nabídkami na zaměstnání na částečný úvazek, a to v důsledku obavy zaměstnavatelů z neplnění svých pracovních povinností se stoprocentním nasazením. Žena má povinnosti ke svým potomkům, což se stává překážkou v množství odvedené práce pro zaměstnavatele.

4.7 Jihočeský kraj

Nyní se zaměřím na nezaměstnanost v Jihočeském kraji. Tento kraj jsem si vybrala, protože jsem se zde narodila, vyrostla a stále zde žiji a pracuji.

Jihočeský kraj sousedí s kraji Plzeňským, Středočeským, Krajem Vysočina a Jihomoravským krajem. Výměra celého území zaujímá téměř 13 % celkové rozlohy České republiky a tudíž je druhým největším krajem v ČR. Kraj je tvořen 7 okresy – České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Prachatice, Strakonice a Tábor. Největším okresem je J. Hradec, který zabírá téměř pětinu rozlohy kraje, oproti tomu Strakonice jsou okresem nejmenším.

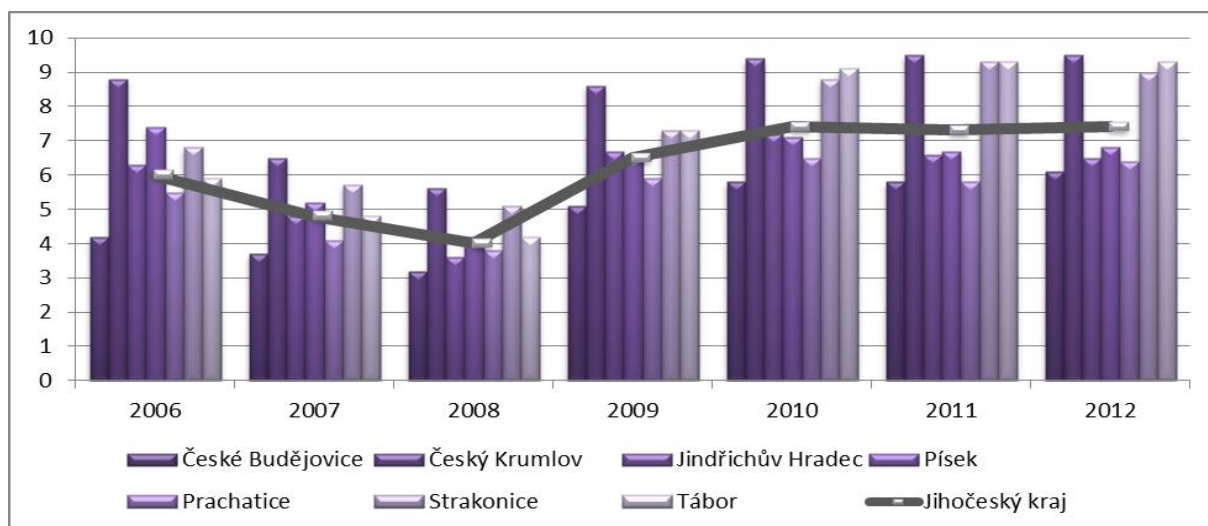
Ke konci září 2012 žilo v kraji přes 636 tisíc obyvatel, z toho téměř 52 % tvoří ženy. Počet obyvatel se tedy v období od ledna do září 2012 zvýšil o 331 osob. Kladný přírůstek kraj vykazuje již delší dobu, a to především zásluhou přírůstku stěhování, ale také zvyšující se porodností. Věková struktura obyvatel kraje je podobná jako v celé České republice, průměrný věk v kraji je 41,2 roku. Od této skutečnosti se výrazně odlišuje okres Český Krumlov, ve kterém žije především mladší věková struktura, a proto je zde nejvyšší porodnost a nejnižší úmrtnost.

Jihočeský kraj je vnímán zejména jako zemědělská oblast s rozvinutým rybníkářstvím a lesnictvím. Charakteristické a tradiční je pro tento kraj zemědělství, které se podílí na údržbě a tvorbě krajiny. Svým objemem těžby dřeva se kraj řadí na první místo v České republice. I když kraj nepatří mezi území bohaté na suroviny, ekonomiku kraje do značné míry ovlivňuje využívání místních surovinových zdrojů. Surovinové bohatství tvoří především ložiska písků a štěrkopísků, cihlářské hlíny, kameniva, sklářského písku, v některých lokalitách také vápenec, křemelina a grafit. Tyto suroviny umožňují podmiňovat rozvíjení dřevařského a papírenského průmyslu, sklářského a keramického průmyslu a průmyslu stavebních hmot. Výrazně se v tomto kraji prosadil průmysl potravinářský, který zpracovává produkty místního zemědělství (pivovarský, mlékárenský a masný průmysl). Teprve v průběhu minulého století došlo v kraji k rozvoji zpracovatelského průmyslu, který v současnosti je dle přidané hodnoty nejvýznamnější. Jedná se především o výrobu potravin a nápojů a výrobu dopravních prostředků a zařízení. Především v českobudějovické aglomeraci, ale také na Tábořsku a Strakonicku se koncentruje průmyslová výroba.

4.7.1 Nezaměstnanost v Jihočeském kraji

Před vstupem České republiky do EU se situace na trhu práce jak v ČR, tak v Jihočeském kraji od roku 2000 zhoršovala. Počátkem roku 2004 překročila míra nezaměstnanosti v ČR 11 %. Od té doby se již míra nezaměstnanosti ČR přes deset procent nedostala. Z následujícího grafu 16 vyplývá, že v porovnání předchozích let došlo v roce 2006 k meziročnímu poklesu míry nezaměstnanosti v Jihočeském kraji, a to o 1 %. Ke snížení dochází v uvedeném roce ve všech okresech. Všechny okresy kraje vykazují na konci roku 2006 nižší míru nezaměstnanosti než je celorepublikový průměr, tedy kromě okresu Český Krumlov. O Jihočeském kraji se dá říci, že patří k oblastem v rámci ČR s dlouhodobě podprůměrnou mírou nezaměstnanosti. Z grafu 16 je patrné, že v roce 2007 a 2008 byla míra nezaměstnanosti hodně pod hranicí 5 %. Nižší míru nezaměstnanosti než v Jihočeském kraji měly v roce 2007 pouze 3 ze 14 krajů ČR, a to kraj Hlavní město Praha, Středočeský a Plzeňský kraj, v roce 2008 to byl pouze kraj Hlavní město Praha. Od roku 2009 se míra nezaměstnanosti začala pozvolna zvyšovat, nepřekročila však hodnotu osmi procent. V tomto období na tom byl nejhůře okres Český Krumlov, který se držel pod hranicí 10 %, opakem pak byl okres České Budějovice, který nepřekročil šest a půl procenta.

Graf 16: Průměrná míra nezaměstnanosti v JK (v %)



Zdroj: Portál MPSV, vlastní zpracování

K 31. 12. 2013 bylo v Jihočeském kraji celkem 28 767 uchazečů o zaměstnání, což je oproti předchozímu roku nárůst o 2 317 osob, za uplynulých sedm let však tento ukazatel vzrostl zhruba o 8 341 osob – viz. graf 17. Ve sledovaném období počet uchazečů nejdříve do roku 2008 klesal, dále rostl průměrně v rozmezí 10 až 12 tisíc do roku 2010, kde dosáhl svého maxima ve výši 29 545 uchazečů, od té doby se počet mírně zmenšil. Průměrná hodnota počtu nezaměstnaných v kraji činí za dané roky 23 811 uchazečů.

Počet nezaměstnaných žen vzrostl v letech 2006 – 2012 z počtu 11 408 na 14 126 (tj. 24 %). Trend byl obdobný s vývojem počtu uchazečů o zaměstnání celkem. Trend byl obdobný s vývojem počtu uchazečů o zaměstnání celkem. Největší nárůst počtu nezaměstnaných žen byl zaznamenán v roce 2009, kdy se počet zvýšil o téměř čtyři a půl procenta. Poslední dva roky má vývoj nezaměstnanosti žen spíše zvyšující se charakter.

Rozdílný vývoj měl počet uchazečů o zaměstnání se změnou pracovní schopností. Podíl osob se ZPS byl v roce 2006 16,4 % na celkovém počtu uchazečů v Jihočeském kraji. Následující rok se tento podíl zvýšil na 19,6 %, ale od roku 2008 podíl uchazečů stále klesal. Minulý rok činil podíl k 31. 12. 2012 13,0 %. Za sledované období se tato struktura uchazečů v Jihočeském kraji snížila o 3,4 %, tedy na 3 758 uchazečů.

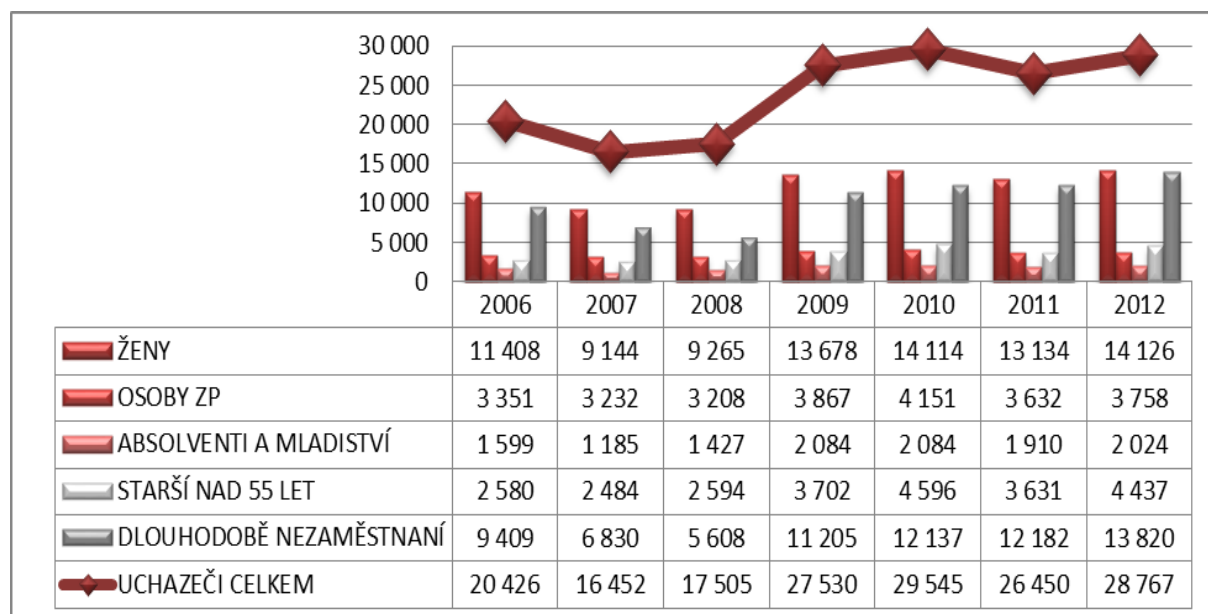
Podíl absolventů škol a mladistvých se od roku 2006 do roku 2012 pohyboval v rozmezí 7,0 až 8,2 %. Nejvyšší podíl byl dosažen v roce 2008, kdy byl jejich počet 1 427 uchazečů. Naopak nejnižší počet byl zaznamenán v roce 2012, kdy jejich podíl na celkovém počtu uchazečů byl 7 %.

Naproti tomu počet uchazečů starší 55 let má spíše rostoucí charakter. K 31. 12. 2006 činila tato skupina uchazečů 12,6 % (2 580 osob), v roce následujícím to už bylo 15,1 %. V letech 2008 a 2009 počet klesal, ale v roce 2010 opět začal podíl uchazečů stoupat, v loňském roce dosahoval podíl 15,4 %, což odpovídá 4 437 uchazečů.

Dlouhodobě nezaměstnaní tvořili ve sledovaném období skupinu uchazečů, která měla největší podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v Jihočeském kraji. Počet dlouhodobě nezaměstnaných vzrostl v letech 2006 – 2012 z počtu 9 409 na 13 820. V roce 2009 byl zaznamenán největší nárůst počtu dlouhodobě nezaměstnaných

a to téměř o 8 %. V posledních třech letech dochází ke zvyšování tohoto ukazatele, oproti roku 2010 toto zvýšení činilo 1 683 uchazečů. Nárůst dlouhodobě nezaměstnaných vedl k postupnému nárůstu jejich podílu na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání z 32 % v roce 2008 až na 48 % v roce 2012.

Graf 17: Struktura uchazečů v okresech Jihočeského kraje (v tisících)



Zdroj: Portál MPSV, vlastní výpočty

Počet volných pracovních míst se za posledních sedm let výrazně měnil, jak v celém kraji, tak v jednotlivých regionech. Z tabulky 3 můžeme vyčíst, že počet volných pracovních míst činil v roce 2006 5 222 v celém kraji, na konci roku 2012 to bylo o 1 359 míst více. Naproti tomu s přihlédnutím na počet uchazečů o zaměstnání tento nárůst nebyl nijak zvlášť velký. Z tohoto je patrné, že počet uchazečů na jedno pracovní místo, činilo v roce 2012 4,4 osob. Jak je z tabulky patrné, nejméně volných pracovních míst bylo v letech 2009 – 2011. Nejvíce volných pracovních míst bylo zaznamenáno roku 2007. Z regionů si nejlépe ve sledovaném období vedl region České Budějovice, na pomyslném druhém místě se umístil region Strakonice. Naopak region Prachatice si vedl nejhůře. V loňském roce v tomto regionu bylo registrováno pouze 597 volných pracovních míst, z toho vyplývá, že jedno pracovní místo mělo 3,6 zájemců. Pro porovnání ke konci roku 2007, před postihnutím země hospodářskou krizí, to bylo jen 1,7 uchazečů. Poslední dva roky je patrné, že počet volných pracovních míst, jak v jednotlivých okresech, tak v celém kraji, vzrostl.

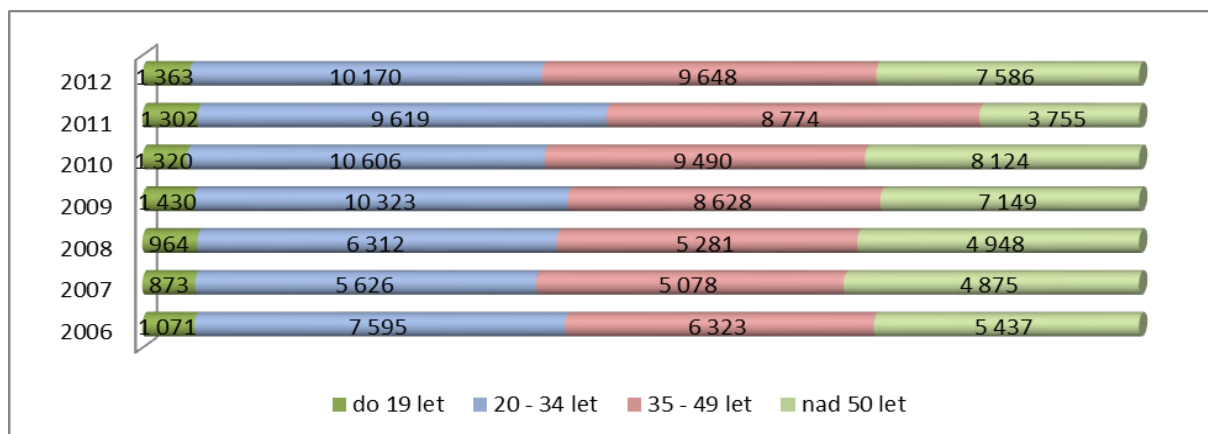
Tabulka 3: Počet volných pracovních míst v Jihočeském kraji

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
České Budějovice	1 498	1 597	1 290	550	652	853	1 740
Český Krumlov	441	704	383	114	129	215	713
Jindřichův Hradec	448	644	387	116	159	170	1 010
Písek	837	1 119	421	159	176	138	830
Prachatice	406	738	317	155	194	164	597
Strakonice	803	1 219	1 038	306	372	330	765
Tábor	789	962	384	116	168	203	926
Jihočeský kraj	5 222	6 983	4 188	1 516	1 850	2 073	6 581

Zdroj: Portál MPSV a ČSÚ

Počet uchazečů o zaměstnání úzce souvisí také s jejich věkem. Následující graf 18 ukazuje, jak se měnila struktura uchazečů o zaměstnání podle věku. Dříve byli nejhůře umístitelnou skupinou uchazeči do 19 let věku, v posledních letech to, ale jsou lidé ve skupině od 20 do 34 let věku. K 31. 12. 2006 bylo v kraji evidováno 7 595 uchazečů ve věku 20 – 34 let. V minulém roce počet těchto uchazečů vzrostl na 10 170. Nejnižší hodnota za posledních sedm let byla dosažena v roce 2007, kdy počet ve zmiňované skupině činil 5 626 uchazečů. Nejnižších počtů ve sledovaném období dosahovala skupina do 19 let věku. Více se také zvyšuje počet uchazečů starších 50 let, kdy rozdíl mezi roky 2011 a 2012 činil 3 831 uchazečů.

Graf 18: Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku v JK



Zdroj: Portál MPSV, vlastní zpracování

Struktura uchazečů o zaměstnání podle dosaženého vzdělání je odrazem požadavků trhu práce na vzdělávání pracovní síly na straně jedné a na straně druhé vzdělanostní struktura ekonomicky aktivních osob v jednotlivých územních útvarech.

Jak můžeme vidět v tabulce 4 největší počet uchazečů o zaměstnání je trvale ve skupině vyučených a absolventů škol bez maturity, když jejich počet vzrostl za 7 let z 9 013 na 13 181, tj. o 4 168. Nejvýraznější nárůst byl u vyučených mezi roky 2008 a 2009. Jako druhou nejpočetnější skupinu můžeme označit uchazeče se základním vzděláním či bez vzdělání. V meziročním srovnání bylo ke konci roku 2012 evidováno o 628 více těchto uchazečů než v roce 2011. Podíl těchto uchazečů se pohybuje ve sledovaném období v rozmezí 23 – 27 %. Třetí nejpočetnější skupinu tvoří středoškoláci s maturitou. Jejich počet se ve sledovaném období zvýšil o 1 683 uchazečů. Nejmenší počet těchto uchazečů byl zaznamenán v roce 2007, kdy jejich počet byl 3 902. V loňském roce bylo evidováno 6 434 uchazečů. Nejnižších hodnot ve sledovaném období dosáhli absolventi vyšších odborných a vysokých škol. Rozdíl mezi roky 2006 a 2012 činil 934 uchazečů.

Vývoj počtu uchazečů dle jednotlivých vzdělanostních kategorií v Jihočeském kraji se prakticky nezměnil. V celých sedmi letech převažují uchazeči vyučení či se středoškolským vzděláním bez maturity.

Tabulka 4: Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání v JK

STRUKTURA NEZAMĚSTNANÝCH PODLE VZDĚLÁNÍ				
	ZÁKLADNÍ VZDĚLÁNÍ A BEZ VZDĚLÁNÍ	VYUČENÍ A STŘEDNÍ BEZ MATURITY	STŘEDNÍ S MATURITOU	VYSOKOŠKOLSKÉ
2006	5 716	9 013	4 751	946
2007	4 516	7 167	3 902	867
2008	4 594	7 681	4 201	1 029
2009	6 601	12 623	6 778	1 528
2010	7 024	13 920	6 860	1 741
2011	6 644	11 935	6 125	1 746
2012	7 272	13 181	6 434	1 880

Zdroj: Portál MPSV, vlastní zpracování

Shrnutí

Vývoj míry nezaměstnanosti v Jihočeském kraji v letech 2006 až 2012 odpovídá vývoji míry nezaměstnanosti v celé České republice. Nevykazuje velké odlišnosti, ale i přesto se řadí mezi kraje s nejmenší nezaměstnaností. Je to kraj, který není příliš spjat s průmyslovou výrobou a těžbou nerostných surovin, i tak si najde mnoho pracovních míst v jiných odvětvích. Jedná se především o zemědělství, těžbu dřeva a živočišnou výrobu a její vedlejší produkci. Ani Jihočeský kraj není výjimkou

pro výskyt diskriminace na trhu práce. Mezi skupiny, které mají na trhu práce zhoršené podmínky pro své uplatnění, patří: skupiny uchazečů o zaměstnání mezi 20 – 34 rokem, ženy před a po mateřské dovolené a uchazeči starší 55 let.

Dlouhodobě nejhůře v problematice nezaměstnanosti v rámci Jihočeského kraje si stojí okres Český Krumlov, který vykazuje během celého sledovaného období míru nezaměstnanosti kolem hranice 10 %. Menší nezaměstnanost a dlouhodobou vyrovnanost vykazují okresy Jindřichův Hradec a Písek. Nejlépe si stojí v posledních sedmi letech okres České Budějovice, kdy jeho hranice míry nezaměstnanosti nepřekročila šest a půl procenta.

Počet uchazečů o zaměstnání v okresech Jihočeského kraje se od roku 2006 až do roku 2012 neustále zvyšoval. Rozdíl mezi roky 2006 a 2012 ve skupině dlouhodobě nezaměstnaných činil 4 411 uchazečů. Počet uchazečů o zaměstnání starších 55 let byl v roce 2012 - 1 857, což bylo o 806 uchazečů více než v roce 2011. Skupina absolventů a mladistvých se potýkala s nejvyšší nezaměstnaností v letech 2009 a 2010. Od tohoto období jejich počet do roku 2012 mírně klesl. Vývoj uchazečů se sníženou pracovní schopností byl v letech 2006 až 2012 kolísavý. Na začátku sledovaného období jejich počet klesal, zvýšení nastalo v roce 2009 a 2010, poté další roky došlo k jejich opětovnému snížení. V celém sledovaném období byla nejvyšší nezaměstnanost zaznamenána u žen. Jejich počet žádný rok neklesl pod hranici devíti tisíc. V minulém roce hodnota uchazeček činila 14 126.

V přehledu volných pracovních míst byly v průběhu sledovaného období zaznamenány propastné rozdíly. V roce 2006 činil počet volných pracovních míst 5 222, v roce 2009 to bylo pouhých 1 516 a v roce 2012 došlo k nárůstu na 6 581 volných pracovních míst. Z tohoto vyplývá, že v loňském roce připadalo na jedno pracovní místo 4,4 uchazečů.

Ve struktuře nezaměstnaných členěných podle věku se stali nejsilnější skupinou lidé od 20 do 34 let, následováni věkovou skupinou 35 – 49 let. V roce 2012 hodnota zmiňovaných uchazečů činila přes 9 500. Skupina uchazečů nad 50 let se se svým počtem řadí na třetí místo ve struktuře nezaměstnanosti členěné podle věku.

Nejvíce nezaměstnaných členěných podle vzdělání je skupina vyučených a středoškolsky vzdělaných bez maturity. Jejich nejvyšší hodnota byla zaznamenána

roku 2010, a to 13 920. Oproti tomu si nejlépe vedou vysokoškolsky vzdělaní lidé. Nejnižší hodnota této skupiny činila 867 uchazečů v roce 2007.

5 SHRNUÍ DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE A NÁVRH MOŽNÝCH ŘEŠENÍ

Cílem vlastní práce bylo potvrzení nebo vyvrácení diskriminace na trhu práce. Z výše uvedeného vyplývá, že diskriminace na trhu práce existuje, jak u nás v České republice, tak v rámci Evropské unie. I když je diskriminace – ať už jakákoli – zakázaná, ze sledovaného období je zřejmé, že znevýhodněnou skupinou na trhu práce jsou ženy a mladí lidé ve věku 20 až 34 let.

Při porovnání zemí EU se Česká republika řadí mezi státy spíše s nižší celkovou nezaměstnaností. Problém s nezaměstnaností mladých lidí v EU nastal s nástupem celosvětové hospodářské krize. Do budoucna tento problém, důsledkem poklesu podílu mladých lidí na celkové populaci, ovlivní demografické změny.

Ženy v EU jsou i nadále diskriminovány, ať už z hlediska mzdového nebo profesního. V odměňování za vykonanou práci dostávají ženy značně méně než muži. Příčiny jsou prosté. Ženy jsou často zaměstnávány na pozicích, které jsou ohodnoceny hůře než podobné pozice zastávány tradičně muži. Už při nástupu do zaměstnání naráží ženy na bariéry, bránící jejich kariéernímu postupu, které pak vedou k řídkému zastoupení žen na řídicích pozicích. Při spravedlivějším oceňování práce žen, dojde k jejich vyšší motivaci a výkonosti, což v důsledku bude mít pozitivní dopad na ekonomickou nezávislost. Profesní diskriminaci žen, mají za následek genderové stereotypy, které se týkají rodičovství. Už i čerstvé absolventky jsou zařazovány do role matky, která bude z důvodu mateřské dovolené na určitou dobu vyřazena z pracovního procesu. V některých státech EU už byly podniknuty efektivní kroky k odstranění genderové segmentace na trhu práce a zajištění tak rovnosti příležitostí žen a mužů.

Ke zlepšení situace v oblasti diskriminace na trhu práce navrhuji následující kroky ke zlepšení. Primárně by se podle mého názoru měla zvýšit aktivita státních orgánů, které by se měli aktivněji podílet na zamezování diskriminačního jednání. Diskriminovaní lidé by měli mít větší zastání, popřípadě i bezplatné právní zastoupení. Dále by lidé měli být o problematice s diskriminací více informováni. To by vedlo k větší vzdělanosti v této oblasti, lidé by byli více soběstační a v případě

diskriminačního jednání by se dokázali zachovat tím nejlepším možným způsobem. Takováto vzdělanost by však musela začít již na základních školách, kde se dívky a chlapci mohou ještě naučit brát své schopnosti a možnosti jako rovné.

Důležité je také zapojení středních a vysokých škol více do propojenosti s pracovní sférou. Absolventům nedovoluje jejich nezkušenost a téměř nulová praxe, zapojit se a plně se uplatnit na trhu práce. Kdyby fungovala větší spolupráce škol s firmami, absolventi by mohli již v průběhu studia nasbírat zkušenosti, které by následně mohli uplatnit při vstupu na pracovní trh.

Pro zvyšování uplatnění žen na trhu práce je třeba využívání nástrojů APZ a díky těmto nástrojům vytvářet vhodné pracovní prostředí přístupné bez rozdílu pohlaví. Rekvalifikace umožňují rozšíření znalostí a tím i větší možnost uplatnění na pracovním trhu. Ale také by měla být ženám věnována větší pozornost ze strany zaměstnavatelů. Ti by měli ženám umožnit nástup na všechny pracovní pozice a to nevyjímaje ani vrcholového managementu. Dále by měly umožnit ženám, aby se po mateřské dovolené zařadili zpět do pracovního prostředí na příslušná kvalifikovaná místa a dbát na institucionální opatření.

Samotným ženám bych doporučila, aby se hlavně nebály a v případě, že se tak děje, daly zaměstnavateli najevo, že jedná nezákonně. Spory plynoucí z diskriminačního jednání je dobré vyřešit smírnou cestou, která bude akceptována oběma stranami. Jestliže tohoto, ale dosáhnout nelze, neměly by se ženy bát obrátit se na úřad práce nebo inspektorát práce. Ten pak může, pokud zjistí pochybení v oblasti rovného zacházení se strany zaměstnavatele, uložit zaměstnavateli pokutu.

Zařazení osob se zdravotním postižením do pracovního procesu, i přes přijatá opatření, nadále zůstává problémem. Ke snížení jejich nezaměstnanosti by mohla přispět motivace a podpora zaměstnavatelů. Zaměstnavatelům by měla být nabídnuta exkurze do provozů zaměstnávající OZP a tím vyvolat změnu jejich pohledu na podmínky pro zaměstnávání těchto osob. Zaměstnavatelé by měli možnost vidět, že i osoby s určitým postižením mohou pracovat v moderní dílně, kvalitně plnit zadané úkoly a možnosti jak přizpůsobit pracovního prostředí uvedeným osobám. Důležité je také nabízet zaměstnavatelům metodickou podporu, která by jim pomohla především při vyřizování počáteční administrativy a poskytla by zaměstnavatelům asistenci

při zapracování. Počáteční administrativní náročnost při zřizování chráněných pracovních míst a obava z dalšího množství administrativy působí na zaměstnavatele spíše neemotivně. Na druhé straně je také důležitá informovanost právě osob se zdravotním postižením. Ti by měli informace dostávat, i opakovaně, například od svých praktických lékařů, pracovníků úřadu práce a pracovníků sociálních odborů měst a obcí. Osobám se zdravotním postižením by měla být určitě nabídnuta rekvalifikace či absolvování nějakého kurzu, a tím získání vyšší kvalifikace. Tím by podle mého názoru mělo dojít k vyšší motivaci uvedené skupiny osob a tím vyvolání vyšší chuti zapojení se do pracovního trhu.

Na trhu práce je také zaznamenán stále větší počet nezaměstnaných uchazečů ve věku nad 50 let. K omezení tohoto růstového trendu bych navrhovala zlepšení v oblasti motivace osob starších 50-ti let. Motivace by měla být zaměřena především na udržení této skupiny osob na pracovním trhu i po dosažení důchodového věku. Pomoci by mohla také flexibilní forma organizace práce a celoživotního vzdělávání, které by zajistilo přizpůsobení schopností a dovedností rostoucím potřebám trhu práce. Nelze opomenout ani motivaci zaměstnavatelů, aby se sami snažili vytvářet lepší pracovní podmínky pro starší pracovníky. Důležité však, ale zůstává překonání negativního stereotypního pohledu na starší a přestat brát jejich věk jako nějakou překážku pro správné plnění pracovních úkolů. Je třeba začít využívat jejich zkušenosti a znalostí, které načerpali během celého pracovního života.

Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti nezasahují jen do života samotného nezaměstnaného, ale ovlivňují především i jeho rodinu. Se ztrátou zaměstnání se každý jedinec vyrovnává individuálně po svém. Nutná je podle mého názoru nejen neustálá motivace a podpora dlouhodobě nezaměstnaného jak ze strany rodiny a přátel, ale také pomoc ze strany úřadu práce či personálních agentur. Znovu začlenění do pracovního procesu může být pro dlouhodobě nezaměstnaného těžší, než se může zdát. Podporou pro uchazeče v této skupině může být nejen rekvalifikační kurz, ale také možnost rozšíření svého vzdělání.

6 ZÁVĚR

Diskriminace na trhu práce se dotýká všech účastníků na pracovním trhu, ať už v menším či větším rozsahu. Tato problematika se v současné době stává stále více aktuálnější a je často předmětem různých výzkumů či studií. Také tento důvod byl pro mě stěžejní při výběru tématu diplomové práce. I přes zvýšený dosavadní zájem mají někteří jedinci pochybnosti a považují diskriminaci za mýtus. Proto se v první části zabývám nejenom nezaměstnaností, jejími typy a důsledky, ale také diskriminací, vybranými druhy a důvody, které k diskriminaci vedou.

Je jen velmi těžké s diskriminací bojovat a hledat řešení, která povedou alespoň k částečnému odstranění. Na trhu práce se střetávají nerovní soupeři, touha po větším zisku a efektivnějším výkonu oproti znevýhodněným uchazečům - svým věkem, nezkušeností nebo povinností ke svým potomkům. Všechny tyto diskriminované skupiny mají dočinění s tímto problémem jak u nás tak v celé Evropské unii. Samozřejmě zcela stejné to všude není, ale komplexně jsou si jisté země dosti podobné.

V teoretické části jsou uvedeny rizikové skupiny, které mají při hledání zaměstnání určité problémy, proto jim musí být věnována zvýšená péče a pozornost. Do této rizikové skupiny se řadí zejména absolventi škol, mladiství se základním vzděláním, uchazeči se změněnou pracovní schopností, uchazeči starší 55 let a ženy. V neposlední řadě se teoretická část věnuje právní úpravě, v souvislosti s diskriminací na trhu práce, u nás i Evropské unii.

Vybrané téma je považováno za velmi citlivou záležitost. Diskriminace a s ní většinou spojená nezaměstnanost, se nedotýká jen diskriminovaného jedince, ale také jeho okolí a především rodiny. Z lidského a právního hlediska je diskriminace na trhu práce nepřijatelná, protože při ní dochází nejen k ekonomické újmě, ale má také sociální a psychické důsledky.

Pro eliminaci diskriminovaných skupin by mělo dojít k větší komunikaci a spolupráci mezi podnikatelskými subjekty a státem. To se ovšem v současné době neděje. Vše souvisí také s vleklou krizí, ale i po jejím odeznění se situace rapidně nezlepší. Na většinu diskriminovaných tak čekají vleklé problémy. Musejí ustoupit ze svých znalostí a zkušeností, aby našli alespoň nějaké to zaměstnání. Dostávají

se pomyslně do skupin nepotřebných a nadbytečných. Celkově se situace v celé Evropské unii nelepší, za což může také zadluženost států, jejich úsporná opatření a úbytek pracovních míst. To má samozřejmě vliv na porodnost, kdy ženy odkládají početí svých potomků do stále vyššího věku a ubývá tak nově narozených dětí. Starší uchazeči jsou nuceni odcházet do předčasného důchodu, a tím se snižuje jejich kvalita zbývajících neproduktivního života. Studenti si prodlužují svá studia a odkládají tak nevyhnutelné, diskriminaci na trhu práce pro svou nezkušenost. Toto nejsou jen skupiny, o kterých se můžeme dnes všude dočíst, jsou to skupiny, do kterých jsme patřili a do další se určitě blížíme, takže nemluvíme o problému někoho, ale o problému nás všech. Možná si to ani neuvědomujeme, že kolem nás tito lidé jsou, ale naší lhostejností budujeme živnou půdu, pro problém „Diskriminace na trhu práce“. Bohužel opatření nejsou v našich rukách, což vede k dalšímu prohloubení naší bezmocnosti a dává za pravdu hospodářské recesi a celkově špatně nastavenému celému systému.

K danému problému s diskriminací bylo provedeno v praktické části vyhodnocování zveřejněných údajů o nezaměstnanosti v celé České republice, Evropské unii a ve vybraném kraji.

Z výsledků vyplývá, že nezaměstnanost určitých skupin uchazečů o zaměstnání je znatelně vyšší než u ostatních skupin. To nám také potvrzuje, že diskriminace na trhu práce existuje. Proto je velmi důležité se tímto závažným sociálním jevem zabývat a nepodceňovat dostatečnou informovanost občanů o diskriminaci jako takové a zároveň o možnostech obrany proti diskriminujícímu jednání.

7 SUMMARY

Discrimination in the job market affects all participants of the job market to a large or small extent. This issue is becoming very topical and is often discussed in various surveys and studies. This fact played a crucial role in choosing my thesis topic. Despite the current popularity of this topic there are individuals who consider discrimination a myth. That is why the first part of my thesis deals with not only unemployment and its types and consequences, but also with discrimination, its varieties and reasons which cause it.

It is very hard to fight discrimination and look for solutions which could eliminate it to a certain degree. There is a clash of uneven contestants at the job market where the craving for higher profits and a more effective performance challenges the disadvantaged ones – in their age, lack of experience or in the duties towards their children. All these disadvantaged groups are facing this problem not only in our country but in the whole of the EU as well. Of course it is not completely the same everywhere but on the whole certain countries deal with very similar issues.

Risk groups, which have certain problems during job searching and need to be given more attention and care, are mentioned in the theoretical part. This group contains mainly graduates, youth with primary education, applicants with reduced capacity to work, over 55 year-old job applicants and women. The theoretical part also deals with the legal norm regarding the discrimination in the job market in our country as well as in the EU.

The chosen topic is considered to be a very sensitive one. Discrimination which is usually accompanied by unemployment does not concern just the discriminated individual but also those around them and their family in particular. From the human rights point of view discrimination in the job market is unacceptable because it causes economic damage and also has social and psychological consequences.

When eliminating the discriminated groups, more communication and cooperation between privately owned businesses and the government should take place. Such process is currently not in progress though. Everything is also in connection with the prolonged crises, but even after it subsides, the situations will not improve. Most

discriminated ones can expect lengthy problems. They will have to adapt their knowledge and experience to find at least some job. They will seemingly get into the group of the useless and surplus ones. On the whole the situation in the EU is not getting better owing to the amount of debt of the countries, their austerity measures and the decrease in job positions. Such factors also influence the birthrate where women put off the conception of their children until later age and so the number of newborns is decreasing. Older job applicants are forced to enter early retirement which lowers the quality of their unproductive years. Students tend to extend their studies and postpone the inevitable – the discrimination in the job market caused by their inexperience. These are not just groups which we can read about everywhere, they are groups we used to belong to and others which we are certainly heading for. So we are not talking about someone else's problem, we are talking about a problem which is ours. We might not realize the presence of these people but being indifferent to them means sowing the seeds of a new problem – “Discrimination in the job market“. Unfortunately we do not keep a grip on the measures, which deepens the feelings of helplessness and attests to the economic recession and the wrong system settings.

The assessment of figures on unemployment in the Czech Republic, the EU and a selected region was carried out in the practical part of the thesis.

The objective of the assessment was met because the results say that the unemployment of certain groups of job applicants is significantly higher than that of other groups. These facts also confirm that the discrimination in the job market exists. That is why it is important to look into this serious social phenomenon and not to underestimate the awareness of the population of the discrimination itself as well as of the possibilities of defence against discriminatory behaviour.

8 SEZNAM LITERATURY

ARROW, J., Kenneth. *The Journal of Economic Perspectives. What Has Economics to Say about Racial Discrimination?* Vol. 12, No. 2 (Spring, 1998), pp. 91-100.

BEDNÁŘOVÁ, Hana a kol. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Praha: Český helsinský výbor, 2002. ISBN 80-86436-11-X.

BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007, 471s. ISBN 978-80-7179-584-1.

BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbora, KOLDINSKÁ, Kristina, aj. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010, 110s. ISBN 978-7400-315-8.

BROWNE, Antony. *The Retreat of Reason. Political correctness and the corruption of public debate in modern Britain*. Vyd. 1. Praha: Dokořán, 2009. ISBN 978-80-7363-240-3.

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2002, 236s. ISBN 80-247-9006-8.

CLEVELAND, Jeanette, STOCKDALE, Margaret, MURPHY, R., Kevin. *Women and men in organizations: sex and gender issues at work*. New Persey: Lawrence Erlbaum Associates, 2000. ISBN 0-8058-1268-7.

FIALOVÁ, Eva, SPOUSTOVÁ, Ivana, HAVELKOVÁ, Barbara. *Diskriminace a právo: diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva*. Praha: Gender Studies, 2007, 46s. ISBN 978-80-86520-20-9.

GIDDENS, Antony. *Sociologie*. Praha: Argo, 1999. 450 s. ISBN 80-7203-124-4.

HOLÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008, 32s. ISBN 978-80-7368-522-5.

HOLMAN, R. *Ekonomie*. Vyd. 4. Praha: C. H. Beck, 2005, 709s. ISBN 80-7179-891-6.

HŮRKA, Petr, a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, 38s. ISBN 978-80-7380-316-2.

JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001, 285s. ISBN 80-7278-535-0.

JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Praha: VŠE, 1999, 95s. ISBN 80-707-9635-9.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Vyd. 1. Praha: Professional Publishing, 2003, 199s. ISBN 80-86419-48-7.

KREBS, V., a kol. *Sociální politika*. Vyd. 4. Praha: ASPI, s.s., 2007, 504s. ISBN 978-80-7357-276-1.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Management generových vztahů: postavení žen a mužů v organizace*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004, 155s. ISBN 80-7261-117-8.

LÍŠKA, Václav. *Makroekonomie*. Vyd. 1. Praha: Professional Publishing, 2002, 554 s. ISBN 80-864-1927-4.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Slon – sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Slon – sociologické nakladatelství, 1994, 141 s. ISBN 80-901-4249-4.

MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál, 2005, 351s. ISBN 80-736-7818-7.

NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2002, 151s. ISBN 80-245-0350-6.

NICKELL, Stephen. *The Economic Journal. Unemployment: A Survey*. Vol. 100, No. 401 (Jun., 1990), pp. 391 – 439.

SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. Vyd. 18. Praha: NS Svoboda, 2007, 800s. ISBN 8020505903.

SWIFT, Adam. *Politoval Philosophy. ABegginner's Guide for Students and Politicians*. Praha: Portál, 2005. 200s. ISBN 80-7178-859-7.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2010, 45 - 46s. ISBN 978-80-7380-277-6.

Velký slovník naučný. Vyd. 1. Praha: DIDEROT, 1999, 842s. ISBN 80-902-7231.2.

VÝROST, Jozef, SLAMĚNÍK, Ivan. *Aplikovaná sociální psychologie 2*. Praha: Grada Publishing, 2001, 106s. ISBN 80-247-0042-5.

Internetové zdroje

Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: [online]. Poslední aktualizace 23. ledna 2012 [cit. 2013-01-12]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

Eurostat. *Statistiky*. In:[online]. 2012 [cit. 2013-02-15]. Dostupné z http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics

Evropská unie. *Základní údaje*. In:[online]. 2012 [cit. 2013-02-15]. Dostupné z <https://www.euroskop.cz/9021/sekce/zakladni-data-o-eu/>.

Krajská správa ČSÚ v Českých Budějovicích. *Charakteristika Jihočeského kraje*. In:[online]. 2012 [cit. 2013-02-12]. Dostupné z [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/D0003FEA6E/\\$File/31101112j1.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/D0003FEA6E/$File/31101112j1.pdf).

MPSV. *Statistické ročenky*. In:[online]. 2012 [cit. 2013-02-10]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>.

MPSV. *Statisticky*. In:[online]. 2012 [cit. 2013-02-10]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.

URBAN, Luděk. *Lisabonská strategie*. In: [online]. Poslední aktualizace 12. prosince 2009. [cit. 2013-01-12]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_es.htm.

ZEMÁNEK, Josef. 9. lekce: *Trh práce*. In:[online]. 2007 [cit. 2013-01-12]. Dostupné z: <http://www.euroekonom.cz/ekonomie-clanky.php?type=lekce9>.

Legislativní dokumenty

Směrnice Rady Evropské unie

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

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základní práv a svobod

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

9 SEZNAM GRAFŮ, TABULEK A OBRÁZKŮ

9.1 SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Míra nezaměstnanosti v letech 2006 – 2012 (v %)	41
Graf 2: Struktura nezaměstnanosti podle věku v letech 2006 – 2012	43
Graf 3: Průměrná míra nezaměstnanosti v krajích ČR v letech 2006 – 2012 (v %)	45
Graf 4: Průměrný počet absolventů a mladistvých na trhu práce v letech 2006 – 2012	48
Graf 5: Průměrný počet uchazečů se ZP na trhu práce v letech 2006 – 2012	48
Graf 6: Průměrný počet uchazečů o zaměstnání nad 55 let na trhu práce v letech 2006 – 2012	49
Graf 7: Průměrný počet dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů na trhu práce v letech 2006 – 2012	50
Graf 8: Průměrný počet nezaměstnaných žen na trhu práce v letech 2006 – 2012 (v tisících)	51
Graf 9: Vývoj míry nezaměstnanosti EU v období 2006 – 2012 (v %)	55
Graf 10: Míra nezaměstnanosti mladých lidí do 25 let – EU 27 (v %)	56
Graf 11: Míra nezaměstnanosti mladých lidí v EU v období 2009 – 2012 (v %)	57
Graf 12: Míra nezaměstnanosti v EU 27 dle pohlaví (v %)	58
Graf 13: Nezaměstnanost v členských státech EU dle pohlaví v roce 2011* (v %)	59
Graf 14: Rozdíly v odměňování žen a mužů v členských státech EU v roce 2010* (v %)	60
Graf 15: Podíl zaměstnaných na částečný úvazek z celkového počtu zaměstnanců v EU v roce 2011 (v %)	62
Graf 16: Průměrná míra nezaměstnanosti v JK (v %)	65
Graf 17: Struktura uchazečů v okresech Jihočeského kraje (v tisících)	67
Graf 18: Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku v JK	68

9.2 SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Uchazeči o zaměstnání, nově příchozí a odchozí z evidence ÚP, počet hlášených volných pracovních míst..... 41

Tabulka 2: Struktura nezaměstnaných a struktura volných pracovních míst podle vzdělání v letech 2006 – 2012..... 44

9.3 SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Počet nezaměstnaných osob v EU v období 2000 – 2012 (v miliónech)..... 56