

EVROPSKÁ SOCIÁLNÍ CHARTA

PÁTÁ ZPRÁVA O PLNĚNÍ EVROPSKÉ SOCIÁLNÍ CHARTY

**PŘEDKLÁDANÁ VLÁDOU ČESKÉ REPUBLIKY
(za období do 31. 12. 2006)**

články 1, 15 a 18 Evropské sociální charty a článek 1
Dodatkového protokolu k Evropské sociální chartě

OBSAH

ZPRÁVA O PLNĚNÍ EVROPSKÉ SOCIÁLNÍ CHARTY

| | |
|--|-----------|
| ČLÁNEK 1: PRÁVO NA PRÁCI..... | 4 |
| <i>Článek 1, odstavec 1.....</i> | 4 |
| <i>Otázka A.....</i> | 4 |
| <i>Otázka B.....</i> | 8 |
| <i>Otázka C.....</i> | 27 |
| <i>Článek 1, odstavec 2.....</i> | 37 |
| <i>Otázka A.....</i> | 37 |
| <i>Otázka B.....</i> | 41 |
| <i>Otázka C.....</i> | 43 |
| <i>Otázka D.....</i> | 44 |
| <i>Otázka E.....</i> | 44 |
| <i>Otázka F.....</i> | 44 |
| <i>Otázka G.....</i> | 44 |
| <i>Článek 1, odstavec 3.....</i> | 49 |
| <i>Otázka A.....</i> | 49 |
| <i>Otázka B.....</i> | 50 |
| <i>Otázka C.....</i> | 50 |
| <i>Otázka D.....</i> | 51 |
| <i>Otázka E.....</i> | 51 |
| | |
| ČLÁNEK 15: PRÁVO TĚLESNĚ NEBO DUŠEVNĚ POSTIŽENÝCH OSOB NA ODBORNOU PŘÍPRAVU K VÝKONU POVOLÁNÍ, REHABILITACI A NA PROFESNÍ A SOCIÁLNÍ READAPTACI | 51 |
| <i>Článek 15, odstavec 2.....</i> | 53 |
| <i>Otázka A.....</i> | 53 |
| <i>Otázka B.....</i> | 55 |
| | |
| ČLÁNEK 18: PRÁVO NA VÝDĚLEČNOU ČINNOST NA ÚZEMÍ JINÝCH SMLUVNÍCH STRAN | 59 |
| <i>Článek 18, odstavec 4.....</i> | 59 |

ZPRÁVA O PLNĚNÍ DODATKOVÉHO PROTOKOLU K EVROPSKÉ SOCIÁLNÍ CHARTĚ

ČLÁNEK 1: PRÁVO NA ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI A NA ROVNÉ ZACHÁZENÍ V ZÁLEŽITOSTECH ZAMĚSTNÁNÍ A POVOLÁNÍ BEZ DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ POHLAVÍ 60

| | |
|-----------------------|----|
| <i>Otázka A</i> | 60 |
| <i>Otázka B</i> | 64 |
| <i>Otázka C</i> | 64 |
| <i>Otázka D</i> | 65 |
| <i>Otázka E</i> | 66 |
| <i>Otázka F</i> | 66 |
| <i>Otázka G</i> | 66 |
| <i>Otázka H</i> | 68 |
| <i>Otázka I</i> | 69 |

ČLÁNEK 1: PRÁVO NA PRÁCI

Článek 1, odstavec 1

„S cílem zajistit účinný výkon práva na práci se smluvní strany zavazují: přijmout jako jeden ze svých prvořadých cílů a odpovědností dosažení a udržení co nejvyšší a nejstabilnější úrovně zaměstnanosti s cílem dosažení plné zaměstnanosti,“

Otázka A

Uveďte, jakou politiku sleduje Vaše vláda v úsilí dosáhnout a udržet plnou zaměstnanost. Uveďte prosím podrobnosti o prováděných opatřeních a programech k dosažení co nejvyšší a nejstabilnější úrovně zaměstnanosti. Uveďte prosím, pokud je to možné, trend ve výdajích na politiku zaměstnanosti v posledních pěti letech, včetně podílů na „aktivní“ opatření (tvorba pracovních míst, výcvik, atd.) a „pasivní“ opatření (finanční náhrady, atd.).

Uveďte opatření aktivní politiky zaměstnanosti, která byla přijata s cílem zlepšit přístup k zaměstnání skupinám nejvíce vystaveným nebo nejvíce postiženým nezaměstnaností (například ženám, mladým lidem, starším pracovníkům, dlouhodobě nezaměstnaným, zdravotně postiženým, přistěhovalcům a/nebo etnickým menšinám). Uveďte počty osob majících prospěch z těchto opatření a informací a pokud možno důsledky těchto opatření na zaměstnanost.

Při stanovování směrů státní politiky zaměstnanosti vychází vláda z priorit Hlavních směrů politiky zaměstnanosti EU a z doporučení OECD. Za základní dokumenty pro stanovení východisek a cílů aktivní politiky zaměstnanosti jsou považovány **Evropská strategie zaměstnanosti** a **Národní program reforem na léta 2005 – 2008**.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti jsou definovány v **zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**. Jedná se o tyto nástroje: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti je také poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Dále do této oblasti spadají opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti, které mají regionální nebo celostátní charakter. Úřady práce poskytují příspěvky zaměstnavatelům na zřízení (popřípadě udržení) pracovních míst.

Vzhledem k tomu, že se trh práce vyvíjí a praxe ukazuje, že jsou třeba nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které by lépe přispěly k zaměstnávání osob, mají úřady práce možnost, ještě před tím, než jsou nové nástroje zakotveny v právních předpisech, je odzkoušet. Podmínky ověřování a náklady na nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti schvaluje MPSV. V případě, že se nový nástroj nebo opatření osvědčí, může se přikročit k jeho realizaci a uvedení do právních předpisů. Takto byl například úspěšně odzkoušen příspěvek na dopravu zaměstnanců a nyní tvoří jeden z nástrojů aktivní zaměstnanosti.

Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti umožňuje rekvalifikaci i zájemcům o zaměstnání. Právní úprava nestanoví, jaký minimální rozsah získaných dovedností a znalostí se ještě považuje za rekvalifikaci, proto je třeba za rekvalifikaci považovat každou změnu dosavadní kvalifikace, která umožní uchazeči nebo zájemci o zaměstnání získat nebo se připravit pro zaměstnání v jiné profesi.

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, a to pokud to vyžaduje jejich uplatnění na trhu práce. Na rekvalifikaci není právní nárok a přichází v úvahu tehdy, jestliže je nezbytná a vhodná k pracovnímu uplatnění. Úřady práce při organizování rekvalifikace ve svém územním obvodu vycházejí z potřeby nedostatkových profesí na trhu práce a z profesní struktury nově vznikajících pracovních míst. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována.

Dohoda o rekvalifikaci musí obsahovat závazek uchazeče nebo zájemce o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci. Tato úprava má za cíl motivovat k aktivnímu přístupu samotné účastníky rekvalifikace. Úřad práce může účastníku rekvalifikace poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Náklady rekvalifikace hradí za účastníka rekvalifikace úřad práce. Formy rekvalifikace, druhy nákladů rekvalifikace a nákladů s ní spojených, které hradí úřad práce, stanoví vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

Po celou dobu rekvalifikace přísluší uchazeči o zaměstnání podpora ve výši 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku dosaženého v posledním zaměstnání. Podpora při rekvalifikaci je vyšší než podpora v nezaměstnanosti a pobírá se po celou dobu rekvalifikace, i když je tato doba delší než by byla doba podpůrčí. V případě, že uchazeč o zaměstnání zanechá rekvalifikace, poruší zákon o zaměstnanosti a na základě této skutečnosti mu úřad práce podporu odejme.

Investiční pobídky

Cílem investičních pobídek je podpora hospodářského rozvoje a vytváření nových pracovních míst. U zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, se hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které průměrná míra nezaměstnanosti za dvě ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele dosahuje nejméně průměrné míry nezaměstnanosti v ČR. Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců může být poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců skutečně vynaloženy. Podmínka minimální míry nezaměstnanosti v územní oblasti stanovená pro hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst platí i pro hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení zaměstnanců.

Výši hmotné podpory stanoví nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek. Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst a hmotná podpora rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců jsou účelově určeny a nemohou být použity na jiný účel, než je uvedený v dohodě o jejich poskytnutí.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Veřejně prospěšné práce jsou společně se společensky účelnými pracovními místy typickými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, jejichž účelem je nalezení pracovního uplatnění především obtížně zaměstnatelným uchazečům o zaměstnání, kteří tak neztratí pracovní návyky.

Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody úřadu práce a zaměstnavatele, který může na jejich zřízení získat od úřadu práce příspěvek. Výše příspěvku může být poskytnuta až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit uplatnění jiným způsobem. Tímto místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Tato definice umožňuje, aby se jednalo nejen o místa nová, ale i místa vyhrazená pro určité kategorie uchazečů o zaměstnání.

Úřad práce může na společensky účelná pracovní místa poskytnout zaměstnavateli příspěvek, jehož výše je závislá na míře nezaměstnanosti v daném okrese a na počtu zřízených nebo vyhrazených společensky účelných pracovních míst. Příspěvek na vyhrazení jednoho pracovního místa může být poskytován až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může úřad práce poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na vytvoření společensky účelného pracovního místa. Účelem příspěvku je pomoci osobě, která se rozhodla řešit svou nezaměstnanost zahájením samostatné výdělečné činnosti, s nastartováním podnikání, které vyžaduje zvýšené počáteční náklady.

Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Příspěvek se poskytuje zaměstnavateli na základě dohody uzavřené s úřadem práce, pokud zaměstnavatel zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele. Účelem tohoto příspěvku je napomoci řešení zaměstnanosti osob, jejichž hlavní překážkou v přístupu k zaměstnání je nedostupnost dopravního spojení. Poskytnutí příspěvku tak má rozšířit možnosti v zaměstnávání a zároveň vytvářet příznivější podmínky pro podnikání. Výše příspěvku činí maximálně 50 % nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců.

Příspěvek může být poskytnut i v případě, kdy zaměstnavatel zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využít dopravy hromadnými dopravními prostředky. Výše příspěvku u zvláštní dopravy zaměstnanců s těžším zdravotním postižením se poskytuje ve výši 100 % nákladů.

Příspěvek na zapracování

Účelem příspěvku je, aby uchazečům o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči (uchazeči o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují), byla věnována zvýšená pozornost i u zaměstnavatele v počátku jejich začleňování na trhu práce. Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout příspěvek na zapracování na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Úřad práce může poskytnout zaměstnavateli příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, pokud zaměstnavatel z důvodu tohoto přechodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, která činí 40 hodin týdně. Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem.

Zákon vymezuje rizikové skupiny osob, kterým náleží - při zajištění rovného zacházení - zvýšená péče z důvodu ohrožení vyloučením na trhu práce nebo z důvodů souvisejících s nezaměstnaností. Hlavní pozornost je v této souvislosti věnována aktivním a preventivním opatřením pro nezaměstnané a neaktivní osoby a zvláštní pozornost je věnována lidem s největšími potížemi na trhu práce. Jedná se zejména o osoby se zdravotním postižením, osoby do 25 let věku, absolventy (po dobu 2 let od ukončení studia), osoby pečující o děti, osoby starší 50 let věku atd. Úřady práce jsou instruovány ke zvláštní pozornosti a využití všech dostupných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ve vztahu ke zmíněným vymezeným skupinám.

Problematika osob ohrožených vyloučením nebo nezaměstnaností je v současné době rovněž součástí finanční podpory z Evropského sociálního fondu v rámci programů, které jsou implementovány na území České republiky. Jde o **Operační program Rozvoj lidských zdrojů, Jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu NUTS 2 hlavní město Praha a Iniciativu Společenství EQUAL**.

Otázka B

Uveďte trendy zaměstnanosti v jednotlivých sektorech ekonomiky. V souvislosti s tím uveďte pokud možno míru aktivity, míru zaměstnanosti a členění zaměstnanosti podle oblastí, pohlaví, věku, typu zaměstnanosti (zaměstnaný, samostatně výdělečně činný), typu zaměstnání (na plný a částečný úvazek, na dobu neurčitou a dobu určitou, dočasné zaměstnání) a podle sektoru činnosti.

Uveďte trendy v počtu nezaměstnaných a míře nezaměstnanosti ve Vaší zemi, včetně podílu nezaměstnaných na pracovních silách celkem. Uveďte prosím členění nezaměstnanosti podle regionálních oblastí, kategorií, pohlaví, věku a délky nezaměstnanosti.

Zaměstnanost

Od počátku devadesátých let se v důsledku restrukturalizace ekonomiky a jejího postupného zapojování do světového trhu zásadně změnila struktura českého hospodářství a následně i struktura zaměstnanosti.

Zaměstnanost v národním hospodářství od poloviny 90. let průběžně klesala. Mírný meziroční růst byl zaznamenán v letech 1994 – 1996 a v roce 2002. V důsledku oživení ekonomiky nastal v roce 2004 obrat v trendu vývoje zaměstnanosti, přičemž dynamika nárůstu zaměstnanosti se v průběhu roku zvyšovala. Celkově však ještě nepřesáhla úroveň předchozího roku. Meziroční nárůst byl patrný až v následujícím roce 2005, kdy zaměstnanost vzrostla o 1,2 %, a pokračovala v roce 2006, kdy vzrostla o dalších 1,3 %. **Celková zaměstnanost v roce 2006 dosáhla 4 828,1 tisíc osob** a dosáhla tak úrovně zaměstnanosti z příznivějších let ve druhé polovině 90. let. **Zaměstnanost žen v roce 2006 dosáhla 2 086,1 tisíc, tj. 43,2% z celkové zaměstnanosti v České republice. Podíl zaměstnaných žen na počtu žen starších 15 let dosáhl 46,1 %.**

Postupně se zvyšoval podíl terciárního sektoru (služeb) na úkor primárního (zemědělství a lesnictví) i sekundárního sektoru (průmysl, stavebnictví). Zaměstnanost v primárním sektoru v roce 2006 představovala 3,8 % celkové zaměstnanosti a proti počátku 90. let se snížila na polovinu, pokles podílu sekundárního sektoru (39,9 % v roce 2006, z toho

průmysl 30,9 % a stavebnictví 9,0 %) nebyl tak výrazný (o 3 procentního bodu). Podíl terciárního sektoru, jež v roce 2006 představuje 56,3 %, vzrostl oproti hodnotě z počátku procesu transformace o 7 procentních bodů.

Míra ekonomické aktivity v roce 2006 podle metodiky EU (ekonomicky aktivní ve věkové kategorii 15 – 64 let jako podíl všech osob ve věku 15 – 64 let) činila 70,3 %, 78,3 % u mužů a 62,3 % u žen. Z dlouhodobého pohledu měla míra ekonomické aktivity klesající tendenci, v posledních 2 letech však počet ekonomicky aktivních osob mírně vzrostl. K tomu napomohl proces postupného prodlužování věkové hranice pro odchod do důchodu, čímž byl eliminován klesající počet ekonomicky aktivních mladých lidí (v důsledku demografického vývoje a zároveň většího počtu ekonomicky neaktivních mladých v důsledku zvyšujícího se počtu mladých lidí studujících nebo připravujících se na povolání). Z hlediska stupně dosaženého vzdělání měly v roce 2006 nejvyšší míru ekonomické aktivity osoby s vysokoškolským vzděláním, nejnižší vykazovaly osoby se základním vzděláním. Pozitivním jevem je nárůst ekonomické aktivity při nárůstu zaměstnanosti a poklesu nezaměstnanosti.

Míra zaměstnanosti obyvatelstva ve věku 15 – 64 let v roce 2006 činila 65,3 % a z dlouhodobého hlediska tak odráží celkový vývoj zaměstnanosti. **Míra zaměstnanosti žen je na úrovni 56,8 % a míra zaměstnanosti mužů je na úrovni 73,7 %.** **Míra zaměstnanosti starších lidí (55 – 64 let) v roce 2006 dosáhla je 45,2 %.** Tato věková skupina zaznamenává nejvyšší nárůst míry zaměstnanosti, který je daný jak zvyšováním věkové hranice pro odchod do důchodu a zároveň příznivou demografickou situací, kdy do této věkové kategorie spadá silná poválečná populační vlna z přelomu 40. a 50. let minulého století.

V míře zaměstnanosti se projevují velké **regionální rozdíly**, které jsou dány především množstvím a strukturou pracovních příležitostí v jednotlivých krajích. Míru zaměstnanosti (zaměstnaní ve věku 15 – 64 k bydlícím obyvatelům ve věku 15 – 64 let) vyšší než průměrnou míru zaměstnanosti za celou Českou republiku měla v roce 2006 polovina ze 14 krajů, nejvyšší byla v Praze (71,6 %), naopak nejnižší byla v Moravskoslezském kraji. Rozptýlení regionální míry zaměstnanosti (variační koeficient) regionů NUTS2 se postupně snižuje a v roce 2006 bylo na úrovni 5,4, na úrovni krajů (NUTS3) pokleslo na úroveň 4,6.

V roce 2006 nadále tvořili nejpočetnější skupinu zaměstnaných **zaměstnanci pracující za mzdu**, jejich podíl na celkové nezaměstnanosti byl 83,5 %. Pozitivní vliv na celkový nárůst měl i nárůst celkového počtu **podnikatelů** (zejména se zaměstnanci), jejichž podíl na zaměstnanosti představuje 15,5 % (z toho podíl podnikatelů pracujících na vlastní účet 11,4 %).

Podle typu zaměstnání pracuje tradičně v národním hospodářství většina pracovníků **na plnou pracovní dobu**, v roce 2006 to bylo 95,1 % osob. **Částečné pracovní úvazky** tvořilo pouze 4,9 %. Pracovní poměry uzavřené **na dobu neurčitou** (nebo jako podnikatelé) má sjednáno 92,7 % zaměstnaných, úvazek **na dobu určitou** 7,3 % zaměstnaných.

Vstupem České republiky do Evropské unie dne 1. 5. 2004 se změnila podmínky **zaměstnávání cizích státních příslušníků** na území České republiky. Na volných pracovních místech, která není možno obsadit občany ČR, EU/EHP a Švýcarska jsou zaměstnávání cizinci z ostatních zemí. Občané členských států Evropské unie a jejich rodinní příslušníci nejsou z hlediska zákona o zaměstnanosti považováni za cizince a v souladu s tímto zákonem mají stejné právní postavení jako občané České republiky. Stejně právní postavení jako občané České republiky mají též občané Norska, Lichtenštejnska a Islandu, patřící do EHP,

jejich rodinní příslušníci a dále občané Švýcarska a jejich rodinní příslušníci (dále jen EU). Ostatní cizinci mohou vykonávat práci na území ČR za předpokladu, že obdrželi povolení k zaměstnání a povolení k pobytu, pokud zákon o zaměstnanosti nestanovuje jinak.

K 31. 12. 2006 bylo v České republice **zaměstnáno** (v postavení zaměstnanců) celkem **185,1 tisíc cizích státních příslušníků**. Z tohoto počtu bylo zaměstnáno **na základě platného povolení** k zaměstnávání **61,5 tisíc cizinců**, dále 6,8 tisíc cizinců bez povinnosti pracovního povolení a **116,8 tisíc občanů EU**. V počtu cizích státních příslušníků v postavení zaměstnanců převládají muži, žen bylo 58,5 tisíc žen (tj. 31,6 %).

Z hlediska státní příslušnosti bylo v České republice k 31. 12. 2006 zaměstnáno nejvíce občanů Slovenské republiky (91,4 tisíc), Ukrajiny (46,2 tisíc) a dále Polska (17,1 tisíc), u nichž došlo i k nejvyššímu meziročnímu nárůstu (občanů Slovenské republiky o 16,1 tisíc, Ukrajiny o 6,1 tisíc a Polska o 4,5 tisíc). Občané států EU tvořili 63,1 % cizích státních příslušníků evidovaných na úřadech práce.

V České republice pracují **cizí státní příslušníci** rovněž **jako podnikatelé** na základě živnostenského oprávnění. K 31. 12. 2006 činil jejich počet **65,7 tisíc**, proti stejnému období roku 2005 došlo k poklesu o 1,5 tisíc osob. Vydávání živnostenských oprávnění je v kompetenci Ministerstva průmyslu a obchodu.

Zaměstnanost cizích státních příslušníků se tak stává významným jevem na českém trhu práce. V meziročním porovnání se jejich celkový počet zvýšil o 31,8 tisíc osob, jejich podíl na pracovní síle činil 4,6 % (nárůst o 0,6 procentního bodu).

Cizinci evidovaní na úřadech práce podle typu registrace a cizinci s živnostenským oprávněním k 31. 12. (v tisících)

| Rok | Cizinci platným povolením k zaměstnání | Informace – cizinci z třetích zemí v postavení zaměstnanců | Informace – občané EU/EHP/ESVO v postavení zaměstnanců | Cizinci evidovaní na ÚP celkem (sloupce 1–3) | Cizinci s živnostenským oprávněním | Zaměstnaní cizinci celkem (sloupce 4-5) |
|-------------|---|---|---|---|---|--|
| 2004 | 34,4 | 0,7 | 72,8 | 108,0 | 65,2 | 173,2 |
| 2005 | 55,2 | 2,7 | 93,9 | 151,7 | 67,2 | 219,0 |
| 2006 | 61,5 | 6,8 | 116,8 | 185,1 | 65,7 | 250,8 |

Zdroj: MPSV-ÚP

Nezaměstnanost

Nezaměstnanost v České republice byla na počátku 90. let velmi nízká. V období transformace ekonomiky sice míra nezaměstnanosti vzrostla (nejvýraznější nárůst byl zaznamenán ve druhé polovině 90. let), ovšem mezi transformujícími ekonomikami byla a je jedna z nejnižších. Ve srovnání s průměrem EU 25 je celková míra nezaměstnanosti v České republice nižší. Od roku 2004 v souladu s pozitivním vývojem zaměstnanosti má míra nezaměstnanosti sestupný trend.

Obecná míra nezaměstnanosti z výběrového šetření pracovních sil podle metodiky Mezinárodní organizace práce (míra nezaměstnanosti ve věkové skupině 15+) **v roce 2006 dosáhla hodnoty 7,1 %**.

Hodnota **míry registrované nezaměstnanosti** (tj. z uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce ve smyslu zákona o zaměstnanosti) činila **v roce 2006 8,1 %**, nezaměstnanost žen byla vyšší (9,8 %) než mužů (6,8 %).

Lidé **mladší 25 let** představují **17,5 %** celkového počtu nezaměstnaných. Jejich podíl na nezaměstnanosti má v posledních letech klesající tendenci, jako důsledek demografického vývoje, vyššího podílu studujících, ale taky zlepšujícími se podmínkami na trhu práce a zájmem zaměstnavatelů o jejich zaměstnávání a lepší adaptabilitě mladých lidí na měnící se podmínky na trhu práce. Jejich vysoká specifická míra nezaměstnanosti (15,9 % k 31. prosinci 2006) je více než dvojnásobkem celkové míry nezaměstnanosti, což je ale dané vysokým podílem ekonomicky neaktivních mladých lidí z důvodu studia či přípravy na povolání).

Specifická míra nezaměstnanosti s vyšším věkem postupně klesá, opět se zvyšuje až od věkové kategorie **nad 50 let**, ale výrazně nepřevyšuje obecnou míru nezaměstnanosti (zde je ale patrný opačný jev než u mladých lidí, kdy poměrně vysoká ekonomická aktivita této věkové kategorie míru nezaměstnanosti snižuje). Zhoršující se postavení věkově starších lidí dokládá jejich rostoucí podíl na celkové nezaměstnanosti, jež ke konci roku 2006 dosáhl **27,1 %**.

Nejpočetnější skupinou uchazečů o zaměstnání **podle dosaženého stupně vzdělání** jsou vyučení (40,1 %) a dále osoby s neukončeným a základním vzděláním (31,4 % všech uchazečů o zaměstnání). Specifické míry nezaměstnanosti podle dosaženého vzdělání potvrzují, že nezaměstnaností jsou nejvíce ohroženi lidé bez vzdělání nebo s minimálním vzděláním. U této vzdělanostní skupiny byla v roce 2006 zaznamenána nadprůměrná specifická míra nezaměstnanosti (31,0 %), která 4násobně převyšuje celorepublikový průměr.

Míra nezaměstnanosti **osob se zdravotním postižením** mírně poklesla a činila k 31. prosinci 2006 **40,2 %**, i jejich počet v evidenci úřadů práce poklesl na 71,3 tisíc. Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením je přesto stále vysoká, klesá pomaleji než celková nezaměstnanost, tudíž podíl osob se zdravotním postižením na celkové nezaměstnanosti (15,5 %) nadále roste.

Počet i podíl **dlouhodobě nezaměstnaných**, kteří jsou v evidenci úřadů práce déle než 12 měsíců, v letech 2002 a 2003 rostl. V roce 2004 a 2005 se **počet** uchazečů této kategorie stabilizoval a dokonce **začal mírně klesat**, ovšem **podíl** této kategorie nezaměstnaných přesto zůstává na téměř stabilní úrovni. **Jejich podíl k 31. 12. 2006 činil 41,2 %**.

Roste především počet i podíl osob, které jsou v evidenci déle než 24 měsíců (tvoří více než ¼ uchazečů o zaměstnání). Proto se prodlužuje průměrná délka evidence, která vzrostla na konci roku 2006 na 21,6 měsíce. Podle průměrné délky evidence vyřazených uchazečů o zaměstnání, jež činí 9,6 měsíce, je zřejmé, že možnosti uplatnění nezaměstnaných s narůstající délkou evidence jsou malé.

Podíl neumístěných uchazečů o zaměstnání z řad žen se v posledním období zvyšuje (53 %), což vyplývá z pomalejšího poklesu počtu nezaměstnaných žen oproti mužům. Ženy se oproti mužům vyznačují vyšší mírou nezaměstnanosti (konec roku 2006 muži 6,8 %, ženy 9,8 %) zejména v nižších věkových kategoriích. Ve věku, kdy je pro muže charakteristická nejvyšší ekonomická aktivita, ženy jsou často mimo pracovní aktivitu z důvodu péče o děti. Dlouhodobá nezaměstnanost žen je o něco vyšší než u mužů, ženy se podílejí na dlouhodobé nezaměstnanosti.

Regionální nezaměstnanost - dopady na nezaměstnanost se stále nejvíce projevují v okresech Moravskoslezského kraje (ke konci roku 2006 míra nezaměstnanosti 12,6 %) a v severozápadních Čechách, zejména v Ústeckém kraji (13,8 %), tj. v regionech poznamenaných útlumem těžby uhlí, hutnictví, těžkého strojírenství a chemie. Nejvyšší míra nezaměstnanosti v těchto oblastech byla ke konci roku 2006 v okresech Most (19,5 %) a Karviná (16,9 %).

Mezi **uchazeči o zaměstnání** ke konci roku 2006 bylo 3 309 občanů **členských států EU**, včetně EHP a Švýcarska (k 31.12.2004 – 2889 osob, k 31.12.2005 – 3236 osob). Mírně převažovaly ženy (51,3 %), z hlediska vzdělání zejména osoby bez vzdělání nebo pouze se základním vzděláním (56,0 %) a dále vyučení (24,5 %). V pětiletých věkových kohortách bylo nejvyšší zastoupení mezi osobami ve věku 30 – 34 let (16,4 %) a 50 – 55 let (16,0 % ze všech evidovaných), přičemž v této vyšší věkové skupině výrazně převládají ženy (jejich zastoupení tvořilo až 68,2 %). Ve struktuře **podle zemí původu** převládali občané **Slovenské republiky**, (k 31. 12. 2006 bylo těchto osob 2 348), Polska (727 osob), další státy byly zastoupeny podstatně nižšími počty (Německo – 76 osob, Řecko – 29 osob, Itálie – 27 osob, Rakousko a Velká Británie – 17 osob, Maďarsko – 16 osob, Francie a Litva 12 osob, atd.).

Uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí (tj. mimo EU/EHP a Švýcarska) mohou být pouze ti, kteří splňují podmínky pro uchazeče o zaměstnání dané zákonem o zaměstnanosti, tj. že mají na území ČR trvalý pobyt. Jejich počty se statisticky samostatně nesledují, odhadem jich je cca 2800 osob.

ZAMĚSTNANOST V NÁRODNÍM HOSPODÁŘSTVÍ DLE OBLASTÍ A KRAJŮ (v tisících osob)

| KRAJ | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|---------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Česká republika celkem | 4 873,5 | 4 926,8 | 4 962,6 | 4 972,0 | 4 936,5 | 4 865,7 | 4 764,1 | 4 731,6 | 4 727,7 | 4 764,9 | 4 733,2 | 4 706,6 | 4 764,0 | 4 828,1 |
| Praha hl. m. Praha | 602,8 | 608,8 | 617,6 | 622,2 | 622,7 | 624,4 | 621,0 | 613,4 | 607,5 | 608,3 | 608,0 | 601,3 | 615,2 | 627,2 |
| Střední Čechy, Středočeský kraj | 522,9 | 528,8 | 532,5 | 539,7 | 539,2 | 535,8 | 523,0 | 520,7 | 529,8 | 548,1 | 547,0 | 547,2 | 550,6 | 565,7 |
| Jihozápad | 572,5 | 581,4 | 585,8 | 587,9 | 582,2 | 566,4 | 561,0 | 566,0 | 565,4 | 566,5 | 560,3 | 560,0 | 570,5 | 571,5 |
| Jihočeský kraj | 303,3 | 307,2 | 310,1 | 308,4 | 307,3 | 300,5 | 296,9 | 299,7 | 299,5 | 298,7 | 296,9 | 296,6 | 300,7 | 302,8 |
| Plzeňský kraj | 269,2 | 274,2 | 275,7 | 279,5 | 274,9 | 266,0 | 264,1 | 266,4 | 266,0 | 267,8 | 263,3 | 263,3 | 269,8 | 268,7 |
| Severozápad | 550,7 | 541,6 | 541,5 | 534,6 | 535,6 | 519,7 | 500,7 | 499,2 | 509,2 | 503,6 | 500,0 | 500,9 | 502,2 | 506,1 |
| Karlovarský kraj | 151,1 | 152,4 | 154,2 | 156,3 | 154,5 | 149,9 | 148,0 | 150,8 | 147,8 | 145,8 | 146,9 | 142,8 | 144,3 | 143,0 |
| Ústecký kraj | 399,6 | 389,3 | 387,3 | 378,3 | 381,1 | 369,7 | 352,7 | 348,5 | 361,4 | 357,8 | 353,1 | 358,1 | 357,9 | 363,1 |
| Severovýchod | 705,4 | 724,6 | 736,2 | 728,3 | 722,5 | 706,0 | 696,6 | 694,3 | 695,4 | 703,0 | 692,2 | 685,2 | 693,9 | 698,8 |
| Liberecký kraj | 209,8 | 209,5 | 211,7 | 209,8 | 205,4 | 199,0 | 201,2 | 201,9 | 202,3 | 205,5 | 201,5 | 204,3 | 201,7 | 198,8 |
| Královéhradecký kraj | 259,4 | 267,6 | 273,8 | 271,9 | 270,4 | 262,7 | 258,0 | 263,5 | 260,6 | 263,8 | 257,4 | 251,0 | 257,0 | 262,4 |
| Pardubický kraj | 236,1 | 247,5 | 250,8 | 246,7 | 246,6 | 244,3 | 237,4 | 228,9 | 232,5 | 233,6 | 233,3 | 230,0 | 235,3 | 237,6 |
| Jihovýchod | 767,3 | 780,8 | 778,6 | 779,0 | 774,1 | 773,9 | 757,7 | 760,5 | 747,2 | 748,8 | 746,9 | 747,0 | 750,6 | 755,7 |
| kraj Vysočina | 235,3 | 241,8 | 242,9 | 243,1 | 239,4 | 238,5 | 232,0 | 239,3 | 239,3 | 239,8 | 237,8 | 237,9 | 236,7 | 240,0 |
| Jihomoravský kraj | 532,0 | 539,0 | 535,7 | 535,9 | 534,8 | 535,4 | 525,8 | 521,3 | 507,9 | 509,1 | 509,1 | 509,1 | 513,9 | 515,7 |
| Střední Morava | 577,2 | 581,1 | 582,8 | 581,9 | 578,2 | 570,9 | 561,6 | 546,9 | 545,0 | 550,2 | 554,5 | 542,3 | 545,4 | 566,2 |
| Olomoucký kraj | 298,8 | 298,1 | 302,0 | 299,4 | 295,8 | 293,5 | 290,0 | 278,6 | 279,5 | 286,8 | 285,9 | 275,0 | 282,8 | 292,2 |
| Zlínský kraj | 278,4 | 283,0 | 280,8 | 282,6 | 282,4 | 277,4 | 271,6 | 268,3 | 265,5 | 263,4 | 268,7 | 267,3 | 262,6 | 273,9 |
| Moravskoslezsko, Moravskoslezský kraj | 574,7 | 579,6 | 587,6 | 598,3 | 581,9 | 568,6 | 542,6 | 530,5 | 528,1 | 536,5 | 524,3 | 522,7 | 535,6 | 536,9 |
| Zdroj: ČSÚ - VŠPS | | | | | | | | | | | | | | |

VĚK ZAMĚSTNANÝCH V NÁRODNÍM HOSPODÁŘSTVÍ (v tisících osob)

| VĚKOVÁ SKUPINA | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Celkem | 4 873,5 | 4 926,8 | 4 962,6 | 4 972,0 | 4 936,5 | 4 865,7 | 4 764,1 | 4 731,6 | 4 727,7 | 4 764,9 | 4 733,2 | 4 706,6 | 4 764,0 | 4 828,1 |
| Věková skupina : | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 až 19 let | 284,9 | 271,6 | 221,1 | 184,2 | 151,1 | 127,4 | 99,9 | 68,6 | 49,3 | 42,8 | 38,6 | 33,3 | 32,6 | 33,7 |
| 20 až 24 let | 493,5 | 533,0 | 576,9 | 599,4 | 601,1 | 593,0 | 550,2 | 529,2 | 494,3 | 449,1 | 407,9 | 362,4 | 338,4 | 339,0 |
| 25 až 29 let | 532,5 | 521,0 | 525,3 | 524,4 | 530,7 | 551,3 | 580,2 | 616,0 | 632,0 | 660,7 | 664,2 | 648,4 | 639,2 | 625,9 |
| 30 až 34 let | 547,2 | 558,7 | 576,7 | 584,2 | 584,8 | 584,8 | 546,4 | 544,2 | 553,2 | 567,3 | 589,9 | 629,2 | 670,5 | 693,1 |
| 35 až 39 let | 689,6 | 660,8 | 629,9 | 597,4 | 567,3 | 545,2 | 556,6 | 582,5 | 590,5 | 603,4 | 595,3 | 586,2 | 587,3 | 601,0 |
| 40 až 44 let | 750,4 | 748,5 | 739,4 | 726,8 | 708,0 | 675,8 | 644,5 | 607,6 | 588,4 | 568,8 | 552,3 | 572,7 | 593,7 | 619,8 |
| 45 až 49 let | 705,7 | 725,6 | 739,9 | 748,6 | 742,1 | 715,8 | 695,7 | 689,3 | 685,7 | 673,4 | 651,8 | 619,5 | 600,3 | 581,4 |
| 50 až 54 let | 479,2 | 510,5 | 536,8 | 566,4 | 603,2 | 635,2 | 633,9 | 642,2 | 659,3 | 655,2 | 644,1 | 641,8 | 641,3 | 642,3 |
| 55 až 59 let | 224,0 | 231,1 | 248,8 | 269,5 | 286,1 | 287,0 | 310,1 | 317,5 | 339,1 | 389,2 | 422,1 | 444,1 | 475,0 | 489,7 |
| 60 až 64 let | 91,0 | 89,8 | 94,8 | 99,0 | 93,7 | 87,0 | 85,1 | 78,1 | 82,6 | 100,8 | 113,0 | 117,1 | 131,7 | 143,3 |
| 65 a více let | 75,4 | 76,2 | 72,9 | 72,1 | 68,4 | 63,3 | 61,6 | 56,5 | 53,5 | 54,2 | 54,0 | 52,0 | 54,1 | 58,7 |

Zdroj: ČSÚ - VŠPS

VĚK ZAMĚSTNANÝCH V NÁRODNÍM HOSPODÁŘSTVÍ (v tisících osob) – MUŽI

| VĚKOVÁ SKUPINA | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Muži | 2 735,4 | 2 758,9 | 2 784,9 | 2 803,0 | 2 788,2 | 2 756,9 | 2 694,4 | 2 675,7 | 2 674,0 | 2 700,4 | 2 686,2 | 2 663,1 | 2 705,5 | 2 741,9 |
| Věková skupina : | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 až 19 let | 158,1 | 150,0 | 128,5 | 108,6 | 90,2 | 76,7 | 58,9 | 39,4 | 30,2 | 27,2 | 23,5 | 19,4 | 18,7 | 20,5 |
| 20 až 24 let | 312,8 | 327,9 | 348,6 | 362,7 | 361,4 | 349,6 | 318,7 | 301,9 | 281,4 | 256,4 | 231,5 | 204,4 | 198,1 | 196,3 |
| 25 až 29 let | 332,6 | 328,0 | 327,1 | 331,7 | 336,8 | 346,6 | 364,8 | 383,5 | 395,2 | 408,9 | 409,6 | 399,2 | 391,7 | 377,4 |
| 30 až 34 let | 309,3 | 315,9 | 329,5 | 337,7 | 338,4 | 340,1 | 322,6 | 321,5 | 326,6 | 337,1 | 353,5 | 379,0 | 400,8 | 418,2 |
| 35 až 39 let | 364,6 | 349,4 | 333,9 | 319,7 | 306,0 | 297,9 | 303,8 | 318,9 | 323,6 | 330,3 | 328,3 | 320,5 | 324,6 | 335,6 |
| 40 až 44 let | 389,9 | 386,3 | 381,3 | 376,0 | 366,5 | 353,0 | 334,9 | 319,0 | 306,9 | 297,9 | 292,1 | 302,4 | 314,4 | 329,4 |
| 45 až 49 let | 354,2 | 368,8 | 377,1 | 380,6 | 380,0 | 370,9 | 357,7 | 355,0 | 349,1 | 344,0 | 334,1 | 318,2 | 308,9 | 301,8 |
| 50 až 54 let | 250,0 | 265,0 | 278,3 | 290,7 | 309,7 | 327,7 | 329,1 | 332,9 | 342,1 | 337,3 | 332,0 | 328,7 | 327,8 | 326,6 |
| 55 až 59 let | 160,6 | 162,9 | 175,0 | 184,6 | 193,6 | 194,7 | 212,0 | 216,7 | 231,6 | 258,2 | 271,6 | 279,3 | 292,9 | 297,0 |
| 60 až 64 let | 58,8 | 55,9 | 60,4 | 65,9 | 60,9 | 57,3 | 54,3 | 50,3 | 51,6 | 68,4 | 75,1 | 79,4 | 93,3 | 101,5 |
| 65 a více let | 44,6 | 48,8 | 45,0 | 44,9 | 44,6 | 42,3 | 37,7 | 36,6 | 35,7 | 34,8 | 35,0 | 32,6 | 34,4 | 37,6 |

Zdroj: ČSÚ - VŠPS

VĚK ZAMĚSTNANÝCH V NÁRODNÍM HOSPODÁŘSTVÍ (v tisících osob) – ŽENY

| VĚKOVÁ SKUPINA | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Ženy | 2 138,1 | 2 167,9 | 2 177,7 | 2 169,0 | 2 148,3 | 2 108,8 | 2 069,7 | 2 055,9 | 2 053,7 | 2 064,5 | 2 047,0 | 2 043,5 | 2 058,5 | 2 086,1 |
| Věková skupina : | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 až 19 let | 126,8 | 121,6 | 92,6 | 75,6 | 60,9 | 50,7 | 41,0 | 29,2 | 19,1 | 15,7 | 15,1 | 13,9 | 14,0 | 13,2 |
| 20 až 24 let | 180,8 | 205,0 | 228,3 | 236,7 | 239,7 | 243,4 | 231,5 | 227,3 | 212,9 | 192,7 | 176,4 | 158,0 | 140,3 | 142,7 |
| 25 až 29 let | 199,9 | 193,0 | 198,2 | 192,7 | 193,9 | 204,7 | 215,4 | 232,4 | 236,7 | 251,8 | 254,6 | 249,2 | 247,5 | 248,6 |
| 30 až 34 let | 237,9 | 242,8 | 247,2 | 246,5 | 246,5 | 244,6 | 223,7 | 222,7 | 226,6 | 230,2 | 236,4 | 250,2 | 269,7 | 274,9 |
| 35 až 39 let | 324,9 | 311,4 | 296,0 | 277,7 | 261,3 | 247,4 | 252,9 | 263,5 | 266,9 | 273,0 | 267,0 | 265,7 | 262,7 | 265,3 |
| 40 až 44 let | 360,5 | 362,2 | 358,1 | 350,8 | 341,5 | 322,8 | 309,5 | 288,6 | 281,5 | 271,0 | 260,2 | 270,2 | 279,2 | 290,4 |
| 45 až 49 let | 351,5 | 356,8 | 362,8 | 368,0 | 362,0 | 344,9 | 338,0 | 334,3 | 336,6 | 329,4 | 317,6 | 301,3 | 291,4 | 279,6 |
| 50 až 54 let | 229,3 | 245,5 | 258,5 | 275,7 | 293,5 | 307,4 | 304,8 | 309,3 | 317,2 | 317,9 | 312,1 | 313,1 | 313,5 | 315,8 |
| 55 až 59 let | 63,5 | 68,2 | 73,8 | 84,9 | 92,5 | 92,3 | 98,1 | 100,8 | 107,4 | 131,1 | 150,6 | 164,8 | 182,1 | 192,7 |
| 60 až 64 let | 32,2 | 33,9 | 34,4 | 33,1 | 32,8 | 29,8 | 30,8 | 27,8 | 31,0 | 32,4 | 37,9 | 37,7 | 38,4 | 41,9 |
| 65 a více let | 30,8 | 27,4 | 27,9 | 27,2 | 23,9 | 21,0 | 23,9 | 19,9 | 17,8 | 19,3 | 19,0 | 19,4 | 19,7 | 21,1 |

Zdroj: ČSÚ - VŠPS

ODVĚTVÍ ČINNOSTI ZAMĚSTNANÝCH V NÁRODNÍM HOSPODÁŘSTVÍ (v tisících osob)

| ODVĚTVÍ | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------|
| Celkem | 4 873,5 | 4 926,8 | 4 962,6 | 4 972,0 | 4 936,5 | 4 865,7 | 4 764,1 | 4 731,6 | 4 727,7 | 4 764,9 | 4 733,2 | 4 706,6 | 4 764,0 | 4 828,1 | |
| kategorie | | | | | | | | | | | | | | | |
| Zemědělství, myslivost a související činnosti | A 01 | 321,6 | 284,6 | 264,1 | 250,4 | 229,8 | 217,8 | 200,7 | 190,2 | 177,8 | 184,2 | 172,1 | 162,9 | 150,7 | 144,3 |
| Lesnictví, rybolov, chov ryb a související činnosti | A 02, B | 53,4 | 53,3 | 61,6 | 54,9 | 54,6 | 49,2 | 46,6 | 50,5 | 47,4 | 43,7 | 41,1 | 39,4 | 38,7 | 37,4 |
| Těžba nerostných surovin | C | 125,7 | 99,3 | 97,3 | 90,1 | 88,9 | 85,8 | 77,2 | 70,4 | 67,1 | 61,1 | 53,3 | 58,6 | 49,3 | 54,9 |
| Zpracovatelský průmysl | D | 1 444,4 | 1 429,1 | 1 421,6 | 1 407,4 | 1 369,5 | 1 340,8 | 1 307,8 | 1 281,5 | 1 310,4 | 1 318,2 | 1 294,3 | 1 274,2 | 1 296,1 | 1 361,5 |
| Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody | E | 98,9 | 98,2 | 102,0 | 100,2 | 92,0 | 93,3 | 83,7 | 77,5 | 87,3 | 83,8 | 77,1 | 76,2 | 76,6 | 76,7 |
| Stavebnictví | F | 423,9 | 451,7 | 455,4 | 467,5 | 480,9 | 472,0 | 443,2 | 439,0 | 427,7 | 425,2 | 438,7 | 435,6 | 458,5 | 436,3 |
| Obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží | G | 510,3 | 589,1 | 618,6 | 639,6 | 658,7 | 645,5 | 640,6 | 612,9 | 604,9 | 619,8 | 627,8 | 630,9 | 614,8 | 613,6 |
| Ubytování a stravování | H | 148,9 | 149,4 | 153,9 | 155,6 | 166,2 | 169,2 | 157,4 | 156,3 | 158,7 | 170,5 | 170,7 | 174,8 | 181,7 | 187,0 |
| Doprava, skladování a spoje | I | 388,1 | 370,3 | 381,8 | 388,2 | 381,6 | 378,1 | 371,0 | 373,2 | 362,6 | 367,6 | 358,8 | 364,0 | 359,7 | 361,0 |
| Finanční zprostředkování | J | 68,1 | 81,3 | 91,5 | 94,8 | 96,6 | 99,7 | 98,8 | 99,6 | 101,4 | 95,2 | 96,3 | 93,6 | 96,5 | 92,2 |
| Nemovitosti a pronájem, podnikatelské činnosti | K | 219,6 | 241,6 | 245,4 | 256,1 | 251,9 | 248,4 | 256,5 | 266,0 | 256,0 | 269,1 | 284,9 | 281,5 | 288,3 | 321,3 |
| Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení | L | 308,4 | 322,4 | 302,3 | 310,6 | 320,6 | 322,8 | 336,5 | 342,9 | 339,3 | 325,7 | 331,9 | 322,5 | 333,2 | 325,6 |
| Vzdělávání | M | 315,0 | 310,6 | 309,2 | 311,8 | 306,4 | 289,0 | 286,7 | 298,9 | 300,0 | 309,1 | 287,8 | 279,0 | 296,6 | 287,6 |
| Zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti | N | 282,1 | 279,0 | 283,0 | 273,0 | 272,4 | 267,7 | 276,6 | 290,7 | 304,3 | 304,2 | 306,9 | 323,6 | 328,1 | 329,9 |
| Ostatní veřejné, sociální a osobní služby | O | 162,9 | 162,8 | 170,4 | 166,2 | 161,3 | 182,5 | 176,1 | 175,8 | 178,2 | 179,4 | 185,1 | 184,4 | 189,8 | 193,0 |
| Činnosti domácností | P | 1,1 | 0,5 | 1,3 | 2,0 | 1,2 | 1,3 | 1,8 | 1,7 | 1,3 | 3,3 | 4,3 | 3,2 | 3,2 | 3,5 |
| Exteritoriální organizace a instituce | Q | 1,1 | 1,4 | 0,8 | 1,6 | 1,8 | 1,5 | 1,5 | 2,0 | 0,8 | 1,1 | 0,9 | 1,0 | 0,7 | 1,5 |
| Nezjištěno | . | . | 2,1 | 2,4 | 2,1 | 2,3 | 1,0 | 1,3 | 2,4 | 2,6 | 3,8 | 1,2 | 1,2 | 1,5 | 0,9 |
| Zdroj: ČSÚ - VŠPS | | | | | | | | | | | | | | | |

Zaměstnaní v sektorech národního hospodářství (v tisících osob)

| SEKTOR | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Celkem | 4 873,5 | 4 926,8 | 4 962,6 | 4 972,0 | 4 936,5 | 4 865,7 | 4 764,1 | 4 731,6 | 4 727,7 | 4 764,9 | 4 733,2 | 4 706,6 | 4 764,0 | 4 828,1 |
| I. Zemědělství | 375,0 | 337,9 | 325,8 | 305,4 | 284,4 | 266,9 | 247,3 | 240,7 | 225,1 | 227,9 | 213,1 | 202,3 | 189,4 | 181,7 |
| II. Průmysl | 2 093,0 | 2 078,3 | 2 076,3 | 2 065,1 | 2 031,1 | 1 992,0 | 1 911,9 | 1 868,4 | 1 892,6 | 1 888,3 | 1 863,4 | 1 844,6 | 1 880,5 | 1 929,4 |
| III. Služby | 2 405,5 | 2 510,6 | 2 560,5 | 2 601,5 | 2 621,0 | 2 606,8 | 2 604,9 | 2 622,4 | 2 610,0 | 2 648,8 | 2 656,7 | 2 659,7 | 2 694,1 | 2 717,0 |
| Muži | 2 735,4 | 2 758,9 | 2 784,9 | 2 803,0 | 2 788,2 | 2 756,9 | 2 694,4 | 2 675,7 | 2 674,0 | 2 700,4 | 2 686,2 | 2 663,1 | 2 705,5 | 2 741,9 |
| I. Zemědělství | 241,0 | 214,2 | 206,9 | 200,1 | 190,8 | 179,2 | 168,0 | 164,3 | 157,6 | 157,0 | 147,4 | 140,3 | 131,4 | 123,5 |
| II. Průmysl | 1 395,9 | 1 396,3 | 1 406,0 | 1 407,1 | 1 406,2 | 1 383,2 | 1 332,3 | 1 303,3 | 1 311,8 | 1 320,4 | 1 311,3 | 1 301,4 | 1 335,6 | 1 366,2 |
| III. Služby | 1 098,2 | 1 148,2 | 1 171,2 | 1 195,3 | 1 191,1 | 1 194,5 | 1 194,1 | 1 208,1 | 1 204,0 | 1 222,8 | 1 227,2 | 1 221,0 | 1 238,4 | 1 252,1 |
| Ženy | 2 138,1 | 2 167,9 | 2 177,7 | 2 169,0 | 2 148,3 | 2 108,8 | 2 069,7 | 2 055,9 | 2 053,7 | 2 064,5 | 2 047,0 | 2 043,5 | 2 058,5 | 2 086,1 |
| I. Zemědělství | 133,9 | 123,7 | 118,9 | 105,2 | 93,6 | 87,7 | 79,3 | 76,4 | 67,5 | 70,9 | 65,7 | 61,9 | 58,1 | 58,2 |
| II. Průmysl | 697,1 | 682,0 | 670,3 | 658,0 | 624,9 | 608,8 | 579,6 | 565,2 | 580,8 | 567,9 | 552,1 | 543,3 | 544,9 | 563,2 |
| III. Služby | 1 307,0 | 1 361,8 | 1 388,1 | 1 405,7 | 1 429,8 | 1 412,1 | 1 410,3 | 1 414,3 | 1 405,1 | 1 425,3 | 1 429,2 | 1 437,8 | 1 455,5 | 1 464,7 |

Zdroj: ČSÚ - VŠPS

| Zaměstnaní v sektorech národního hospodářství (v procentech) | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| SEKTOR NÁRODNÍHO HOSPODÁŘSTVÍ | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
| Celkem | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| I. Zemědělství | 7,7 | 6,9 | 6,6 | 6,1 | 5,8 | 5,5 | 5,2 | 5,1 | 4,8 | 4,8 | 4,5 | 4,3 | 4,0 | 3,8 |
| II. Průmysl | 42,9 | 42,2 | 41,8 | 41,5 | 41,1 | 40,9 | 40,1 | 39,5 | 40,0 | 39,6 | 39,4 | 39,2 | 39,5 | 40,0 |
| III. Služby | 49,4 | 51,0 | 51,6 | 52,3 | 53,1 | 53,6 | 54,7 | 55,4 | 55,2 | 55,6 | 56,1 | 56,5 | 56,6 | 56,3 |
| Muži | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| I. Zemědělství | 8,8 | 7,8 | 7,4 | 7,1 | 6,8 | 6,5 | 6,2 | 6,1 | 5,9 | 5,8 | 5,5 | 5,3 | 4,9 | 4,5 |
| II. Průmysl | 51,0 | 50,6 | 50,5 | 50,2 | 50,4 | 50,2 | 49,4 | 48,7 | 49,1 | 48,9 | 48,8 | 48,9 | 49,4 | 49,8 |
| III. Služby | 40,1 | 41,6 | 42,1 | 42,6 | 42,7 | 43,3 | 44,3 | 45,1 | 45,0 | 45,3 | 45,7 | 45,8 | 45,8 | 45,7 |
| Ženy | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| I. Zemědělství | 6,3 | 5,7 | 5,5 | 4,9 | 4,4 | 4,2 | 3,8 | 3,7 | 3,3 | 3,4 | 3,2 | 3,0 | 2,8 | 2,8 |
| II. Průmysl | 32,6 | 31,5 | 30,8 | 30,3 | 29,1 | 28,9 | 28,0 | 27,5 | 28,3 | 27,5 | 27,0 | 26,6 | 26,5 | 27,0 |
| III. Služby | 61,1 | 62,8 | 63,7 | 64,8 | 66,6 | 67,0 | 68,1 | 68,8 | 68,4 | 69,0 | 69,8 | 70,4 | 70,7 | 70,2 |

Zdroj: ČSÚ - VŠPS

Míra ekonomické aktivity a míra zaměstnanosti

| | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Zaměstnanost celkem (v tisících osob) | 4 873,5 | 4 926,8 | 4 962,6 | 4 972,0 | 4 936,5 | 4 865,7 | 4 764,1 | 4 731,6 | 4 727,7 | 4 764,9 | 4 733,2 | 4 706,6 | 4 733,2 | 4 706,6 |
| Ženy | 2 138,1 | 2 167,9 | 2 177,7 | 2 169,0 | 2 148,3 | 2 108,8 | 2 069,7 | 2 055,9 | 2 053,7 | 2 064,5 | 2 047,0 | 2 043,5 | 2 047,0 | 2 086,1 |
| - podíl v % | 43,9 | 44,0 | 43,9 | 43,6 | 43,5 | 43,3 | 43,4 | 43,5 | 43,4 | 43,3 | 43,2 | 43,4 | 43,2 | 44,3 |
| Muži | 2 735,4 | 2 758,9 | 2 784,9 | 2 803,0 | 2 788,2 | 2 756,9 | 2 694,4 | 2 675,7 | 2 674,0 | 2 700,4 | 2 686,2 | 2 663,1 | 2 686,2 | 2 741,9 |
| - podíl v % | 56,1 | 56,0 | 56,1 | 56,4 | 56,5 | 56,7 | 56,6 | 56,5 | 56,6 | 56,7 | 56,8 | 56,6 | 56,8 | 58,3 |
| Míra ekonomické aktivity 1) | 61,4 | 61,6 | 61,5 | 61,2 | 61,1 | 61,0 | 61,0 | 60,4 | 60,0 | 59,8 | 59,4 | 59,2 | 59,4 | 59,2 |
| - ženy | 52,3 | 52,6 | 52,3 | 51,8 | 51,8 | 52,0 | 52,1 | 51,6 | 51,3 | 50,9 | 50,8 | 50,5 | 50,8 | 50,5 |
| - muži | 71,3 | 71,4 | 71,5 | 71,4 | 71,1 | 70,8 | 70,6 | 69,8 | 69,4 | 69,3 | 68,7 | 68,4 | 68,7 | 68,4 |
| Míra ekonomické aktivity 2) | 72,1 | 72,4 | 72,3 | 72,1 | 72,1 | 72,2 | 72,2 | 71,6 | 71,0 | 70,8 | 70,4 | 70,1 | 70,4 | 70,1 |
| - ženy | 63,9 | 64,4 | 64,1 | 63,6 | 63,7 | 64,0 | 64,1 | 63,7 | 63,2 | 62,7 | 62,5 | 62,2 | 62,5 | 62,2 |
| - muži | 80,3 | 80,4 | 80,6 | 80,7 | 80,5 | 80,3 | 80,2 | 79,4 | 78,9 | 78,8 | 78,2 | 78,0 | 78,2 | 78,0 |
| Míra zaměstnanosti 1) | 58,8 | 59,0 | 59,0 | 58,9 | 58,2 | 57,1 | 55,7 | 55,1 | 55,1 | 55,4 | 54,8 | 54,3 | 54,8 | 54,3 |
| - ženy | 49,5 | 49,9 | 49,8 | 49,4 | 48,7 | 47,7 | 46,6 | 46,2 | 46,2 | 46,3 | 45,8 | 45,5 | 45,8 | 45,5 |
| - muži | 68,9 | 68,9 | 69,0 | 69,1 | 68,3 | 67,3 | 64,3 | 64,7 | 64,7 | 65,2 | 64,5 | 63,6 | 64,5 | 63,6 |
| Míra zaměstnanosti 2) | 69,0 | 69,2 | 69,4 | 69,3 | 68,7 | 67,5 | 65,9 | 65,2 | 65,2 | 65,6 | 64,9 | 64,2 | 64,9 | 64,2 |
| - ženy | 60,4 | 61,0 | 61,0 | 60,6 | 59,9 | 58,7 | 57,4 | 56,9 | 56,9 | 57,0 | 56,3 | 56,0 | 56,3 | 56,0 |
| - muži | 77,6 | 77,5 | 77,9 | 78,1 | 77,4 | 76,3 | 74,3 | 73,6 | 73,5 | 74,1 | 73,4 | 72,4 | 73,4 | 72,4 |

1) pracovní síla/ obyvatelstvo 15+ (v %)

2) pracovní síla 15-64/ obyvatelstvo 15-64 (v %)

Zdroj: ČSÚ - VŠPS

KLASIFIKACE ZAMĚSTNÁNÍ A POSTAVENÍ ZAMĚSTNANÝCH V NÁRODNÍM HOSPODÁŘSTVÍ (v tisících osob)

| TYP ZAMĚSTNÁNÍ | | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Celkem | | 4 873,5 | 4 926,8 | 4 962,6 | 4 972,0 | 4 936,5 | 4 865,7 | 4 764,1 | 4 731,6 | 4 727,7 | 4 764,9 | 4 733,2 | 4 706,6 | 4 764,0 | 4 828,1 |
| | skupina | | | | | | | | | | | | | | |
| Zaměstnanci | 1 | 4 238,6 | 4 278,0 | 4 274,4 | 4 278,1 | 4 249,0 | 4 138,4 | 4 024,1 | 3 971,7 | 3 969,8 | 3 966,4 | 3 893,7 | 3 890,2 | 3 979,5 | 4 032,0 |
| Zaměstnavatelé | 2 | 130,5 | 156,6 | 188,0 | 202,3 | 198,7 | 202,5 | 195,7 | 196,2 | 186,2 | 192,6 | 196,8 | 187,5 | 177,1 | 195,9 |
| Pracující na vlastní účet | 3 | 308,2 | 338,7 | 374,6 | 377,8 | 388,4 | 437,5 | 464,0 | 486,1 | 499,7 | 540,5 | 581,3 | 573,2 | 551,1 | 550,8 |
| Členové produkčních družstev | 4 | 181,6 | 132,8 | 99,4 | 91,3 | 80,4 | 64,5 | 55,1 | 50,8 | 43,8 | 35,8 | 28,0 | 24,3 | 21,3 | 16,3 |
| Pomáhající rodinní příslušníci | 5 | 14,4 | 20,2 | 25,8 | 22,3 | 19,9 | 22,6 | 25,1 | 26,6 | 27,7 | 28,9 | 33,0 | 31,1 | 35,0 | 32,5 |
| Muži | | 2 735,4 | 2 758,9 | 2 784,9 | 2 803,0 | 2 788,2 | 2 756,9 | 2 694,4 | 2 675,7 | 2 674,0 | 2 700,4 | 2 686,2 | 2 663,1 | 2 705,5 | 2 741,9 |
| Zaměstnanci | 1 | 2 309,4 | 2 311,5 | 2 313,6 | 2 319,4 | 2 305,8 | 2 246,8 | 2 173,0 | 2 143,3 | 2 140,3 | 2 133,8 | 2 092,2 | 2 078,6 | 2 141,5 | 2 177,1 |
| Zaměstnavatelé | 2 | 101,6 | 122,5 | 142,6 | 157,0 | 153,5 | 155,5 | 151,2 | 150,8 | 143,6 | 148,8 | 152,9 | 145,7 | 136,1 | 149,7 |
| Pracující na vlastní účet | 3 | 213,5 | 240,0 | 263,1 | 268,5 | 276,3 | 309,8 | 329,1 | 343,2 | 354,3 | 388,6 | 415,7 | 415,0 | 403,6 | 396,8 |
| Členové produkčních družstev | 4 | 105,5 | 78,0 | 57,7 | 52,7 | 47,2 | 40,0 | 35,6 | 32,4 | 29,5 | 24,5 | 17,4 | 15,4 | 15,0 | 11,5 |
| Pomáhající rodinní příslušníci | 5 | 5,3 | 6,7 | 7,6 | 5,5 | 5,4 | 4,6 | 5,4 | 5,6 | 5,9 | 4,1 | 7,9 | 8,1 | 9,2 | 6,0 |
| Ženy | | 2 138,1 | 2 167,9 | 2 177,7 | 2 169,0 | 2 148,3 | 2 108,8 | 2 069,7 | 2 055,9 | 2 053,7 | 2 064,5 | 2 047,0 | 2 043,5 | 2 058,5 | 2 086,1 |
| Zaměstnanci | 1 | 1 929,3 | 1 966,5 | 1 960,8 | 1 958,8 | 1 943,2 | 1 891,6 | 1 851,1 | 1 828,3 | 1 829,5 | 1 832,6 | 1 801,5 | 1 811,5 | 1 838,0 | 1 854,9 |
| Zaměstnavatelé | 2 | 28,9 | 34,1 | 45,4 | 45,4 | 45,2 | 47,0 | 44,5 | 45,4 | 42,6 | 43,7 | 43,9 | 41,8 | 41,0 | 46,1 |
| Pracující na vlastní účet | 3 | 94,7 | 98,7 | 111,5 | 109,3 | 112,2 | 127,7 | 134,9 | 142,9 | 145,5 | 151,9 | 165,6 | 158,2 | 147,5 | 154,0 |
| Členové produkčních družstev | 4 | 76,1 | 54,8 | 41,8 | 38,6 | 33,2 | 24,5 | 19,6 | 18,3 | 14,3 | 11,3 | 10,6 | 8,9 | 6,3 | 4,8 |
| Pomáhající rodinní příslušníci | 5 | 9,0 | 13,5 | 18,2 | 16,8 | 14,5 | 18,0 | 19,6 | 20,9 | 21,7 | 24,8 | 25,2 | 22,9 | 25,7 | 26,4 |

Zdroj: ČSÚ - VŠPS

Zaměstnanost - typ úvazku, rozsah úvazku, podzaměstnanost, změněná pracovní schopnost – (v tisících osob)

| ZAMĚSTNANÍ | 2002 | | | 2003 | | | 2004 | | | 2005 | | | 2006 | | |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | Celkem | Muž | Žena | Celkem | Muž | Žena | Celkem | Muž | Žena | Celkem | Muž | Žena | Celkem | Muž | Žena |
| Celkem | 4 764,9 | 2 700,4 | 2 064,5 | 4 733,2 | 2 686,2 | 2 047,0 | 4 706,6 | 2 663,1 | 2 043,5 | 4 764,0 | 2 705,5 | 2 058,5 | 4 828,1 | 2 741,9 | 2 086,1 |
| Typ úvazku | | | | | | | | | | | | | | | |
| Na dobu neurčitou nebo jako podnikatel | 4 406,5 | 2 515,7 | 1 890,9 | 4 340,8 | 2 488,2 | 1 852,6 | 4 328,9 | 2 482,8 | 1 846,0 | 4 414,9 | 2 538,9 | 1 876,0 | 4 472,3 | 2 574,9 | 1 897,4 |
| Na dobu určitou (včetně práce dočasné) | 337,0 | 171,9 | 165,1 | 371,9 | 185,5 | 186,5 | 349,7 | 163,9 | 185,9 | 324,2 | 152,4 | 171,8 | 325,0 | 150,4 | 174,6 |
| Na smlouvu uzavřenou do konce vzdělání | 3,7 | 3,0 | 0,7 | 2,0 | 1,4 | 0,6 | 2,9 | 1,8 | 1,1 | 2,2 | 1,3 | 0,9 | 3,7 | 2,4 | 1,3 |
| Ve smlouvě pouze na zkušební dobu | 13,2 | 6,8 | 6,3 | 13,0 | 7,2 | 5,8 | 18,2 | 10,3 | 7,9 | 19,1 | 10,4 | 8,7 | 23,7 | 12,4 | 11,3 |
| Odmítá | 0,5 | 0,4 | 0,1 | 0,7 | 0,5 | 0,1 | 0,8 | 0,6 | 0,2 | 0,9 | 0,4 | 0,5 | 1,1 | 0,3 | 0,9 |
| Důvody práce na dobu určitou | | | | | | | | | | | | | | | |
| Jste nemohl(a) najít stálou práci, nebo | 212,4 | 100,1 | 112,3 | 248,9 | 118,1 | 130,8 | 259,2 | 120,9 | 138,3 | 242,8 | 118,6 | 124,2 | 247,9 | 116,6 | 131,4 |
| Vám tento typ práce vyhovuje, či | 114,3 | 56,8 | 57,5 | 116,9 | 55,1 | 61,8 | 102,0 | 45,5 | 56,5 | 102,2 | 45,1 | 57,1 | 104,3 | 48,6 | 55,7 |
| Máte ještě jiné důvody? | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Odmítá | 0,1 | 0,1 | - | 0,2 | - | 0,2 | 0,0 | - | 0,0 | - | - | - | - | - | - |
| Rozsah úvazku | | | | | | | | | | | | | | | |
| Na plnou pracovní dobu | 4 532,0 | 2 640,1 | 1 891,9 | 4 498,6 | 2 625,2 | 1 873,4 | 4 475,7 | 2 601,8 | 1 873,9 | 4 530,1 | 2 647,7 | 1 882,4 | 4 585,4 | 2 680,1 | 1 905,3 |
| Na zkrácenou pracovní dobu | 230,2 | 58,7 | 171,5 | 233,3 | 60,0 | 173,2 | 230,1 | 60,8 | 169,4 | 233,1 | 57,2 | 175,9 | 242,0 | 61,5 | 180,4 |
| Déle než 4 týdny nepracujete (nemoc, mateřská) | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Odmítá | 0,9 | 0,8 | 0,1 | 0,6 | 0,4 | 0,2 | 0,4 | 0,2 | 0,2 | 0,3 | 0,2 | 0,1 | 0,7 | 0,2 | 0,4 |
| Důvody zkrácené pracovní doby | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nemohu najít vhodnou práci na plnou pracovní dobu | 25,2 | 2,6 | 22,6 | 31,4 | 3,5 | 27,9 | 32,4 | 3,6 | 28,8 | 37,5 | 4,4 | 33,1 | 38,7 | 4,7 | 34,1 |
| Z iniciativy zaměstnavatele | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Ze zdravotních důvodů | 43,6 | 18,0 | 25,6 | 50,0 | 21,5 | 28,5 | 45,6 | 20,7 | 24,9 | 45,6 | 16,9 | 28,7 | 47,6 | 20,0 | 27,7 |
| Péče o děti | 34,0 | 0,3 | 33,7 | 37,8 | 0,3 | 37,5 | 38,6 | 0,3 | 38,3 | 41,3 | 0,4 | 40,9 | 43,9 | 0,5 | 43,4 |
| Návštěva školy nebo odborných kurzů | 12,2 | 7,3 | 4,9 | 10,1 | 4,9 | 5,2 | 12,8 | 6,3 | 6,5 | 12,0 | 5,7 | 6,2 | 17,4 | 8,0 | 9,4 |
| Mám ještě jinou práci (druhé zaměstnání) | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Práce na kratší úvazek mi vyhovuje | 57,6 | 16,1 | 41,5 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Jiné důvody | 56,4 | 13,9 | 42,5 | 103,8 | 29,7 | 74,0 | 100,7 | 30,0 | 70,7 | 96,7 | 29,8 | 66,9 | 94,0 | 28,4 | 65,6 |
| Odmítá | 1,3 | 0,4 | 0,8 | 0,3 | - | 0,2 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Změněná pracovní schopnost | 94,6 | 52,5 | 42,2 | 97,2 | 55,6 | 41,6 | 93,9 | 52,3 | 41,6 | 87,6 | 46,9 | 40,7 | 94,4 | 49,5 | 45,0 |

1 – Doba určitá je včetně dohod a ostatních smluv, 2 – nesledují se jiné důvody, 3 – rozsah úvazku se sleduje u všech osob i těch, které nepracovaly více jak 4 týdny, 4 – nesleduje se iniciativa zaměstnavatele, druhé zaměstnání

Zdroj: ČSÚ - VŠPS

Struktura uchazečů o zaměstnání vedených na úřadech práce ke konci roku

| Uchazeči | 31.12.00 | 31.12.01 | 31.12.02 | 31.12.03 | 31.12.04 | 31.12.05 | 31.12.06 |
|------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Celkem | 457 369 | 461 923 | 514 435 | 542 420 | 541 675 | 510 416 | 448 545 |
| Věková struktura | 457 369 | 461 923 | 514 435 | 542 420 | 541 675 | 510 416 | 448 545 |
| do 19 let | 16 167 | 36 180 | 37 850 | 37 179 | 32 158 | 27 092 | 22 464 |
| 20–24 let | 103 808 | 83 324 | 92 426 | 92 240 | 83 632 | 69 438 | 56 016 |
| 25–29 let | 61 788 | 63 512 | 70 217 | 73 365 | 70 200 | 62 327 | 51 924 |
| 30–34 let | 51 991 | 51 374 | 56 034 | 61 128 | 64 164 | 62 515 | 55 833 |
| 35–39 let | 47 435 | 48 302 | 52 436 | 55 091 | 55 915 | 52 697 | 46 538 |
| 40–44 let | 47 285 | 45 442 | 47 084 | 50 056 | 53 618 | 52 451 | 46 731 |
| 45–49 let | 54 783 | 54 701 | 58 486 | 60 686 | 60 644 | 55 490 | 47 430 |
| 50–54 let | 54 286 | 56 066 | 63 867 | 68 026 | 71 683 | 70 847 | 63 605 |
| 55–59 let | 18 510 | 21 377 | 33 401 | 40 209 | 43 922 | 50 735 | 50 145 |
| nad 60 let | 1 316 | 1 645 | 2 634 | 4 440 | 5 739 | 6 824 | 7 859 |
| Kvalifikační struktura | 457 369 | 461 923 | 514 435 | 542 420 | 541 675 | 510 416 | 448 545 |
| bez vzdělání | 3 195 | 3 200 | 3 289 | 3 457 | 3 512 | 3 251 | 3 028 |
| základní vzdělání | 141 397 | 145 243 | 158 836 | 166 813 | 162 349 | 153 249 | 137 891 |
| vyučen | 187 464 | 185 560 | 208 088 | 220 604 | 221 805 | 209 194 | 179 666 |
| středoškolské bez maturity | 11 781 | 14 064 | 16 158 | 17 677 | 18 362 | 17 110 | 14 793 |
| vyučen s maturitou | 21 125 | 17 669 | 20 573 | 21 951 | 21 695 | 19 936 | 18 067 |
| úplně střední vzdělání s maturitou | 14 310 | 14 358 | 15 067 | 15 692 | 15 792 | 14 725 | 12 819 |
| úplně střední odborné s maturitou | 62 503 | 64 621 | 73 039 | 76 147 | 77 363 | 72 989 | 64 193 |
| vyšší vzdělání | 2 226 | 2 760 | 3 245 | 2 975 | 3 044 | 2 860 | 2 506 |
| vysokoškolské | 13 368 | 14 448 | 16 140 | 17 104 | 17 753 | 17 102 | 15 582 |
| Délka nezaměstnanosti | 457 369 | 461 923 | 514 435 | 542 420 | 541 675 | 510 416 | 448 545 |
| do 3 měsíců | 116 960 | 120 721 | 123 245 | 122 945 | 140 632 | 130 938 | 119 809 |
| 3 – 6 měsíců | 83 339 | 87 755 | 101 138 | 101 040 | 93 124 | 86 618 | 73 972 |
| 6 – 9 měsíců | 47 138 | 47 202 | 57 292 | 55 996 | 49 405 | 46 380 | 39 139 |
| 9 – 12 měsíců | 34 369 | 35 042 | 41 433 | 44 103 | 38 784 | 33 676 | 30 716 |
| nad 12 měsíců | 175 563 | 171 203 | 191 327 | 218 336 | 219 730 | 212 804 | 184 909 |
| Struktura podle zaměstnání | 457 369 | 461 923 | 514 435 | 542 420 | 541 675 | 510 416 | 448 545 |
| tř. 1 KZAM | 2 783 | 3 025 | 3 593 | 3 786 | 3 701 | 3 896 | 3 678 |
| tř. 2 KZAM | 15 508 | 18 275 | 21 204 | 22 338 | 21 857 | 20 500 | 18 038 |
| tř. 3 KZAM | 39 446 | 41 445 | 47 340 | 49 467 | 48 257 | 45 337 | 39 179 |
| tř. 4 KZAM | 29 259 | 31 989 | 36 375 | 38 446 | 41 315 | 39 970 | 36 148 |
| tř. 5 KZAM | 57 997 | 62 646 | 73 247 | 80 255 | 82 661 | 80 243 | 70 437 |
| tř. 6 KZAM | 7 523 | 7 991 | 9 005 | 9 780 | 10 123 | 9 446 | 7 996 |
| tř. 7 KZAM | 70 797 | 73 686 | 85 764 | 91 245 | 90 807 | 84 565 | 67 471 |
| tř. 8 KZAM | 29 627 | 31 123 | 36 463 | 39 540 | 39 212 | 37 913 | 32 013 |
| tř. 9 KZAM | 115 967 | 127 774 | 143 445 | 153 515 | 149 567 | 142 736 | 130 211 |
| tř. 0 KZAM | 545 | 449 | 401 | 378 | 500 | 411 | 263 |
| tř. KZAM neuvedena | 87 917 | 63 520 | 57 598 | 53 670 | 53 675 | 45 399 | 43 111 |

Zdroj: MPSV - ÚP

Struktura uchazečů o zaměstnání vedených na úřadech práce ke konci roku ŽENY

| Kategorie | 30.12.00 | 31.12.01 | 31.12.02 | 31.12.03 | 31.12.04 | 31.12.05 | 31.12.06 |
|------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Ženy celkem | 229 804 | 231 870 | 257 438 | 272 498 | 276 254 | 265 631 | 238 713 |
| Věková struktura | 229 804 | 231 870 | 257 438 | 272 498 | 276 254 | 265 631 | 238 713 |
| do 19 let | 6 756 | 15 588 | 16 253 | 16 465 | 14 729 | 12 751 | 10 801 |
| 20–24 let | 41 960 | 33 542 | 37 216 | 37 466 | 34 724 | 30 756 | 25 791 |
| 25–29 let | 34 103 | 33 990 | 36 324 | 37 239 | 35 293 | 31 381 | 26 151 |
| 30–34 let | 31 422 | 31 142 | 33 594 | 36 564 | 38 651 | 38 045 | 34 298 |
| 35–39 let | 27 196 | 27 693 | 30 154 | 31 768 | 32 948 | 31 572 | 28 681 |
| 40–44 let | 25 548 | 24 537 | 25 677 | 27 483 | 30 224 | 30 348 | 27 601 |
| 45–49 let | 29 627 | 29 398 | 31 325 | 32 756 | 33 405 | 30 968 | 26 995 |
| 50–54 let | 29 795 | 31 264 | 36 319 | 38 576 | 40 486 | 40 479 | 36 968 |
| 55–59 let | 2 994 | 4 280 | 10 072 | 13 606 | 15 133 | 18 606 | 20 640 |
| nad 60 let | 403 | 436 | 504 | 575 | 661 | 725 | 787 |
| Kvalifikační struktura | 229 804 | 231 870 | 257 438 | 272 498 | 276 254 | 265 631 | 238 713 |
| bez vzdělání | 1 440 | 1 433 | 1 483 | 1 525 | 1 549 | 1 490 | 1 377 |
| základní vzdělání | 73 820 | 75 297 | 81 897 | 86 254 | 85 399 | 82 161 | 75 041 |
| vyučen | 81 497 | 81 498 | 91 390 | 97 919 | 100 476 | 96 703 | 85 639 |
| středoškolské s maturitou | 6 679 | 7 494 | 8 355 | 9 181 | 9 601 | 9 230 | 8 295 |
| vyučen s maturitou | 9 354 | 7 708 | 9 245 | 9 701 | 9 849 | 9 663 | 9 269 |
| úplně střední vzdělání s maturitou | 9 825 | 9 675 | 10 095 | 10 538 | 10 523 | 9 844 | 8 518 |
| úplně střední odborné s maturitou | 40 335 | 41 377 | 46 333 | 48 384 | 49 206 | 46 977 | 41 792 |
| vyšší vzdělání | 1 368 | 1 607 | 1 938 | 1 795 | 1 939 | 1 881 | 1 660 |
| vysokoškolské | 5 486 | 5 781 | 6 702 | 7 201 | 7 712 | 7 682 | 7 122 |
| Délka nezaměstnanosti | 229 804 | 231 870 | 257 438 | 272 498 | 276 254 | 265 631 | 238 713 |
| do 3 měsíců | 50 426 | 52 071 | 53 704 | 52 850 | 59 707 | 56 473 | 53 224 |
| 3 – 6 měsíců | 42 525 | 45 243 | 52 182 | 52 545 | 49 479 | 46 419 | 40 555 |
| 6 – 9 měsíců | 25 315 | 25 484 | 30 286 | 30 421 | 27 069 | 25 199 | 22 122 |
| 9 – 12 měsíců | 18 149 | 18 977 | 21 929 | 23 422 | 21 340 | 18 608 | 17 165 |
| nad 12 měsíců | 93 389 | 90 095 | 99 337 | 113 260 | 118 659 | 118 932 | 105 647 |
| Struktura podle zaměstnání | 229 804 | 231 870 | 257 438 | 272 498 | 276 254 | 265 631 | 238 713 |
| tř. 1 KZAM | 981 | 1 006 | 1 219 | 1 318 | 1 208 | 1 309 | 1 207 |
| tř. 2 KZAM | 9 068 | 10 636 | 12 273 | 13 093 | 12 768 | 12 134 | 10 688 |
| tř. 3 KZAM | 23 141 | 23 525 | 26 515 | 27 466 | 26 714 | 25 564 | 22 081 |
| tř. 4 KZAM | 23 986 | 25 780 | 29 234 | 30 581 | 33 013 | 31 903 | 28 718 |
| tř. 5 KZAM | 44 664 | 47 875 | 55 123 | 60 701 | 63 270 | 62 274 | 55 355 |
| tř. 6 KZAM | 4 364 | 4 565 | 5 072 | 5 416 | 5 620 | 5 368 | 4 568 |
| tř. 7 KZAM | 13 786 | 14 512 | 17 501 | 18 990 | 19 236 | 18 093 | 14 891 |
| tř. 8 KZAM | 6 514 | 7 415 | 8 814 | 9 624 | 10 046 | 10 075 | 8 753 |
| tř. 9 KZAM | 60 417 | 66 000 | 73 979 | 79 193 | 78 154 | 76 137 | 70 118 |
| tř. 0 KZAM | 250 | 166 | 121 | 95 | 123 | 126 | 70 |
| tř. KZAM neuvedena | 42 633 | 30 390 | 27 587 | 26 021 | 26 102 | 22 648 | 22 264 |

Zdroj: MPSV - ÚP

| KRAJ | | | | | | | | | | | | | <i>nová metodika</i> | | |
|----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------------------|----------|----------|
| | 31.12.93 | 31.12.94 | 31.12.95 | 31.12.96 | 31.12.97 | 31.12.98 | 31.12.99 | 31.12.00 | 31.12.01 | 31.12.02 | 31.12.03 | 31.12.04 | 31.12.04 | 31.12.05 | 31.12.06 |
| Praha | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,4 | 0,9 | 2,3 | 3,5 | 3,4 | 3,4 | 3,7 | 4,0 | 4,2 | 3,6 | 3,2 | 2,7 |
| Středočeský kraj | 3,4 | 2,9 | 2,6 | 3,0 | 4,6 | 6,1 | 7,5 | 6,8 | 6,8 | 7,2 | 7,4 | 7,5 | 6,8 | 6,3 | 5,3 |
| Jihočeský kraj | 2,8 | 2,2 | 2,0 | 2,6 | 3,9 | 5,7 | 6,7 | 5,8 | 6,0 | 6,7 | 7,0 | 7,2 | 6,6 | 6,7 | 5,7 |
| Plzeňský kraj | 3,3 | 2,6 | 2,2 | 2,7 | 4,2 | 6,1 | 7,4 | 6,5 | 6,5 | 7,1 | 7,6 | 7,4 | 6,7 | 6,4 | 5,6 |
| Karlovarský kraj | 1,5 | 1,7 | 2,1 | 2,8 | 4,6 | 6,9 | 9,0 | 8,0 | 8,7 | 10,1 | 10,6 | 11,6 | 10,7 | 10,3 | 9,2 |
| Ústecký kraj | 4,8 | 5,2 | 5,8 | 7,6 | 10,0 | 13,2 | 15,9 | 16,1 | 15,8 | 17,1 | 17,9 | 16,9 | 15,8 | 15,4 | 13,8 |
| Liberecký kraj | 2,5 | 2,4 | 2,5 | 3,1 | 5,2 | 7,0 | 7,8 | 6,4 | 7,4 | 8,7 | 9,5 | 9,1 | 8,2 | 7,7 | 7,0 |
| Královéhradecký kraj | 2,5 | 2,2 | 2,0 | 2,7 | 4,0 | 6,1 | 7,5 | 5,9 | 6,3 | 7,3 | 7,9 | 8,3 | 7,7 | 7,3 | 6,3 |
| Pardubický kraj | 3,4 | 2,8 | 2,7 | 3,5 | 4,7 | 6,6 | 9,0 | 7,9 | 7,9 | 8,7 | 9,4 | 9,6 | 8,9 | 8,3 | 6,9 |
| Vysočina | 4,8 | 3,9 | 3,4 | 4,2 | 5,7 | 7,5 | 9,2 | 7,5 | 7,0 | 8,3 | 9,2 | 9,4 | 8,8 | 8,2 | 7,1 |
| Jihomoravský kraj | 3,8 | 3,2 | 2,9 | 3,5 | 5,4 | 7,9 | 9,9 | 9,3 | 9,7 | 11,2 | 11,5 | 11,6 | 10,7 | 10,2 | 8,8 |
| Olomoucký kraj | 5,3 | 4,7 | 4,3 | 5,6 | 7,6 | 10,2 | 12,4 | 11,9 | 11,8 | 12,2 | 12,5 | 12,5 | 11,7 | 10,6 | 9,0 |
| Zlínský kraj | 3,6 | 3,0 | 2,4 | 3,3 | 4,7 | 7,0 | 8,7 | 8,1 | 8,5 | 10,2 | 10,6 | 10,6 | 9,5 | 9,3 | 7,8 |
| Moravskoslezský kraj | 6,4 | 6,0 | 5,1 | 6,0 | 7,8 | 11,4 | 14,9 | 15,1 | 15,1 | 15,9 | 16,8 | 16,8 | 15,7 | 14,2 | 12,6 |
| Celkem ČR | 3,5 | 3,2 | 2,9 | 3,5 | 5,2 | 7,5 | 9,4 | 8,8 | 8,9 | 9,8 | 10,3 | 10,3 | 9,5 | 8,9 | 7,7 |

Zdroj: MPSV - ÚP

Do konce 2. čtvrtletí 2004 publikovalo MPSV míru registrované nezaměstnanosti podle tzv. staré metodiky, jejíž konstrukce vycházela z dostupných zdrojů úřadů práce a státní statistiky, kterými jsou:

Čítatel: přesná evidence registrovaných, neumístěných uchazečů o zaměstnání, vedená úřady práce podle bydliště uchazeče.

Jmenovatel: počet zaměstnaných v NH s jediným nebo hlavním zaměstnáním podle výsledků VŠPS (klouzávy průměr posledních čtyř čtvrtletí) + počet registrovaných neumístěných uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce (klouzávy průměr posledních 12-ti měsíců).

Od 3. čtvrtletí 2004 přistoupilo MPSV k metodické změně spočívající v odlišném zahrnování některých skupin osob jak do čitatele, tak do jmenovatele.

Čítatel: v čítateli je uveden pouze počet tzv. dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání. Jsou to všichni uchazeči o zaměstnání podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 §24, kteří mohou ihned nastoupit do zaměstnání.

Jmenovatel: počet zaměstnaných z VŠPS + počet pracujících cizinců podle evidence MPSV a MPO + počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání (vše klouzávy roční průměr).

Míra nezaměstnanosti (MN) v krajích podle pohlaví

nová metodika

| ŽENY kraj | 31.12.00 | 31.12.01 | 31.12.02 | 31.12.03 | 31.12.04 | <i>31.12.04</i> | <i>31.12.05</i> | <i>31.12.06</i> |
|----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Praha | 3,8 | 3,7 | 4,2 | 4,5 | 4,8 | <i>4,1</i> | <i>3,8</i> | <i>3,2</i> |
| Středočeský kraj | 8,5 | 8,4 | 9,0 | 9,1 | 9,4 | <i>8,7</i> | <i>6,0</i> | <i>5,2</i> |
| Jihočeský kraj | 7,1 | 7,3 | 8,2 | 8,6 | 9,0 | <i>8,1</i> | <i>5,7</i> | <i>5,1</i> |
| Plzeňský kraj | 7,5 | 7,7 | 8,2 | 8,9 | 8,8 | <i>8,0</i> | <i>10,0</i> | <i>9,1</i> |
| Karlovarský kraj | 8,0 | 8,8 | 10,4 | 10,9 | 12,2 | <i>11,3</i> | <i>10,3</i> | <i>8,1</i> |
| Ústecký kraj | 18,8 | 18,3 | 19,6 | 20,7 | 19,1 | <i>17,8</i> | <i>12,8</i> | <i>11,5</i> |
| Liberecký kraj | 7,4 | 8,3 | 10,0 | 11,2 | 10,6 | <i>9,6</i> | <i>11,5</i> | <i>9,8</i> |
| Královehradecký kraj | 6,8 | 7,3 | 8,5 | 9,3 | 9,6 | <i>8,8</i> | <i>5,5</i> | <i>4,5</i> |
| Pardubický kraj | 9,3 | 9,5 | 10,2 | 11,3 | 11,3 | <i>10,5</i> | <i>11,2</i> | <i>10,2</i> |
| Vysočina | 8,9 | 8,2 | 10,2 | 11,2 | 11,6 | <i>10,9</i> | <i>3,2</i> | <i>2,6</i> |
| Jihomoravský kraj | 10,7 | 11,0 | 12,6 | 12,9 | 13,2 | <i>12,3</i> | <i>3,3</i> | <i>2,8</i> |
| Olomoucký kraj | 13,4 | 13,3 | 13,4 | 14,1 | 14,3 | <i>12,9</i> | <i>8,7</i> | <i>7,5</i> |
| Zlínský kraj | 9,4 | 10,0 | 11,8 | 12,1 | 12,3 | <i>11,0</i> | <i>8,9</i> | <i>7,8</i> |
| Moravskoslezský kraj | 16,5 | 16,6 | 17,4 | 18,5 | 18,9 | <i>17,7</i> | <i>8,0</i> | <i>6,8</i> |
| Celkem ČR | 10,0 | 10,1 | 11,2 | 11,8 | 11,9 | <i>10,9</i> | <i>5,5</i> | <i>5,0</i> |

| MUŽI kraj | 31.12.00 | 31.12.01 | 31.12.02 | 31.12.03 | 31.12.04 | <i>31.12.04</i> | <i>31.12.05</i> | <i>31.12.06</i> |
|----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Praha | 3,0 | 3,1 | 3,3 | 3,6 | 3,7 | <i>3,1</i> | <i>2,8</i> | <i>2,3</i> |
| Středočeský kraj | 5,5 | 5,5 | 5,9 | 6,2 | 6,0 | <i>5,5</i> | <i>3,6</i> | <i>2,9</i> |
| Jihočeský kraj | 4,8 | 5,1 | 5,5 | 5,7 | 5,9 | <i>5,4</i> | <i>4,3</i> | <i>3,5</i> |
| Plzeňský kraj | 5,6 | 5,6 | 6,2 | 6,6 | 6,3 | <i>5,7</i> | <i>7,2</i> | <i>6,2</i> |
| Karlovarský kraj | 8,0 | 8,6 | 9,8 | 10,4 | 11,1 | <i>10,3</i> | <i>6,2</i> | <i>4,6</i> |
| Ústecký kraj | 14,1 | 13,9 | 15,2 | 15,9 | 15,2 | <i>14,3</i> | <i>7,0</i> | <i>6,1</i> |
| Liberecký kraj | 5,6 | 6,6 | 7,6 | 8,1 | 7,8 | <i>7,1</i> | <i>5,8</i> | <i>4,7</i> |
| Královehradecký kraj | 5,2 | 5,5 | 6,4 | 6,8 | 7,3 | <i>6,8</i> | <i>2,6</i> | <i>2,1</i> |
| Pardubický kraj | 6,8 | 6,8 | 7,5 | 8,0 | 8,4 | <i>7,8</i> | <i>6,9</i> | <i>6,2</i> |
| Vysočina | 6,4 | 6,1 | 6,9 | 7,7 | 7,7 | <i>7,3</i> | <i>2,1</i> | <i>1,7</i> |
| Jihomoravský kraj | 8,3 | 8,7 | 10,1 | 10,3 | 10,2 | <i>9,5</i> | <i>2,1</i> | <i>1,6</i> |
| Olomoucký kraj | 10,7 | 10,7 | 11,2 | 11,3 | 11,1 | <i>10,8</i> | <i>7,2</i> | <i>6,7</i> |
| Zlínský kraj | 7,2 | 7,3 | 9,0 | 9,4 | 9,2 | <i>8,4</i> | <i>5,1</i> | <i>4,7</i> |
| Moravskoslezský kraj | 14,1 | 13,9 | 14,7 | 15,5 | 15,2 | <i>14,1</i> | <i>5,0</i> | <i>4,2</i> |
| Celkem ČR | 7,8 | 7,9 | 8,7 | 9,2 | 9,1 | <i>8,3</i> | <i>3,8</i> | <i>3,3</i> |

Zdroj: MPSV - ÚP

Otázka C

Uveďte prosím trend v počtu volných pracovních míst a jejich typu ve Vaší zemi.

Počet volných pracovních míst hlášených zaměstnavateli úřadům práce má od roku 2004 rostoucí tendenci. Průměrný počet volných pracovních míst představoval v roce 2006 82,5 tisíc míst, ke konci roku jich úřady práce evidovaly 93,4 tisíc. Na jedno volné pracovní místo připadalo v průměru 4,8 uchazeče o zaměstnání.

Na **vytváření nových pracovních míst** se podílejí zejména **průmyslové podniky** (nejvíce se dařilo odvětví výroby dopravních prostředků, především osobních aut), roste výroba v nově otevřených továrnách, jejichž produkce je zaměřena převážně na vývoz. Roste i jejich konkurenceschopnost na zahraničních trzích, a tak vznikají nová dlouhodobá pracovní místa.

Dalším z faktorů zvyšující se nabídky volných míst na úřadech práce je i to, že zaměstnavatelé lépe plní oznamovací povinnost uloženou zákonem zaměstnanosti. Rovněž přibývá zaměstnavatelů, kteří si volná místa sami zadávají a udržují na **portále Ministerstva práce a sociálních věcí**.

Ze souhrnných statistik volných míst evidovaných na úřadech práce vyplývá, že největší poptávka je po profesích vyžadujících nižší stupeň vzdělání (základní, střední bez maturity, vyučení) Jedná se o místa spadající do kategorie „řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé“ (třída 7 klasifikace zaměstnání KZAM), jejichž podíl mezi volnými místy představuje jednu třetinu (zedníci, kameníci, omítkáři, nástrojaři, kovomodeláři, kovodělníci, svářeči, řezači plamenem a páječi, seřizovači a obsluha obráběcích strojů, švadleny, elektromechanici, opraváři elektronických zařízení, instalatéri, potrubáři, stavební zámečníci, atd.). Téměř jednu pětinu tvoří volná místa pro profese ze skupiny „obsluha strojů a zařízení“ (třída 8 KZAM) – nejvíce pro řidiče nákladních automobilů a tahačů, pro montážní dělníky mechanických a elektronických zařízení, obsluhu obráběcích strojů, šicích a vyšívacích strojů, automatických a poloautomatických zařízení, pro řidiče autobusů, trolejbusů a tramvají. Z třídy „pomocných a nekvalifikovaných pracovníků“ (třída 9 KZAM), jež tvoří 15 % volných pracovních míst, jsou nejvíce žádáni pomocní a nekvalifikovaní dělníci na stavbách, montážní pracovníci, pomocníci a uklízeči v kancelářích, pomocní a nekvalifikovaní dělníci v zemědělství. Mezi „provozními pracovníky ve službách a obchodě“ (třída 5 KZAM) – volná místa pro tyto profese tvoří 8,7 % celkového počtu volných míst na úřadech práce - je nejvíce míst pro prodavače, kuchaře, číšníky, servírky a pracovníky ochrany a ostražky. Poptávka po zaměstnancích v profesích vyžadujících maturitu nebo vysokoškolské vzdělání jsou nižší, přesto pro vědecké, technické, zdravotnické a pedagogické pracovníky (třídy 2 a 3 KZAM) připadá cca 17 % všech nahlášených míst, nejvíce pro obchodní zástupce, obchodní, odbytové a přepravní agenty, pracovníky v oblasti účetnictví, strojírenské a stavebné techniky, programátory, operátory a obsluhu výpočetní techniky a další odborníky zabývající se výpočetní technikou, projektanty a konstruktéry strojních zařízení, staveb a areálů, elektrotechnických zařízení, stavební inženýry, operátory průmyslových robotů, NC-strojů, lékaři, ošetřovatelé, všeobecné zdravotní sestry.

VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA PODLE EVIDENCE ÚŘADŮ PRÁCE KE KONCI ROKU

| KRAJ | 31.12.93 | 31.12.94 | 31.12.95 | 31.12.96 | 31.12.97 | 31.12.98 | 31.12.99 | 31.12.00 | 31.12.01 | 31.12.02 | 31.12.03 | 31.12.04 | 31.12.05 | 31.12.06 |
|----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Praha | 14 017 | 14 587 | 14 432 | 12 017 | 7 546 | 5 370 | 3 883 | 4 906 | 7 658 | 7 685 | 8 482 | 14 598 | 11 119 | 16 192 |
| Středočeský kraj | 6 669 | 9 052 | 9 892 | 11 393 | 7 927 | 5 756 | 5 385 | 8 241 | 9 360 | 5 231 | 5 970 | 6 475 | 7 064 | 12 478 |
| Jihočeský kraj | 2 868 | 5 074 | 7 151 | 6 410 | 5 684 | 2 720 | 2 224 | 3 168 | 2 960 | 2 688 | 2 203 | 3 239 | 2 636 | 5 222 |
| Plzeňský kraj | 3 112 | 4 685 | 6 277 | 5 015 | 3 699 | 2 484 | 2 308 | 3 431 | 3 534 | 2 651 | 2 550 | 4 416 | 3 940 | 7 214 |
| Karlovarský kraj | 2 392 | 2 328 | 2 338 | 2 426 | 1 652 | 1 270 | 1 259 | 1 542 | 1 401 | 1 226 | 1 147 | 1 196 | 1 206 | 2 354 |
| Ústecký kraj | 3 692 | 4 581 | 5 931 | 5 443 | 3 897 | 2 119 | 2 523 | 2 798 | 3 295 | 2 581 | 2 745 | 2 948 | 2 710 | 5 003 |
| Liberecký kraj | 2 582 | 4 134 | 4 005 | 4 415 | 3 186 | 2 447 | 2 621 | 3 649 | 2 677 | 1 908 | 1 785 | 2 547 | 2 425 | 3 648 |
| Královéhradecký kraj | 4 359 | 5 812 | 5 864 | 5 533 | 4 162 | 2 709 | 2 726 | 5 031 | 3 950 | 2 764 | 2 298 | 2 075 | 2 731 | 4 413 |
| Pardubický kraj | 2 347 | 4 250 | 4 494 | 4 354 | 4 047 | 2 544 | 1 817 | 3 661 | 2 729 | 1 980 | 2 448 | 2 039 | 2 364 | 7 296 |
| Vysočina | 1 426 | 3 255 | 3 907 | 5 060 | 3 147 | 1 774 | 1 877 | 2 638 | 2 797 | 2 267 | 1 317 | 1 273 | 1 913 | 4 071 |
| Jihomoravský kraj | 3 763 | 5 623 | 6 580 | 6 765 | 4 599 | 2 372 | 2 538 | 4 396 | 3 720 | 2 905 | 3 128 | 3 448 | 5 834 | 7 990 |
| Olomoucký kraj | 2 190 | 3 698 | 4 910 | 3 771 | 3 695 | 2 138 | 1 937 | 3 684 | 3 264 | 2 906 | 2 493 | 2 513 | 2 849 | 4 537 |
| Zlínský kraj | 1 458 | 3 150 | 3 665 | 4 131 | 3 644 | 1 806 | 2 319 | 1 942 | 2 173 | 1 558 | 1 219 | 1 762 | 2 067 | 5 111 |
| Moravskoslezský kraj | 3 063 | 6 352 | 8 601 | 7 243 | 5 399 | 2 132 | 1 700 | 2 973 | 2 566 | 2 301 | 2 403 | 2 674 | 3 306 | 7 896 |
| Celkem ČR | 53 938 | 76 581 | 88 047 | 83 976 | 62 284 | 37 641 | 35 117 | 52 060 | 52 084 | 40 651 | 40 188 | 51 203 | 52 164 | 93 425 |

Zdroj: MPSV - ÚP

STRUKTURA VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST KE KONCI ROKU

| Struktura | 31.12.93 | 31.12.94 | 31.12.95 | 31.12.96 | 31.12.97 | 31.12.98 | 31.12.99 | 31.12.00 | 31.12.01 | 31.12.02 | 31.12.03 | 31.12.04 | 31.12.05 | 31.12.06 |
|------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Volná místa celkem | 53 938 | 76 581 | 88 047 | 83 976 | 62 284 | 37 641 | 35 117 | 52 060 | 52 084 | 40 651 | 40 188 | 51 203 | 52 164 | 93 425 |
| podle KZAM* celkem | | | | | | | | | | | | | | |
| tř. 1 | 413 | 571 | 576 | 606 | 350 | 326 | 427 | 561 | 823 | 790 | 747 | 854 | 869 | 1 456 |
| tř. 2 | 2 204 | 4 669 | 4 450 | 3 747 | 2 121 | 1 787 | 2 154 | 3 075 | 3 234 | 3 093 | 2 757 | 2 899 | 3 253 | 4 872 |
| tř. 3 | 3 934 | 8 508 | 8 705 | 6 877 | 5 075 | 3 915 | 3 687 | 5 455 | 5 423 | 5 174 | 5 091 | 5 625 | 6 011 | 10 714 |
| tř. 4 | 1 001 | 1 512 | 1 603 | 1 218 | 617 | 455 | 680 | 1 369 | 1 371 | 1 104 | 1 236 | 1 961 | 2 116 | 3 726 |
| tř. 5 | 3 710 | 7 898 | 8 390 | 8 631 | 5 923 | 3 769 | 3 968 | 6 215 | 5 439 | 4 296 | 3 663 | 4 175 | 4 531 | 8 126 |
| tř. 6 | 908 | 1 680 | 2 268 | 2 070 | 1 283 | 817 | 793 | 1 038 | 1 433 | 781 | 1 212 | 1 368 | 929 | 906 |
| tř. 7 | 15 506 | 35 207 | 41 001 | 38 780 | 30 789 | 17 258 | 14 440 | 21 081 | 21 347 | 14 741 | 14 760 | 16 925 | 16 615 | 31 325 |
| tř. 8 | 3 353 | 9 051 | 10 893 | 10 850 | 8 488 | 5 535 | 6 156 | 8 891 | 7 527 | 5 815 | 5 607 | 7 212 | 8 084 | 17 991 |
| tř. 9 | 2 939 | 7 377 | 10 114 | 11 098 | 7 566 | 3 735 | 2 799 | 4 350 | 5 480 | 4 727 | 5 103 | 10 072 | 9 533 | 14 297 |
| tř. 0 | 25 | 108 | 47 | 99 | 72 | 44 | 13 | 25 | 7 | 130 | 12 | 112 | 223 | 12 |
| Kvalifikační struktura | | | | | | | | | | | | | | |
| bez vzdělání | 535 | 613 | 984 | 1 322 | 522 | 305 | 405 | 595 | 603 | 471 | 736 | 922 | 915 | 1 539 |
| základní vzdělání | 8 267 | 13 666 | 18 422 | 19 459 | 14 097 | 9 556 | 8 750 | 12 555 | 14 136 | 11 710 | 12 240 | 18 962 | 17 077 | 28 980 |
| vyučen | 33 127 | 46 192 | 53 183 | 50 482 | 39 442 | 20 429 | 18 142 | 27 981 | 26 547 | 18 724 | 18 149 | 21 327 | 22 892 | 43 258 |
| středoškolské bez maturity | 854 | 945 | 1 072 | 893 | 462 | 308 | 920 | 908 | 686 | 605 | 431 | 511 | 669 | 1 852 |
| vyučen s maturitou | 1 598 | 1 884 | 2 082 | 1 672 | 1 367 | 694 | 953 | 1 155 | 945 | 856 | 869 | 1 212 | 1 166 | 2 018 |
| úplné střední vzdělání s maturitou | 787 | 903 | 775 | 511 | 428 | 229 | 291 | 454 | 676 | 535 | 353 | 556 | 720 | 1 086 |
| úplné střední odborné s maturitou | 5 857 | 8 656 | 8 409 | 7 677 | 5 120 | 4 125 | 3 529 | 5 366 | 5 086 | 4 792 | 4 499 | 4 590 | 5 663 | 10 085 |
| vyšší vzdělání | 81 | 62 | 102 | 34 | 30 | 36 | 145 | 136 | 132 | 112 | 162 | 182 | 146 | 339 |
| vysokoškolské | 3 845 | 4 822 | 4 445 | 3 536 | 2 355 | 1 959 | 1 958 | 2 873 | 3 233 | 2 813 | 2 702 | 2 909 | 2 882 | 4 227 |
| vědecká výchova | 16 | 108 | 7 | 8 | 2 | 0 | 10 | 21 | 24 | 22 | 35 | 21 | 22 | 30 |

*) KZAM odpovídá ISCO 98 - mezinárodní klasifikace zaměstnání

Zdroj: MPSV - ÚP

Ve svých Závěrech k předchozí zprávě k článku 1 odst. 1 požadoval Výbor pro sociální práva zodpovědět následující dotazy:

Výbor žádal, aby byla ve zprávě uvedena informace ohledně zaměstnanosti a nezaměstnanosti cizích státních příslušníků.

Informace je součástí odpovědi na otázku B.

Výbor žádal, aby zpráva obsahovala informace o nezaměstnanosti mezi Romy.

Vláda České republiky svým usnesením č. 1573/05 k **Realizačnímu plánu naplňování Koncepce romské integrace** a č. 355/07 o naplňování **Dekády romské inkluze** zahrnuje romskou populaci mezi hlavní znevýhodněné skupiny na trhu práce a vzala na sebe odpovědnost za řešení tohoto problému v rámci **Národního akčního plánu sociálního začleňování na léta 2004 – 2008** a dalších programů spolufinancovaných EU.

V posledních letech shromáždila Česká republika podrobné údaje o Romech za některé oblasti, nicméně statistické údaje o počtu nezaměstnaných Romů neexistují, protože zákon na ochranu osobních údajů neumožňuje úřadům práce vést uchazeče o zaměstnání s informací o jejich rasovém či etnickém původu.

Ministerstvo práce a sociálních věcí zadalo k vypracování **Analýzu sociálně vyloučených romských lokalit**, kde je uvedena problematika podrobně popsána, avšak počty nezaměstnaných příslušníků romské komunity žijících v těchto lokalitách nejsou k dispozici. Existují pouze odhady různých institucí, které se touto problematikou zabývají.

Z poměrně velké skupiny obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání obecně se postupně vyčlenila stabilní skupina zvláště obtížně zaměstnatelných, kteří jsou dlouhodobě, v mnoha případech i více než osm let, nezaměstnaní a jsou na různých dávkách státní sociální podpory. Tato skupina je na velmi nízké sociální úrovni, která je dána i tím, že nemá žádnou kvalifikaci a dosahuje velmi nízké míry vzdělání. V mnoha případech jde o absolventy bývalých zvláštních škol, z nichž mnozí nejsou schopni zvládnout rekvalifikační program. Z provedených výzkumů vyplývá, že podíl nezaměstnaných Romů je vysoký a že v některých lokalitách dosahuje hranice 90 % práce schopných obyvatel. Jde však pouze o odhady provedené v některých lokalitách, které nemusejí odpovídat situaci v jiných regionech.

Problémem romské zaměstnanosti se v rámci Ministerstva práce a sociálních věcí zabývá Správa služeb zaměstnanosti. K řešení této problematiky byla vytvořena **Komise Ministerstva práce a sociálních věcí pro řešení problematiky zaměstnanosti romské komunity**. Komise spolupracuje s romskými organizacemi zaměřenými na zvyšování zaměstnanosti příslušníků romské komunity. Podobné úkoly plní i úřady práce, které mají cílené programy i pro příslušníky romské komunity evidované v registru nezaměstnaných. Ti však mohou být do tohoto programu zařazeni, pouze pokud se sami hlásí, ale bohužel jsou to skutečně jenom jedinci.

Komise provedla pro vnitřní potřebu odhad nezaměstnanosti mezi Romy. Jako výchozí údaj použila neoficiální počet romských obyvatel v České republice. Ten je odhadován na 200 000 obyvatel. Romská rodina vždy byla početnější než v případě majoritní

společnosti; v posledních letech však porodnost klesala obecně, a snížila se i u romských žen. Přesto v průměru vychází počet školou povinných dětí (tj. do 15ti let věku) v současné romské rodině na 3 – 4 děti, což představuje 50 000 osob, tj. 25 % romské populace. Dalším pomocným faktorem pro výpočet nezaměstnaných mezi Romy je odhad počtu starších občanů v důchodovém věku. Předpoklad je asi 10 % romské populace, tj. 20 000 osob.

Z těchto odhadů vychází, že 130 tisíc osob romského původu je v aktivním věku, což činí 65 % romské populace včetně žen. Z tohoto počtu je nutné odečíst poměrně početnou skupinu žen – matek, které pečují o děti ve věku do 4 let, pobírají mateřský příspěvek nebo jinou formu sociální dávky (pečovatelské, péče o zdravotně postižené atd.).

Podle výzkumu Masarykovy univerzity, který proběhl v deseti městech České republiky, činí podíl aktivních Romů v České republice asi 15 % z celkové romské populace. Předpokládá se, že jde asi o 30 000 osob, které mají zaměstnání nebo podnikají.

Z těchto odhadů vyplývá, že v rámci romské populace zůstává cca 70 000 práce schopných osob, které nemají možnost se uplatnit na trhu práce a jsou závislé na různých dávkách v rámci státního sociálního systému. Tato skupina nezaměstnaných představuje asi 35 % z celkového počtu romské komunity.

Nezaměstnanost Romů byla také předmětem zájmu **Koncepce romské integrace 2005**, která došla k závěru, že nezaměstnanost Romů v České republice je rozsáhlý a dominantní sociální problém. Specifická míra nezaměstnanosti příslušníků romské komunity se odhaduje na 45 až 50 %. Charakteristickým rysem nezaměstnanosti Romů je její dlouhodobost. Do kategorie dlouhodobě nezaměstnaných patří asi 75 % nezaměstnaných Romů. Poměrně velká část z nich je přitom nezaměstnaná několik roků. Po tuto dobu ztrácí zbytky pracovní kvalifikace, prohlubuje se jejich materiální a sociální deprivace a upevňuje kultura chudoby. Specifickým problémem a současně faktorem prohlubujícího se sociálního vyčlenění dlouhodobě nezaměstnaných Romů je výskyt lokalit s vysokou koncentrací této skupiny obyvatelstva.

V této souvislosti je nutné zdůraznit několik velmi významných obecných faktorů, které brání v možnosti uplatnění se na trhu práce této početné skupině nezaměstnaných. Jde především o nízkou kvalifikační úroveň vyplývající z neúplného vzdělání a tím tedy schopnost vykonávat jen nekvalifikovanou práci, která je nestálá a také málo finančně ohodnocená. Tím je tato skupina osob demotivována, protože stálý, jistý a poměrně vysoký příjem financí ze státních podpor nenutí tyto nezaměstnané hledat si legální zaměstnání. Častým jevem je také nezpůsobilý zdravotní stav uchazečů o zaměstnání v této skupině nezaměstnaných nebo zdravotní omezení a možnost vykonávat pouze určitý druh práce.

Problémem, který společně s ostatními faktory brání aktivitě a zvyšování zaměstnanosti v populaci nezaměstnaných Romů, je nelegální zaměstnanost. Jde především o jednorázové, nekvalifikované a fyzicky náročné práce, kdy je tato skupina využívána jako levná pracovní síla. Za tyto osoby nejsou odváděny příspěvky na sociální a zdravotní pojištění a zároveň tito nelegální pracovníci pobírají dávky v nezaměstnanosti nebo jiné dávky v rámci státního sociálního systému.

Vzmemme-li v úvahu počet nezaměstnaných občanů v České republice, tedy průměrnou míru nezaměstnanosti cca 6,5 %, vychází, že z celkového počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání může činit podíl evidovaných romských uchazečů zhruba 10 -15%.

Ministerstvo práce a sociálních věcí si je vědomo vysoké míry nezaměstnanosti mezi Romy a snaží se tento velmi závažný problém řešit i přijetím **Dekády Romů na léta 2005 – 2013, Národním akčním plánem sociálního začleňování na léta 2004 – 2008** a programy na podporu zaměstnanosti a vzdělanosti příslušníků romské komunity, které jsou financované z prostředků Ministerstva práce a sociálních věcí a Evropského sociálního fondu.

Projekty přímo zaměřené na romskou komunitu financované Ministerstvem práce a sociálních věcí:

Pracovní šance

Částka: 3 507 964 Kč

Projekt je zaměřen na osoby, které jsou vyloučené či ohrožené sociálním vyloučením, zejména na příslušníky romské komunity. Důvody tohoto vyloučení jsou úzce spjaty s příslušností k odlišnému sociokulturnímu prostředí, která s sebou často nese nízkou úroveň vzdělání, kvalifikace či absenci vzdělání. U osob sociálně vyloučených či tímto vyloučením ohrožených se navíc faktor nízké kvalifikace často setkává s faktorem dlouhodobé nezaměstnanosti.

Můj život = moje volba. Program pro novou perspektivu mladé romské generace.

Částka: 3 915 372 Kč

Projekt aktivizuje a rozvíjí prozatím spíše pasivní potenciál strategicky významné generace mladých Romů. Projekt je zaměřen na podporu a asistenci příslušníkům romské komunity při přístupu ke vzdělání a na trh práce. Projekt Můj život = moje volba pozitivně přispívá k rozvoji potenciálu, společenských možností, získání respektu a důstojné společenské role mladých Romů.

Projekty částečně zaměřené na romskou komunitu financované Ministerstvem práce a sociálních věcí:

Otevřené dveře

Částka: 1 929 220 Kč

Projekt Otevřené dveře se snaží napomoci řešení negativních jevů sociální povahy, které vedou k situaci, kdy je mnoho občanů v tíživé sociální situaci ohroženo vyloučením na pokraj společnosti. Důsledkem je rostoucí polarizace společnosti a velká míra sociální výbušnosti. V okrese Jablonec nad Nisou nefunguje žádné poradenské centrum, které by poskytovalo lidem ohroženým sociálním vyloučením poradenské služby především v sociálně-profesní problematice. Tuto situaci se snaží řešit Spolkový dům v Jablonci nad Nisou, který se i díky projektu Otevřené dveře stává místem pomoci sociálně znevýhodněným skupinám obyvatel. Záměrem projektu je předcházet negativním společenským jevům, a to především za pomoci odborného poradenství a přípravou vzdělávacího programu. Ten se bude skládat ze čtyř vzdělávacích kurzů, které si frekventanti budou moci zvolit na základě vlastních zájmů a preferencí. Vedle toho budou také pro cílové skupiny připraveny odborné semináře. Mezi cílové skupiny, na které se projekt zaměřuje, patří dlouhodobě nezaměstnaní lidé s věkem nad 50 let, romská mládež nad 15 let ohrožená dlouhodobou nezaměstnaností, lidé s nízkým nebo žádným vzděláním, kteří jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností.

Příležitost

Částka: 1 507 356 Kč

Projekt je zaměřen na zvýšení a posílení kompetencí nezaměstnané mládeže ohrožené sociálním vyloučením při hledání pracovních příležitostí na trhu práce a na poskytnutí podpory při jejich vstupu na pracovní trh. Projekt využívá zkušeností a kontaktů z předchozích pilotních projektů. Inovativně přináší integrovaný přístup při vyhledávání a motivování cílové skupiny projektu. Cílová skupina bude oslovována ze 3 zdrojů, kterými jsou úřad práce, Probační a mediační služba a vlastní sociální práce organizace s cílovou skupinou. Cíle projektu budou dosaženy pomocí vzdělávání příslušníků specifických cílových skupin a podpůrnými činnostmi k odstranění bariér k přístupu ke vzdělávání a zaměstnání.

Ministerstvo práce a sociálních věcí financuje dále řadu aktivit, které mají za cíl umožnit přístup na trh práce této specifické skupině nezaměstnaných občanů.

Ministerstvo vnitra organizuje přípravné kurzy pro příslušníky národnostních menšin za účelem předpokladů pro přijetí do služebního poměru k Policii České republiky. Důvodem těchto přípravných kurzů je splnění kvalifikačních předpokladů a zvýšení vzdělanostní úrovně mezi příslušníky národnostních menšin.

Do programů k řešení problematiky nezaměstnanosti mezi Romy se zapojila i Hospodářská komora České republiky, která se v rámci projektu **Institutu trhu práce** snaží společně s úřady práce podílet na snižování nezaměstnanosti v České republice. Projekt je ve stádiu realizace jako pilotní projekt na dobu 16 měsíců v pěti regionech a bude po vyhodnocení rozšířen na všechny regiony.

Aktivita v řešení této problematiky se realizují i prostřednictvím nevládních neziskových organizací a orgánů územní samosprávy, které mají přehled o počtu žijících romských obyvatel v dané lokalitě a v rámci komunitního plánování mohou vytvářet programy a projekty ke zlepšení situace romské komunity.

Výbor žádá, aby zpráva obsahovala údaje o nezaměstnanosti zdravotně postižených osob, včetně číselných údajů o účasti.

Pro integraci osob se zdravotním postižením na trh práce jsou k dispozici opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Opatření aktivní politiky zaměstnanosti se týkají provádění pracovní rehabilitace, vytváření chráněných pracovních míst a dílen včetně částečné úhrady provozních nákladů chráněných pracovních míst nebo dílen a cílených programů k řešení zaměstnanosti. Dále zákon o zaměstnanosti umožňuje poskytovat zaměstnavatelům příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a stanoví zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele.

V dostupných statistikách, které vycházejí z údajů úřadů práce, není rozlišován druh nebo typ zdravotního postižení fyzické osoby. Proto uvádíme pouze počet osob se zdravotním postižením, které v období od 1. 1. 2005 do 31. 12. 2006 umístily úřady práce pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Na vytvořených chráněných pracovních místech u zaměstnavatelů, na vytvořených pracovištích v chráněných pracovních dílnách a na chráněných pracovních místech vytvořených pro osoby se zdravotním postižením za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti bylo v uvedeném období podpořeno 3 198 osob.

V letech 2005 – 2006 byly v rámci cíleného programu na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením, poskytnuty finanční prostředky celkem 156 zaměstnavatelům zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením. V této souvislosti byla vytvořena a udržena pracovní místa pro 5 814 osob se zdravotním postižením.

Výbor žádá, aby zpráva obsahovala informace o počtu osob zapojených do opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Uchazeči umístění v rámci aktivní politiky zaměstnanosti

| Rok | uchazeči umístění ÚP (bez uchazečů v rekvalifikaci) | umístění za rok v rámci APZ | | | | | | | | |
|------|---|-----------------------------|--------|--------------------------|--|------------------------|--------------------------|----------------------|-----------------|----|
| | | VPP | SÚPM | Odborná praxe absolventů | Chráněné pracovní dílny a pracovní místa | Překlenovací příspěvek | Příspěvek na zapracování | Příspěvek na dopravu | Cílené programy | Pr |
| 1995 | 109 708 | 10 821 | 6 603 | 5 292 | 724 | - | - | - | - | - |
| 1996 | 102 007 | 10 259 | 4 025 | 4 971 | 562 | - | - | - | - | - |
| 1997 | 111 166 | 11 888 | 2 931 | 3 515 | 493 | - | - | - | - | - |
| 1998 | 105 134 | 11 905 | 8 187 | 9 232 | 853 | - | - | - | - | - |
| 1999 | 120 104 | 16 069 | 15 804 | 10 945 | 951 | - | - | - | - | - |
| 2000 | 148 217 | 20 034 | 26 721 | 11 316 | 1 368 | - | - | - | - | - |
| 2001 | 137 044 | 19 977 | 21 767 | 9 645 | 1 028 | - | - | - | - | - |
| 2002 | 116 900 | 16 573 | 14 123 | 7 945 | 1 063 | - | - | - | - | - |
| 2003 | 109 732 | 15 378 | 17 618 | 8 654 | 1 221 | - | - | - | - | - |
| 2004 | 115 414 | 18 246 | 25 010 | 7 170 | 1 636 | - | - | - | - | - |
| 2005 | 103 372 | 16846 | 25129 | 28 | 1 592 | 1 051 | 310 | 3 609 | . | - |
| 2006 | 106 759 | 18011 | 25417 | 2 | 1 606 | 1 234 | 193 | 2 085 | 2 323 | - |

Zdroj: MPSV - ÚP

ÚP – úřady práce

VPP – veřejně prospěšné práce

SÚPM – společensky účelná pracovní místa

Výbor žádá, aby příští zpráva uvedla vysvětlení, proč výdaje na politiku trhu práce jsou nízké.

Zákon o státním rozpočtu na příslušný rok schvaluje vláda České republiky, rozpis ukazatelů rozpočtu kapitoly v rámci rezortu Ministerstva práce a sociálních věcí je schvalováno ministrem. Přestože ukazatel výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti vůči HDP řadí Českou republiku mezi tři poslední členské země EU, lze zejména v posledních letech zaznamenat pokles míry nezaměstnanosti v návaznosti na růst ekonomiky a počet volných pracovních míst. Viz. statistické údaje k odpovědi na otázku B.

Článek 1, odstavec 2

„S cílem zajistit účinný výkon práva na práci se smluvní strany zavazují:

Účinně chránit právo pracovníka vydělávat si na své živobytí ve svobodně zvoleném zaměstnání,“

Otázka A

Uveďte informace týkající se legislativních nebo jiných opatření přijatých s cílem zajistit vyloučení jakékoli diskriminace v zaměstnání založené na pohlaví, sociálním nebo národním původu, politických názorech, náboženství, rase, barvě pleti nebo věku a účinně podpořit rovné příležitosti při hledání zaměstnání a přístupu k povolání.

Uveďte informace k těmto otázkám o existujících sankcích a nápravných opatřeních pro případ diskriminace v zaměstnání.

Listina základních práv a svobod, zákon č. 2/1993 Sb. zaručuje rovnost v přístupu k právům na ústavněprávní úrovni, a to v obecné proklamaci obsažené v článku 3 Listiny, podle něhož jsou základní práva a svobody zaručeny bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

Nový **zákoník práce č. 262/2006 Sb.**, který nabyl účinnosti dne 1. 1. 2007, stanoví v § 16, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Tyto principy se vztahují na všechny pracovněprávní vztahy, a to od jejich vzniku až po jejich skončení.

Zároveň však zákon umožňuje též nezbytné výjimky ze zásady rovného zacházení. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání fyzických osob do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě zaměstnanců a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality fyzické osoby (zaměstnance), vůči které zaměstnavatel uplatňuje dočasné opatření podle věty druhé.

Zákon v podrobnostech odkazuje na úpravu zvláštního právního předpisu – **antidiskriminační zákon**, jehož návrh vláda projednala a dne 11. června 2007 schválila. Zákon byl následně předložen k projednání Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky.

Nová koncepce právní úpravy ochrany před diskriminací vychází z obecného antidiskriminačního zákona, který bude mít širokou věcnou působnost. Podle návrhu antidiskriminačního zákona se pravidla rovného zacházení a zákaz diskriminace vztahují:

- a) na právo na zaměstnání a přístup k zaměstnání,
- b) na přístup k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- c) na pracovní poměry, služební poměry a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- d) na členství a činnost v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- e) na členství a činnost v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- f) na sociální zabezpečení,
- g) na přiznávání a poskytování sociálních výhod,
- h) na přístup ke zdravotní péči a její poskytování,
- i) na přístup ke vzdělání a jeho poskytování,
- j) na přístup ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny nebo poskytovány veřejnosti.

Návrh zákona obsahuje zákaz přímé a nepřímé diskriminace a výčet diskriminačních důvodů, kterými jsou rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor. Uvedené diskriminační důvody odpovídají čl. 3 Listiny základních práv a svobod, Úmluvě č. 111 Mezinárodní organizace práce o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání a také níže uvedeným směrnici Evropských společenství:

- směrnici Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy,
- směrnici 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 o pracovní podmínky,
- směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění 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 o pracovní podmínky,
- směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání,
- směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

V souladu s uvedenými směrnicemi jsou navrženy také definice nepřímé diskriminace, obtěžování, sexuálního obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zakotvuje povinnost rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace 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, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. Dále zákon o zaměstnanosti obsahuje definice přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování.

Zásadou rovného zacházení s ženami a muži nejsou dotčena ustanovení na ochranu žen z důvodu těhotenství a mateřství.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, umožňuje inspektorátům práce uložit zaměstnavateli, který porušil pravidla rovného zacházení se zaměstnanci v oblasti pracovních podmínek nebo odměňování, diskriminoval zaměstnance (§16 zákoníku práce), postihнул nebo znevýhodnil zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv, nebo neprojednal se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu, pokutu až do výše 400 000 Kč. Podle § 139 **zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, může úřad práce uložit zaměstnavateli za diskriminaci uchazeče o zaměstnání pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

Jiná opatření přijatá za účelem vyloučit jakékoliv diskriminace založené na pohlaví

Jak bylo uvedeno již v předchozích zprávách, Vláda ČR v roce 1998 přijala národní akční plán **Priority a postupy vlády v prosazování rovnosti mužů a žen**. Tento programový dokument navazuje na závazky České republiky vyplývající z Pekingské akční platformy. Vláda každoročně vyhodnocuje plnění úkolů tohoto programového dokumentu a svým usnesením aktualizuje opatření v něm uvedená. Naposledy byl tento programový dokument aktualizován usnesením vlády č. 509 ze dne 10. května 2006.

V důsledku národního akčního plánu Priority a postupy vlády v prosazování rovnosti mužů a žen a průběžně probíhajících školení vedoucích pracovníků vzrostlo povědomí jednotlivých resortů o této problematice. Resorty obrany a vnitra, které tradičně zaměstnávají více mužů než žen, se staví k problematice rovnosti žen a mužů pozitivně a zodpovědně.

Většina resortů pravidelně uvádí, že při výběru do vedoucích funkcí jsou uplatňována hlediska kvalifikačních předpokladů a odborných znalostí a schopností, nikoli hledisko pohlaví. Co se týká pozitivních opatření, je možno uvést ministerstvo obrany, které rozkazem ministra obrany umožnilo případné přijetí dočasných mimořádných opatření k vyrovnání výrazných rozdílů v zastoupení žen a mužů v účasti na rozhodujících společenských aktivitách (tzv. pozitivní akce) přímo. Avšak konkrétní opatření tohoto charakteru nebylo dosud nutné přijímat, neboť k postupnému zvyšování počtu žen ve vedoucích místech dochází přirozenou cestou.

Přirozenou součástí veškerých jednání zástupců jednotlivých resortů ve všech orgánech Rady hospodářské a sociální dohody bylo v období roku 2006 řešení otázek rovných příležitostí žen a mužů. Při přípravě koncepčních dokumentů resp. zpracovávání připomínek ke koncepčním dokumentům ostatních resortů všechna ministerstva zastoupená v Radě hospodářské a sociální dohody důsledně deklarují, že dbají na respektování zásady rovných příležitostí žen a mužů.

Většina ministerstev spolupracuje s klíčovými nestátními neziskovými organizacemi zabývajícími se rovnými příležitostmi žen a mužů. K navazování vzájemných informačních vazeb mezi jednotlivými resorty a nestátními neziskovými organizacemi dochází v oblastech společných zájmů, resp. problémů spadajících do věcné působnosti příslušných resortů. Resorty rovněž hojně spolupracují s těmito organizacemi při zajišťování vzdělávání svých zaměstnanců v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže.

K problematice rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů v zaměstnání je možno obecně konstatovat, že postupem času dochází k určitému vyrovnávání. Bohužel, přestože ženy a muži mají zaručen stejný přístup ke vzdělání a dosahují stejné vzdělanosti, stále obecně neexistuje jejich rovnost v zaměstnání. Vyrovnávání není rovnoměrné, neboť záleží na přístupu jednotlivých zaměstnavatelů, a nepostupuje tak rychle, jak by bylo žádoucí.

Nepřerušena zůstala i činnost Rady hospodářské a sociální dohody a Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů.

Od 15. května 2006 do 15. ledna 2007 probíhal twinning light projekt PHARE České republiky a Německa **Prosazování rovnosti žen a mužů zaměřené na sociální partnery – zavádění rovného zacházení na pracovišti**. Cílem projektu bylo pomoci České republice při naplňování jejich závazků vyplývajících z mezinárodních smluv a podpořit sociální partnery při prosazování politiky rovného zacházení a rovných příležitostí mužů a žen na pracovišti, zejména zvýšit jejich povědomí o odpovědnosti za implementaci politiky rovného zacházení. Úkolem německých expertek a expertů bylo navrhnout vhodná opatření, která budou organizovaně a systematicky povzbuzovat zaměstnavatele k rovnému zacházení s muži a ženami na pracovišti.

Ministerstvo práce a sociálních věcí se v roce 2006 účastnilo jako jeden z mezinárodních partnerů projektu z komunitárního programu Evropské unie pro rovnost žen a mužů **Role mužů při prosazování rovnosti žen a mužů**. Projekt se uskutečnil v rámci výzvy vyhlášené Evropskou komisí k předkládání návrhů na projekty z komunitárního programu spojeného s Rámcovou strategií Společenství pro rovnost žen a mužů. Slovenské národní středisko pro lidská práva bylo realizátorem projektu, Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a Ministerstvo pro rovné příležitosti Lucemburska působily v tomto projektu jako mezinárodní partneři. Úlohou projektu bylo hledání odpovědí na otázky, zda je mužům umožněno plnohodnotně se realizovat v oblasti pracovního, rodinného a osobního života, jaké záruky mužům poskytují právní řády Slovenské republiky, České republiky a Lucemburska, v jakém rozsahu muži tyto možnosti využívají, případně z jakých příčin je nevyžívají. Česká republika se na projektu podílela výsledky výzkumu o mužích na rodičovské dovolené, právní a sociologickou analýzou situace v České republice. Projekt byl ukončen odbornou konferencí k projektu – **Úloha otců při podpoře rovnosti žen a mužů**.

Česká republika je aktivně zapojena do **Evropské iniciativy EQUAL, Operačního programu rozvoje lidských zdrojů a Jednotného programového dokumentu pro cíl 3**, které jsou součástí politiky zaměstnanosti Evropské unie; jsou financovány z Evropského sociálního fondu a usilují o zvýšení a zkvalitnění zaměstnanosti. Jejich hlavním cílem je podpořit rovný přístup k zaměstnání, vyvíjet a ověřovat postupy potlačující diskriminaci a nerovnosti na trhu práce. Iniciativa je v ČR financována z prostředků Ministerstva práce a sociálních věcí, které je odpovědné za její realizaci, a z prostředků EU.

Na podporu výše uvedené politiky rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů jsou organizovány informační kampaně pro širokou veřejnost a probíhají školení státních zaměstnanců. Za účelem výchovy mládeže a odstraňování stereotypů byly revidovány školní učebnice.

Otázka B

Uvedte metody přijaté za účelem:

- a) hledání spolupráce s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků a jinými vhodnými organizacemi na podporu dodržování politiky nediskriminace;*
- b) zajištění přijetí a dodržování výše uvedené politiky pomocí výchovné činnosti.*

Bod A

Sociální partneři sehrávají významnou roli v rámci politiky rovných příležitostí a to vzhledem k tomu, že převážná část diskriminace se odehrává na trhu práce (nerovný přístup k zaměstnání, ztížený funkční postup v zaměstnání, nerovné odměňování, sladění rodinného a pracovního života).

Této skutečnosti si je vědoma **Českomoravská konfederace odborových svazů**, jejíž aktivity v prosazování rovnosti žen a mužů jsou významným přínosem pro vytváření rovných příležitostí žen a mužů v zaměstnání. Českomoravská konfederace odborových svazů, která se problematice rovných příležitostí žen a mužů věnuje dlouhodobě a systematicky, prosazuje ve své činnosti metodu *genderového mainstreamingu*, zejména v rámci legislativního procesu, jehož se jakožto sociální partner účastní. V rámci struktur Českomoravské konfederace odborových svazů je zřízen **Výbor pro rovné příležitosti žen a mužů**, který se aktivně podílí na pracovních diskusích ve spojitosti s členstvím České republiky v EU. Jakožto aktivní člen Evropské odborové konfederace je Českomoravská konfederace odborových svazů zapojena do evropského sociálního dialogu. Aktivity Českomoravské konfederace odborových svazů jsou zacíleny především na obecné role žen a mužů, na prosazování žen do rozhodovacího procesu, na podporu sladování profesního a rodinného života a na řešení rozdílů v odměňování žen a mužů. Dále aktivně prezentuje rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce prostřednictvím konferencí, příruček, metodických pomůcek a publikací.

Rovněž zaměstnavatelské svazy se hlásí k podpoře rovných příležitostí žen a mužů.

Významné postavení v prosazování rovných příležitostí žen a mužů ve společnosti mají nestátní neziskové organizace, které vhodně pokrývají oblasti mimo působnost státní správy a které jsou obvykle jako první schopny identifikovat nově vzniklý problém ve společnosti. Nezpochybnitelná je jejich vzdělávací a osvětová činnost jak pro širokou veřejnost v rámci mediálních aktivit, tak pro konkrétní cílové skupiny a odbornou veřejnost. Členky a členové nestátních neziskových organizací publikují články týkající se genderové problematiky a vystupují v médiích, čímž se velmi významně podílejí na celospolečenské diskusi o rovnosti žen a mužů. Tato jejich činnost významným způsobem zvyšuje obecné povědomí o rovnosti žen a mužů.

V rámci projektu **Prosazování rovnosti žen a mužů zaměřené na sociální partnery – zavádění rovného zacházení na pracovišti** bylo uspořádáno pro sociální partnery

(odborové organizace a organizace zaměstnavatelů), neziskové organizace a zástupce médií celkem 7 seminářů a 1 národní konference. Byly zaměřeny především na kolektivní vyjednávání a rovné odměňování. Dále v rámci projektu proběhla informační kampaň formou distribuce dvou druhů plakátů sociálním partnerům a neziskovým organizacím. Pro využití v praxi byly připraveny 4 manuály, které budou mimo jiné uveřejněny na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí.

Bod B

Zákaz diskriminace z důvodu pohlaví, sociálního nebo národního původu, politických názorů, náboženství, rasy, barvy pleti nebo věku je ve vzdělávání uplatňován v několika rovinách:

1. Legislativní:

Oblast je upravena **zákonem č. 561/2004 Sb.**, o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (**školský zákon**), který stanoví, že vzdělání je založeno na rovném přístupu ke vzdělání bez jakékoliv diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu a zdravotního stavu nebo jiného postavení.

2. Koncepční

Rámcové vzdělávací programy (dále je RVP)

Problematika lidských práv a multikulturního vzdělávání je komplexně řešena jako součást probíhající kurikulární reformy v nově zaváděných rámcových vzdělávacích programech. Rámcový vzdělávací program pro předškolní vzdělávání a Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání již byly vydány, výuka podle nich začíná od 1. 9. 2007.

RVP je novým základním pedagogickým dokumentem, který charakterizuje podobu a závazné požadavky vzdělávací nabídky a vzdělávacích výstupů pro jednotlivé stupně a obory vzdělávání, vymezuje učební plány a pravidla evaluace výsledků vzdělávání. Svým postavením mezi pedagogickými dokumenty nahrazuje dosavadní učební plány a standardy vzdělávání.

Součástí RVP je i začlenění problematiky lidských práv a multikulturní výchovy v základním vzdělávání. V jeho rámci se zaměřuje na utváření pozitivních občanských postojů, upevňování žádoucí hodnotové orientace a integruje znalosti a dovednosti z různých oborů, především humanitních. Rozvíjí vědomí přináležitosti k evropskému civilizačnímu a kulturnímu okruhu a podporuje přijetí hodnot, na nichž je současná demokratická Evropa budována. Důležitou součástí vzdělávání v dané vzdělávací oblasti je prevence rasistických, xenofobních a extrémistických postojů, výchova k toleranci a respektování lidských práv a výchova k úctě k přírodnímu a kulturnímu prostředí.

V základním vzdělávání jsou vyčleněna následující průřezová témata: Osobnostní a sociální výchova, Výchova demokratického občana, Výchova k myšlení v evropských a

globálních souvislostech, Multikulturní výchova, Environmentální výchova a Mediální výchova. Průřezová témata počítají s využitím projektové metody výuky.

Zejména v průřezových tématech Osobnostní a sociální výchova a Multikulturní výchova je akcentována výchova k toleranci, k lidským právům a boji proti rasismu.

Otázka C

Uveďte záruky, včetně aplikovatelných sankcí a nápravných opatření, které zabraňují jakékoli diskriminaci týkající se členů organizací pracovníků při jejich přijímání do zaměstnání, postupu v zaměstnání nebo propouštění.

Zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání jsou upraveny v **zákoně o zaměstnanosti**. Ten stanoví, že při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá a nepřímá diskriminace z kvalifikovaných důvodů taxativně uvedených v zákoně, mimo jiné i z důvodu členství a činnosti v odborových organizacích.

Za porušení zákazu diskriminace nebo zásady rovného zacházení podle zákona o zaměstnanosti nebo dalších pracovněprávních předpisů může být úřadem práce uložena pokuta až do 1 000 000 Kč.

Dojde-li při uplatňování práva na zaměstnání k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má fyzická osoba právo se především domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, dále se domáhat, aby byly odstraněny následky tohoto porušování a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost a nebylo postačující zajištění nápravy podle předešlého odstavce, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Výši náhrady určí na návrh fyzické osoby soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

V případě, že se oběť diskriminace rozhodne bránit se soudní cestou, nenese důkazní břemeno ohledně důvodů, pro které s ní bylo nepříznivě zacházeno. Důkazní břemeno je přeneseno na stranu žalovanou a to na základě **občanského soudního řádu**, zákon č. 99/1963 Sb., který v § 133a stanoví, že *skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.*

Kontrolu nad dodržováním zákoníku práce provádějí inspektoráty práce, které mohou za přestupky a správní delikty na úseku rovného zacházení uložit pokutu až do výše 400 000 Kč.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr jen z důvodů uvedených v § 52 a § 55 zákoníku práce. Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel předem projednat s odborovou organizací. V případě, že jde o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, zaměstnavatel je povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru. V případě, že odborová organizace odmítne udělit souhlas, jsou

výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru neplatné (s výjimkou případu, kdy soud shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával).

Otázka D

Uveďte prosím, zda je povolena nebo tolerována nějaká forma nucené nebo povinné práce.

Zákaz nucené práce je právně zakotven jak vnitrostátní úpravou – zejména **Listinou základních práv a svobod, vyhlášenou zákonem č. 2/1993 Sb.**, (čl. 9) a **trestním zákonem č. 140/1961 Sb.**, ve znění pozdějších předpisů, (§ 231 a násl. o omezování osobní svobody), tak úpravou mezinárodní, jíž je Česká republika vázána – např. **Evropská úmluva na ochranu lidských práv a základních svobod, Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 29 o nucené a povinné práci** a **Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 105 o odstranění nucené práce**.

V oblasti pracovněprávních vztahů není v žádných ustanoveních právního řádu České republiky povolena ani tolerována jakákoli forma nucené práce. Dle § 13 **zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, může pracovněprávní vztah vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele.

Otázka E

Jestliže ano popište prosím povahu a rozsah takové práce a uveďte rozsah, v jakém by bylo možné uchýlit se k takové práci během sledovaného období.

Viz. otázka D

Otázka F

Uveďte prosím, jaká účinná opatření se přijímají k úplnému odstranění nucené nebo povinné práce a termín, kdy dojde k úplnému provedení těchto opatření.

Česká republika nedovoluje ani netoleruje nucenou práci, avšak nelegální praktiky spojené s obchodováním s lidmi týkající se především migrujících osob se může na jejím území vyskytovat. Proto Česká republika přijala za účelem odstranění nelegální nucené práce a v boji proti organizovanému zločinu následující opatření: byla zřízena specializovaná policejní jednotka při Útvaru pro odhalování organizovaného zločinu zaměřující se na nucenou práci a obchodování s lidmi, na základě Národní strategie boje proti obchodování s lidmi pro období 2006 – 2007 přijala opatření ke vzdělávání dotčených státních zaměstnanců (kromě policistů to jsou především státní zástupci, sociální pracovníci či inspektoři práce), dále opatření preventivní a v neposlední řadě i nabídka ochrany a pomoci obětem obchodu s lidmi na území České republiky.

Otázka G

Poskytněte prosím informace o podmínkách, za nichž pracují osoby ve vězeňských zařízeních.

Beze změn

Ve svých Závěrech k předchozí zprávě k článku 1 odst. 2 požadoval Výbor pro sociální práva zodpovědět následující dotazy:

Výbor žádal, aby zpráva uvedla údaje o výsledcích opatření přijatých na podporu rovnosti žen v zaměstnání.

V důsledku národního akčního plánu **Priority a postupy vlády v prosazování rovnosti mužů a žen** a průběžně probíhajících školení vedoucích pracovníků vzrostlo povědomí jednotlivých resortů o této problematice. Resorty obrany a vnitra, které tradičně zaměstnávají více mužů než žen, se staví k problematice rovnosti žen a mužů pozitivně a zodpovědně.

Většina resortů pravidelně uvádí, že při výběru do vedoucích funkcí jsou uplatňována hlediska kvalifikačních předpokladů a odborných znalostí a schopností, nikoli hledisko pohlaví. Co se týká pozitivních opatření, je možno uvést ministerstvo obrany, které rozkazem ministra obrany umožnilo případné přijetí dočasných mimořádných opatření k vyrovnání výrazných rozdílů v zastoupení žen a mužů v účasti na rozhodujících společenských aktivitách (tzv. pozitivní akce) přímo. Avšak konkrétní opatření tohoto charakteru nebylo dosud nutné přijímat, neboť k postupnému zvyšování počtu žen ve vedoucích místech dochází přirozenou cestou.

Přirozenou součástí veškerých jednání zástupců jednotlivých resortů ve všech orgánech Rady hospodářské a sociální dohody bylo v období roku 2006 řešení otázek rovných příležitostí žen a mužů. Při přípravě koncepčních dokumentů resp. zpracovávání připomínek ke koncepčním dokumentům ostatních resortů všechna ministerstva zastoupena v Radě hospodářské a sociální dohody důsledně deklarují, že dbají na zapracování zásady rovných příležitostí žen a mužů.

Většina ministerstev spolupracuje s nejnámějšími nestátními neziskovými organizacemi zabývajícími se rovnými příležitostmi žen a mužů. K navazování vzájemných informačních vazeb mezi jednotlivými resorty a nestátními neziskovými organizacemi dochází ve společných oblastech zájmů, resp. problémů spadajících do věcné působnosti příslušných resortů. Resorty rovněž hojně spolupracují s těmito organizacemi při zajišťování vzdělávání svých zaměstnanců v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže.

Česká republika je aktivně zapojena do **Evropské iniciativy EQUAL, Operačního programu rozvoje lidských zdrojů a Jednotného programového dokumentu pro cíl 3** které jsou součástí politiky zaměstnanosti Evropské unie; jsou financovány z Evropského sociálního fondu a usilují o zvýšení a zkvalitnění zaměstnanosti. Jejich hlavním cílem je podpořit rovný přístup k zaměstnání, vyvíjet a ověřovat postupy potlačující diskriminaci a nerovnosti na trhu práce. Iniciativa je v České republice financována z prostředků Ministerstva práce a sociálních věcí, které je odpovědné za její realizaci, a z prostředků EU.

Výbor požaduje informace o tom, jak pojem nepřímé diskriminace vykládaly soudy, i údaje o počtu sporů týkajících se diskriminace a žalovaných u soudu a počtu zjištěných případů diskriminace.

Dosavadní spory týkající se diskriminace před českými soudy se omezují především na přímou diskriminaci.

K diskriminaci na základě pohlaví viz. odpověď na otázku B k čl. 1 Dodatkového Protokolu k Evropské sociální chartě.

V případě diskriminace na základě rasového nebo etnického původu se osvědčil testing, který je prováděn nevládními organizacemi. Jeho účelem je testovat a kontrolovat, zda s osobami jiného rasového nebo etnického původu než je většinové obyvatelstvo, není při uplatňování práva na zaměstnání zacházeno méně příznivě (např. nejsou přijati do zaměstnání). Kromě toho, že oběť diskriminace musí prokázat, že byla vystavena nějakému zacházení, měla by tvrdit a osvědčit odlišnost zacházení oproti jiným osobám, tj. měla by přinejmenším označit osoby ve srovnatelné situaci, s nimiž bylo zacházeno příznivěji. Při testingu se v případě uplatňování práva na práci uchází o místo nejdříve skutečný zájemce z řad rasových nebo etnických menšin a poté stejné právo uplatňuje osoba z většinové populace, zpravidla pracovník nevládní organizace, který má v následném soudním sporu roli osoby ve srovnatelné situaci.

S metodou testingu neměly české soudy problémy, a to přesto, že žalovaní se často bránili tím, že se jednalo o provokaci. Již v rámci prvních sporů (2001 – 2003) soudy uzavíraly, že každý je oprávněn ověřit si, zda může vykonávat nerušeně svá práva, a pokud k neoprávněnému zásahu do práv dojde, jsou jeho nároky shodné, jako kdyby se setkal s diskriminací nečekaně.

Prozatím nebyla českým soudům předložena k posouzení mezní a nepochybně kontroverzní situace, kdy by testující osoba pouze předstírala, že své právo vykonává, např. o práci by žádala osoba zaměstnaná. Ve všech testovaných případech žalobci vždy tvrdili, že skutečně vykonávali své právo a pokud by k odmítnutí nedošlo, tak by zaměstnání přijali.

Výjimečně se vyskytují případy, kdy diskriminovaná osoba má již v době přípravy žaloby v ruce dostatek důkazů o odlišném zacházení. Známý je případ projednávaný Krajským soudem v Hradci Králové (16 C 53/2003), ve kterém byla romská uchazečka o zaměstnání odmítnuta z důvodu romského původu. Tento důvod byl také žalovaným zapsán na doručence od úřadu práce. Spor byl ukončen mimosoudním smírem a následným zpětvzetím žaloby, žalobkyně získala náhradu nemajetkové újmy v penězích.

Výbor žádá informace o věkové diskriminaci.

Diskriminace na základě věku je v České republice chápána nejen jako otázka lidských práv starších osob, ale i jako společenský problém s negativními důsledky pro celou společnost. Ochrana před diskriminací na základě věku a podpora rovných příležitostí je v kontextu stárnutí populace průřezovou prioritou České republiky, kterou formulovala vláda v **Národním programu přípravy na stárnutí na období let 2003 až 2007** – strategickém dokumentu, který obsahuje opatření v oblasti trhu práce a zaměstnanosti, reformy penzijního

systemu, bydlení, vzdělávání, dopravy a dalších. Tento program je založen na důrazu na lidská práva a zapojení starších osob do sociálního a ekonomického rozvoje a života.

Program vychází nejen z **Mezinárodního akčního plánu stárnutí** přijatého v Madridu v dubnu 2002, nýbrž také z dalších dokumentů OSN a ostatních mezinárodních organizací, a klade důraz na ochranu a naplnění hospodářských, sociálních, kulturních, občanských a politických práv starších osob. Ochrana práv starších osob ve vztahu k sociálním službám a zdravotnictví, trhu práce, rodině a společnosti je jednou z hlavních priorit programu.

Česká republika si je vědoma problémů spojených se stárnutím populace a proto byla v roce 2006 ustavena **Rada vlády pro seniory a stárnutí populace**. Ve své činnosti usiluje o vytvoření podmínek pro zdravé, aktivní a důstojné stárnutí a stáří v České republice a aktivní zapojení starších osob do ekonomického a sociálního rozvoje společnosti v kontextu demografického vývoje. Rada vlády pro seniory a stárnutí populace zřídila čtyři pracovní skupiny. Jedná se o Pracovní skupinu pro zdravotní a sociální politiku, zdravotní a sociální služby, Pracovní skupinu pro trh práce, celoživotní učení a hmotné zabezpečení, Pracovní skupinu pro podporu informovanosti, společenské participace a odstraňování diskriminace starších lidí a Pracovní skupinu pro bydlení a residenční sociální služby.

Pracovní skupina pro podporu informovanosti, společenské participace a odstraňování diskriminace starších lidí se zaměřuje na zvyšování povědomí o lidských právech ve společnosti, zejm. mezi staršími lidmi a profesionály působícími ve veřejných i soukromých službách. Cílem je snížení *ageismu* a zabránění zneužívání starších osob v různých rizikových situacích. Zásadní pro prevenci diskriminace je též začlenění této problematiky do systému vzdělávání (základního, středního, vysokoškolského) a otázka přípravy a dalšího vzdělávání (resp. celoživotního učení) profesionálů, kteří mají významný vliv na charakter veřejných služeb a prostředí nebo kteří jsou v přímém styku se staršími lidmi (tj. pracovníků ve zdravotnictví, sociálních službách, architektů, designérů, personalistů, policistů atd.).

Pro formulaci adekvátní politiky v kontextu stárnutí populace má značný význam výzkumná činnost. **Výzkumný ústav práce a sociálních věcí** publikoval výzkumnou zprávu **Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh**, který se tímto problémem zabývá teoreticky i empiricky.

Situací starších osob se zabývá i řada seniorských a proseniorských organizací. V čele seniorských organizací (organizace, kde jsou členy a funkcionáři jen senioři) stojí od roku 2005 **Rada seniorů České republiky**. Tato má zejména funkci koordinační, koncepční, připomínkovou a poradenskou.

Diskriminace na základě věku je v ČR chápána nejen jako otázka lidských práv starších osob, ale společenský problém s negativními důsledky pro celou společnost. Riziko věkové diskriminace se zvyšuje u méně kvalifikovaných osob a v oblastech s vysokou nezaměstnaností. Starší osoby se tak stávají jednou ze skupin nejvíce ohrožených nezaměstnaností. Hluboce jsou zakořeněny předsudky týkající se pracovní výkonnosti a vlivu věku na vlastnosti a charakteristiky podstatné pro setrvání na trhu práce.

Dnem 1. října 2004 nabyl účinnosti **zákon o zaměstnanosti** (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti), který zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci v oblasti zaměstnanosti a ukládá účastníkům právních vztahů podle tohoto zákona (úřadům práce, zaměstnavatelům ad.) zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami, které uplatňují právo na zaměstnání. Fyzickým osobám starším 50 let věku je podle zákona věnována zvýšená péče. Zákon vymezuje přímou a nepřímou diskriminaci. Přímou diskriminací se podle tohoto zákona rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů, mezi něž patří také věk, s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Nepřímou diskriminací se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů.

Zabránění věkové diskriminaci a podpora starších osob na trhu práce je přitom vnímáno jako zásadní téma a priorita pro ekonomický růst a zaměstnanost, důchodovou reformu a také aktivní a zdravý život starší populace. Zájem o postavení starších lidí (50+) na trhu práce narůstá. Z celkem 59 projektů vybraných Ministerstvem práce a sociálních věcí v rámci **Programu Iniciativy Společenství EQUAL** se na postavení starších osob na trhu práce zaměřují dva projekty.

Ministerstvo práce a sociálních věcí zpracovává čtvrtletně **Zprávu o plnění kontrolní činnosti úřadů práce**. Její součástí je i vyhodnocení příslušných ustanovení zákona o zaměstnanosti týkajících se diskriminace z důvodu věku. Tyto zprávy jsou zveřejňovány na internetových stránkách Ministerstva.

Výbor žádá, aby zpráva uvedla podrobné informace o opravných prostředcích, které mají k dispozici oběti diskriminace (jiné než na základě pohlaví), i o sankcích, které lze uložit zaměstnavatelům.

Právní úprava nerozlišuje opravné prostředky, které mají k dispozici pouze oběti určitého zakázaného rozlišování (pohlaví, věk, sexuální orientace atd.). Všechny oběti se mohou domáhat stejných opravných prostředků. Sankce zaměstnavatelům mohou ukládat úřady práce a inspektoráty práce, a to až do výše 1 000 000 Kč.

Další podobnosti jsou uvedeny v odpovědi na otázku C.

Výbor se dotazuje, zda je možné, aby fyzická osoba, která se stala obětí diskriminace, byla zastoupena právníkou osobou a pokud ano, tak jestli se tohoto ustanovení užije i ve věcech pracovního sporu.

Právní prostředky ochrany před diskriminací budou nově obecně upraveny v antidiskriminačním zákoně. Podle návrhu antidiskriminačního zákona může právníká osoba, jejímž předmětem činnosti nebo účelem založení je ochrana před diskriminací, poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací. Taková právníká osoba je též oprávněna podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním právních předpisů, včetně práva na rovné zacházení, podněty k provedení kontroly, případně podněty k zahájení správního řízení.

Článek 1, odstavec 3

„S cílem zajistit účinný výkon práva na práci se smluvní strany zavazují: zřídít a udržovat bezplatné služby zaměstnanosti pro všechny pracovníky,“

Otázka A

Popište fungování bezplatných služeb zaměstnanosti, které jsou ve Vaší zemi k dispozici, s uvedením údajů podle věku pohlaví a charakteru povolání osob, které byly těmito službami umístěny do zaměstnání, a osob hledajících zaměstnání.

Uveďte pokud možno počet volných míst, míru umístění uchazečů o zaměstnání a délku nezaměstnanosti umístěných osob.

Organizace a činnost veřejných služeb zaměstnanosti je upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (konkrétně jeho úsek Správa služeb zaměstnanosti, v jehož čele stojí vrchní ředitel) a úřady práce.

Ministerstvo řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Přitom zpracovává celostátní koncepcce a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává prognózy vývoje zaměstnanosti a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce a k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil v České republice, řídí úřady práce, spravuje poskytuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, uděluje a odnímá povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce a kontroluje jejich činnost.

Úřady práce jsou správní úřady. V čele úřadu práce je ředitel, kterého jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních věcí. Správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů. Úřad práce zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce, spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností, zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce uskutečňované v jeho správním obvodu, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech, provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání, poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti, zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci, vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném zákonem, včetně ukládání pokut.

Údaje o počtu volných pracovních míst, míře umístění uchazečů o zaměstnání a délce nezaměstnanosti neumístěných osob, včetně pohlaví těchto osob, jsou uvedeny v tabulkách k odpovědím na otázky B a C k článku 1 odst. 1.

Otázka B

Popište organizaci veřejných služeb zaměstnanosti ve Vaší zemi s uvedením doprovodných opatření ve prospěch nezaměstnaných, a tam, kde je to vhodné, kroky učiněné k revizi geografického rozložení místních a regionálních služeb zaměstnanosti a rozmístění zdrojů, pokud dochází k změnám v rozložení ekonomické aktivity, jakož i demografickým změnám.

Viz. odpověď na otázku A a odpověď na otázky k čl. 1 odst. 1

Otázka C

Jestliže ve Vaší zemi existují veřejné i soukromé služby zaměstnanosti, popište prosím opatření přijatá ke koordinaci činnosti těchto služeb a ke stanovení podmínek pro provoz soukromých zprostředkovatelen práce.

Podmínky pro zprostředkování zaměstnání agenturami práce (právníckými nebo fyzickými osobami) jsou dány **zákonem o zaměstnanosti**.

Zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených zákonem úřady práce a dále právnícké nebo fyzické osoby, pokud mají povolení ke zprostředkování zaměstnání (dále jen "agentury práce"). Zprostředkováním zaměstnání se přitom rozumí (1) vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly; (2) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí; (3) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnícká nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení. Úřady práce mohou provádět pouze zprostředkovatelskou činnost uvedenou v prvních dvou bodech, agentury práce mohou provádět i činnost uvedenou v posledním bodě.

Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět bezplatně nebo za úhradu, včetně úhrady, při které je dosahován zisk, avšak při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno, požadována úhrada. Ve prospěch agentury práce nebo uživatele jsou při zprostředkování zaměstnání za úhradu rovněž zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci.

Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává ministerstvo práce a sociálních věcí na základě žádosti právnícké nebo fyzické osoby. Podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě je dosažení věku nejméně 23 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, odborná způsobilost a bydliště na území České republiky. Podmínkou udělení povolení právnícké osobě je splňování stanovených podmínek fyzickou osobou, která plní funkci odpovědného zástupce pro účel zprostředkování zaměstnání.

Zprostředkují-li agentury do České republiky cizince ze třetích zemí, pak je jejich činnost koordinována s příslušným úřady práce v zájmu té části trhu práce, kde mají tito cizinci působit. Spolupráce agentur s úřady práce je na dobrovolné bázi a je na úrovni předávání informací o volných místech.

Otázka D

Uved'te prosím, zda a jak je stanovena účast představitelů zaměstnavatelů a pracovníků v organizaci a fungování služeb zaměstnanosti a při vypracování politiky služeb zaměstnanosti.

K zabezpečení spolupráce na trhu práce vytvářejí úřady práce poradní sbory složené zejména ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. Účelem poradních sborů je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v příslušném správním obvodu. Poradní sbory se vyjadřují zejména k poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, programům rekvalifikace, organizaci poradenské činnosti, opatřením na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a k hromadnému propouštění.

Úřady práce vytvářejí za účelem posouzení vhodné formy pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením odborné pracovní skupiny, složené zejména ze zástupců organizací zdravotně postižených a zástupců zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením.

Otázka E

Uved'te, jaké právní a administrativní záruky jsou stanoveny, aby se zajistilo, že tyto služby budou k dispozici všem.

Uved'te počet uchazečů umístěných přes služby zaměstnanosti, počet oznámených volných míst a také uved'te údaje, jaký podíl na trhu mají státní služby zaměstnanosti.

Zákon o zaměstnanosti výslovně stanoví, že právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených zákonem.

Zároveň zákon o zaměstnanosti zakazuje nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy nebo odporují dobrým mravům.

I úřady práce a agentury práce mají povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Dojde-li při uplatňování práva na zaměstnání k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má fyzická osoba právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, byly odstraněny následky tohoto porušování a jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost a nebylo postačující zajištění nápravy podle věty druhé, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

V roce 2005 bylo prostřednictvím služeb zaměstnanosti zprostředkováno zaměstnání celkem 103 372 osobám, v roce 2006 se tento počet zvýšil na 106 759 osob. Ke konci roku 2005 bylo ohlášeno celkem 52 164 volných pracovních míst, ke konci roku 2006 představoval počet ohlášených pracovních míst celkem 93 425.

Ve svých Závěrech k předchozí zprávě k článku 1 odst. 3 požadoval Výbor pro sociální práva zodpovědět následující dotazy:

Výbor žádá vysvětlení, proč podíl osob, které našly zaměstnání prostřednictvím veřejných služeb zaměstnanosti, klesá.

Uchazeči o zaměstnání si mohou hledat zaměstnání sami nebo ve spolupráci s úřady práce. Především mladší populace využívá při hledání vhodného pracovního místa výpočetní techniku zaměřenou na internet, kde jsou k dispozici servery, které se zaměřují na nabídku volných pracovních míst. Mnoho z těchto serverů přitom čerpá volná místa z centrální databáze volných míst Ministerstva práce a sociálních věcí.

Od roku 2005 využívají uchazeči o zaměstnání ve stále větší míře portál Ministerstva práce a sociálních věcí, kde je aktualizovaná nabídka volných míst v celé České republice. Rovněž mají možnost si na portále zadat vlastní životopis a následně pak sledovat odezvu zaměstnavatelů. Životopis uchazeče o zaměstnání může, po jeho souhlasu, zaslat na portál i přímo pracovník úřadu práce podle údajů, které uchazeč o sobě předal. Zároveň i zaměstnavatelé postupně využívají možnosti portálu při zadávání volných míst.

Podle informací z regionů převládá u některých zaměstnavatelů nedůvěra zaměstnávat uchazeče, kteří jsou vedeni na úřadě práce. Proto některé úřady práce uchazečům nevydávají doporučenky, ale jen seznamy s uvedenou nabídkou volného místa.

Výbor požaduje, aby zpráva obsahovala celkový počet volných pracovních míst oznámených veřejným službám zaměstnanosti na každý rok referenčního období.

Požadované informace jsou uvedeny v odpovědi na otázku C k čl. 1 odst. 1

ČLÁNEK 15: PRÁVO TĚLESNĚ NEBO DUŠEVNĚ POSTIŽENÝCH OSOB NA ODBORNOU PŘÍPRAVU K VÝKONU POVOLÁNÍ, REHABILITACI A NA PROFESNÍ A SOCIÁLNÍ READAPTACI

Článek 15, odstavec 2

„S cílem zajistit účinný výkon práva tělesně nebo duševně postižených osob na odbornou přípravu k výkonu povolání a na profesní a sociální readaptaci se smluvní strany zavazují: přijmout vhodná opatření k umístění zdravotně postižených osob do zaměstnání, zejména pomocí specializovaných zprostředkovatelen práce, zařízení pro chráněná zaměstnání a vhodnými způsoby stimulace zaměstnavatelů k přijetí zdravotně postižených osob do zaměstnání.“

Otázka A

Popište prosím opatření přijatá k zajištění zprostředkování, a pokud je to možné, umístění tělesně a duševně postižených osob (například pomocí kvót, finančních pobídek, atd.).

Zákon o zaměstnanosti ukládá fyzickým osobám povinnost sdělit úřadu práce údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledávání vhodného zaměstnání, rekvalifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace a dále sdělit, zda jsou osobou se zdravotním postižením.

Osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními (osoby s těžším zdravotním postižením) nebo částečně invalidními, anebo rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými.

Úřad práce vede evidenci osob se zdravotním postižením (tělesně a mentálně postižených osob), kterým poskytuje služby podle tohoto zákona. Údaje z evidence osob se zdravotním postižením jsou určeny výhradně pro účely začlenění a setrvání těchto osob na trhu práce a pro statistické účely.

Pro integraci osob se zdravotním postižením na trh práce upravuje zákon o zaměstnanosti opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Ta se týkají provádění pracovní rehabilitace, vytváření chráněných pracovních míst a dílen, včetně částečné úhrady provozních nákladů chráněných pracovních míst nebo dílen, a cílených programů k řešení zaměstnanosti.

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce a hradí náklady s ní spojené. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Úřad práce v součinnosti s

osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a kvalifikaci a s ohledem na situaci na trhu práce; přitom vychází z vyjádření odborné pracovní skupiny.

Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením zahrnuje přípravu na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů, přípravu k práci, specializované rekvalifikační kurzy.

Příprava k práci je cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Příprava k práci osoby se zdravotním postižením se provádí na pracovištích jejího zaměstnavatele individuálně přizpůsobených zdravotnímu stavu této osoby; příprava k práci může být prováděna s podporou asistenta, v chráněných pracovních dílnách a na chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby, nebo ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob.

Zaměstnavateli, který provádí na svém pracovišti přípravu k práci osob se zdravotním postižením, může úřad práce uhradit náklady na přípravu k práci těchto osob.

Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa může poskytnout úřad práce zaměstnavateli příspěvek.

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek.

Zaměstnavateli zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje **příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**.

Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce. Součástí programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru Ministerstvo práce a sociálních věcí.

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

Dne 1. ledna 2007 nabyl účinnosti **zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách**, který zakotvuje bezplatné poskytování sociální rehabilitace. Tato služba je vlastně soubor specifických činností směřujících k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osob,

a to rozvojem jejich specifických schopností a dovedností, posilováním návyků a nácvikem výkonu běžných, pro samostatný život nezbytných činností alternativním způsobem využívajícím zachovaných schopností, potenciálů a kompetencí. V rámci této služby může zdravotně postižená osoba absolvovat například nácvik cesty do zaměstnání, což je aktuální zejména v případě nevidomých osob nebo osob s mentálním postižením.

V současné době připravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí věcný záměr zákona o rehabilitaci osob se zdravotním postižením, který si klade za cíl zajistit koordinované a včasné poskytování jednotlivých složek rehabilitace – léčebné, sociální, pracovní a pedagogické. Jedním z pozitivních dopadů této navrhované právní úpravy by mělo být celkové zlepšení soustavné výdělečné schopnosti osob se zdravotním postižením a tím i jejich uplatnitelnosti na trhu práce.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, finančně stimuluje zaměstnavatele k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, když poskytuje zaměstnavatelům zaměstnávajícím osoby se zdravotním postižením slevu na dani. Zákon o daních z příjmu stanoví, že se těmto zaměstnavatelům daň za zdaňovací období snižuje o částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením a o částku 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením. U poplatníků zaměstnávajících nejméně 25 zaměstnanců a jejichž podíl zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, činí více než 50 % průměrného ročního přepočteného počtu všech jejich zaměstnanců se daň z příjmů za zdaňovací období snižuje o polovinu.

Otázka B

Uveďte prosím skutečný nebo přibližný počet duševně nebo tělesně postižených osob, které ve sledovaném období našly placené zaměstnání (ať již ve zvláštních institucích nebo mimo ně).

Údaje o počtu umístěných osob se zdravotním postižením jsou obsaženy v odpovědi na doplňující dotaz Výboru k čl. 1 odst. 1 Charty (str. 33).

Ve svých Závěrech k předchozí zprávě k článku 15 odst. 2 požadoval Výbor pro sociální práva zodpovědět následující dotazy:

Výbor žádá, aby zpráva uvedla celkový počet osob se zdravotním postižením a celkový počet osob se zdravotním postižením v produktivním věku.

V České republice doposud nejsou k dispozici přesné statistické údaje o počtu osob se zdravotním postižením. Podle kvalifikovaných odhadů a porovnání se statistikami ostatních států EU žije v České republice asi 10 % obyvatel se zdravotním postižením.

Vláda České republiky uložila svým usnesením č. 1575 ze dne 7. prosince 2005 Českému statistickému úřadu ve spolupráci s Ministerstvem zdravotnictví, Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy a Ministerstvem práce a sociálních věcí zajistit provádění statistiky o osobách se zdravotním postižením v České republice.

Výbor žádá, aby zpráva vysvětlila pojem „zdravotní stav“ tak jak je uveden v § 4 zákona o zaměstnanosti.

Zákon o zaměstnanosti v § 4 stanoví zákaz přímé i nepřímé diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání mimo jiné i na základě zdravotního stavu. Zdravotní stav není v zákoně o zaměstnanosti blíže vymezen, avšak výkladem se tímto pojmem rozumí jakékoli znevýhodnění ve smyslu tělesného, smyslového, mentálního a duševního nebo jiného postižení, které může těmto osobám bránit ve výkonu jejich práva na rovné zacházení.

Při zprostředkování zaměstnání věnují úřady osobám, které to pro svůj zdravotní stav potřebují, zvýšenou péči. Tato péče zahrnuje především individuální akční plán. Mezi tyto osoby, které vyžadují zvýšenou péči, se řadí osoby plně invalidní, částečně invalidní a osoby znevýhodněné. Avšak skutečnost, že osoba se zdravotním postižením není uznána jako osoba plně nebo částečně invalidní anebo jako osoba znevýhodněná, neznamená, že nemůže uplatňovat právo na rovné zacházení na základě svého zdravotního stavu, pokud je tento její zdravotní stav dlouhodobý a znevýhodňuje ji, brání nebo může jí bránit při uplatňování práva na rovné zacházení.

Návrh antidiskriminačního zákona, který nyní projednává Parlament České republiky, obsahuje mimo jiné definici pojmu „zdravotní postižení“, a to ve smyslu současného výkladu pojmu zdravotní stav. Návrh stanoví, že *zdravotním postižením se rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem (mimo jiné i oblast pracovního práva a zprostředkování zaměstnání); přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.* V souvislosti s tímto návrhem zákona bude upraven i zákon o zaměstnanosti.

Výbor žádá, aby zpráva informovala o počtu zaměstnavatelů, kteří plní povinný díl osob se zdravotním postižením a způsob jakým tak svou povinnost plní.

| Přehled plnění povinného podílu v letech 2003–2006 | | | | |
|---|--------|--------|---------|--------------------|
| | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 ¹⁾ |
| Počet zaměstnavatelů celkem cca | 22 000 | 23 000 | 24 0000 | 25 000 |
| Plnění povinného podílu celkem ²⁾ | 6,40 % | 6,98 % | 5,80 % | 6,24 % |
| Z toho: | | | | |
| Přímým zaměstnáváním | 3,38 % | 3,36 % | 3,54 % | 3,63 % |
| Odběrem výrobků | 2,36 % | 3,08 % | 1,51 % | 2,04 % |
| Odvodem státního rozpočtu | 0,66 % | 0,54 % | 0,75 % | 0,57 % |

Zdroj: MPSV - ÚP

1) Údaje se vztahují k 31. 3. 2006.

2) Vyjadřuje skutečné plnění povinného podílu jako součet přímého zaměstnávání, odběru výrobků a odvodu do státního rozpočtu. Povinný podíl stanovený zákonem o zaměstnanosti činí 4 %.

Výbor žádá, aby zpráva uvedla počet zaměstnavatelů, jejichž počet zaměstnanců tvoří více než 50 % osob se zdravotním postižením a kteří získávají příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Počet zaměstnavatelů, kteří v letech 2003 – 2006 pobírali příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti:

Rok 2003 – 376 zaměstnavatelů

Rok 2004 – 485 zaměstnavatelů

Rok 2005 – 770 zaměstnavatelů

Rok 2006 – 1 044 zaměstnavatelů

Výbor žádá, aby zpráva uvedla celkový počet osob zaměstnaných v chráněných dílnách a pracovištích.

Na vytvořených pracovních místech pro osoby se zdravotním postižením, která zahrnují chráněná pracovní místa, pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením, které se rozhodnou vykovávat samostatnou výdělečnou činnost, a pracovní místa v chráněných pracovních dílnách vykonávalo koncem roku:

2003 celkem 1 221 osob se zdravotním postižením,

2004 celkem 1 636 osob se zdravotním postižením,

2005 celkem 1 965 osob se zdravotním postižením a

2006 celkem 2 131 osob se zdravotním postižením.

Výbor žádá, aby zpráva uvedla, zda nástroje aktivní politiky zaměstnanosti k umístění osob se zdravotním postižením na trh práce se vztahují také na osoby s duševním onemocněním.

Z hlediska zákona o zaměstnanosti není umístění osob se zdravotním postižením kategorizováno podle druhu zdravotního postižení. Za zdravotní postižení se považuje i mentální a duševní postižení, proto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti k umístění osob se zdravotním postižením se vztahují i na osoby s duševním onemocněním.

Výbor žádá, aby zpráva uvedla vývoj ve vztahu k chráněným dílnám a pracovištím.

Je na svobodném rozhodnutí osoby se zdravotním postižením, resp. osoby plně nebo částečně invalidní nebo osoby zdravotně znevýhodněné, zda bude pracovat v chráněné pracovní dílně nebo u zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením, anebo na volném trhu práce. Chráněné pracovní dílny zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, které nenašly pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce a rozhodly se vstoupit do pracovněprávního vztahu v chráněné pracovní dílně.

Zároveň zákon o zaměstnanosti upravuje **pracovní rehabilitaci**, která usnadňuje osobám se zdravotním postižením vstupovat na volný trh práce. Pracovní rehabilitace zahrnuje mimo jiné i přípravu k práci, kterou je cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Zahrnuje i přizpůsobení pracoviště potřebám zdravotně postižené osoby. Příprava k práci se provádí na pracovištích zaměstnavatele individuálně přizpůsobených zdravotnímu stavu osoby se zdravotním postižením. Příprava k práci může být prováděna s podporou asistenta.

Výbor žádá, aby zpráva uvedla, zda osoby se zdravotním postižením požívají práva na obvyklý prospěch, především na spravedlivou odměnu.

Osoby se zdravotním postižením požívají stejného práva na obvyklý prospěch jako jiní zaměstnanci. Na pracovně právní vztahy zdravotně postižených osob se uplatňují taktéž pracovněprávní předpisy, především **zákoník práce**.

Zákoník práce stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

ČLÁNEK 18: PRÁVO NA VÝDĚLEČNOU ČINNOST NA ÚZEMÍ JINÝCH SMLUVNÍCH STRAN

Článek 18, odstavec 4

„S cílem zajistit účinné uplatnění práva zahájit výdělečnou činnost na území kterékoli jiné smluvní strany se smluvní strany zavazují uznat:

Právo svých státních příslušníků opustit svoji zemi a vykonávat výdělečné činnosti na území jiných smluvních států.“

Uved'te prosím, zda existují nějaká omezení nebo zvláštní podmínky omezující právo opustit zemi z těchto důvodů, a pokud ano, jaké právní předpisy platí.

Svoboda pohybu je jedním z práv zaručených **Listinou základních práv a svobod**. Ustanovení článku 14 odst. 2 Listiny stanoví, že každý, kdo se oprávněně zdržuje na území České republiky, má právo ji svobodně opustit. Tuto svobodu je možné omezit pouze zákonem, a to pouze z důvodů stanovených taxativně v článku 14 odst. 3 (tj. jestliže je to nevyhnutelné pro bezpečnost státu, udržení veřejného pořádku, ochranu zdraví nebo ochranu práv a svobod druhých a na vymezených územích též z důvodu ochrany přírody).

Právní předpisy platné pro celou oblast zaměstnávání žádným způsobem neomezují možnost občanů České republiky pracovně působit v zahraničí. Také platné mezinárodní (bilaterální) smlouvy z oblasti zaměstnávání, které Česká republika s některými státy uzavřela, vycházejí z výše uvedeného principu.

ZPRÁVA O PLNĚNÍ DODATKOVÉHO PROTOKOLU K EVROPSKÉ SOCIÁLNÍ CHARTĚ

ČLÁNEK 1 - PRÁVO NA ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI A NA ROVNÉ ZACHÁZENÍ V ZÁLEŽITOSTECH ZAMĚŠTNÁNÍ A POVOLÁNÍ BEZ DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ POHLAVÍ

1. *S cílem zajistit účinné uplatnění práva všech pracovníků na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví se smluvní strany zavazují uznat toto právo a přijmout vhodná opatření k zajištění nebo podpoře jeho naplňování v následujících oblastech:*

- a) *přístup k zaměstnání, ochrana proti propuštění a znovuzařazení do zaměstnání;*
- b) *odborné poradenství, výcvik, rekvalifikace a rehabilitace;*
- c) *podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně odměňování;*
- d) *rozvoj kariéry včetně povýšení.*

2. *Ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství, porod a období po porodu, nebudou považována za diskriminaci zmíněnou v odstavci 1 tohoto článku.*

3. *Odstavec 1 tohoto článku nebrání přijetí zvláštních opatření s cílem odstranit de facto nerovnosti.*

4. *Profesní činnosti, které mohou být z důvodu jejich povahy nebo podmínek, za nichž jsou prováděny, svěřeny pouze osobám jednoho pohlaví, mohou být vyjmuty z rozsahu tohoto článku nebo některých jeho ustanovení.*

Otázka A

Uveďte prosím specifické zákonné ustanovení, příklad významné kolektivní smlouvy apod., které ve Vaší zemi zakazuje přímou a nepřímou diskriminaci na základě pohlaví v oblastech, na které se vztahuje článek 1 odst. 1.

Právní úprava zákazu diskriminace a definice přímé diskriminace, nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuálního obtěžování je obsažena ve zvláštních zákonech, kterými jsou:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), účinnost stanovena na 1. 1. 2009
- zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání,
- zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů,
- zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků.

Do budoucna by měly být definice upraveny jednotně zákonem o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), jehož návrh vláda schválila dne 11. června 2007 a předložila Poslanecké sněmovně Parlamentu dne 12. července 2007 k dalšímu projednání. Předpokládaný termín nabytí účinnosti tohoto zákona je 1. leden 2008.

Zákoník práce v § 16 stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Zákon též umožňuje nezbytné výjimky ze zásady rovného zacházení. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání fyzických osob do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě zaměstnanců a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality fyzické osoby (zaměstnance), vůči které zaměstnavatel uplatňuje dočasné opatření.

Zákon o zaměstnanosti, zakotvuje povinnost rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Tento zákon stanoví povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace 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, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. Dále zákon o zaměstnanosti obsahuje definice přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuálního obtěžování.

Přímou diskriminací se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

Nepřímou diskriminací se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů; nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou

přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnická nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.

Obtěžováním se rozumí jednání, které je druhou fyzickou osobou oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí.

Sexuálním obtěžováním se rozumí jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí.

Právní poměry zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu jako službu, kterou Česká republika poskytuje veřejnosti, přípravu osob na službu, služební vztahy státních zaměstnanců ve správních úřadech, odměňování těchto osob (nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak) a ostatních zaměstnanců v pracovním poměru ve správních úřadech jsou upraveny **služebním zákonem**. Tento zákon stanoví, že služební úřad je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi státními zaměstnanci, pokud jde o jejich podmínky výkonu služby, odměňování a jiná plnění peněžité hodnoty, vzdělávání a příležitost dosáhnout postupu ve službě, nestanoví-li zákon jinak.

V služebních vztazích podle tohoto zákona je zakázána jakákoliv diskriminace státních zaměstnanců z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Je zakázáno i takové jednání, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru zneužívat k újmě jiného státního zaměstnance nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti ani k újmě jiných. Za ponižování lidské důstojnosti státního zaměstnance se považuje i sexuální chování, které je nevítané, nevhodné nebo urážlivé, nebo které může být jiným státním zaměstnancem oprávněně vnímáno jako podmínka, která ovlivňuje výkon práv nebo povinností vyplývajících ze služebního poměru.

Zákon o vojácích z povolání stanoví, že služební orgány jsou povinny zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení se všemi uchazeči o povolání do služebního poměru (dále jen "uchazeč") a se všemi vojáky při vytváření podmínek výkonu služby, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty. Je zakázána diskriminace uchazečů a vojáků z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu a povinností k rodině, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že vojákyně kojí. Je zakázáno i takové jednání služebních orgánů, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci. Za diskriminaci se nepovažují případy, kdy je pro odlišné zacházení věcný důvod spočívající v povaze služby, kterou voják vykonává, a který je pro výkon této služby nezbytný.

Služební orgán ani voják nesmí zneužívat výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru k újmě jiného vojáka nebo k ponižování jeho důstojnosti. Za ponižování důstojnosti se považuje i nežádoucí chování sexuální povahy a všechny formy obtěžování, které směřují k narušení důstojnosti vojáka, vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující a pokořující nebo urážlivé atmosféry, a které jsou nevíтанé, nevhodné nebo mohou být druhým vojákem oprávněně vnímány jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru.

Právní poměry fyzických osob, které v bezpečnostním sboru vykonávají službu (dále jen "příslušník"), jejich odměňování, řízení ve věcech služebního poměru a organizační věci služby (dále jen "služební vztahy") jsou upraveny **zákonem o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů**. Tento zákon v § 16 stanoví, že přijetí občana do služebního poměru nelze odepřít z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, jakož i z důvodu členství v odborových organizacích a jiných sdruženích s výjimkou případů, které stanovuje tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto výjimky se nepovažují za diskriminaci. Zakazuje se i takové jednání bezpečnostního sboru, které diskriminuje občana nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci.

Ve služebním poměru je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodů pohlaví, sexuální orientace, jazyka, náboženského vyznání nebo víry, politického nebo jiného smýšlení, členství v odborových organizacích a jiných sdruženích, majetku, rodu, rasy, barvy pleti, národnosti, etnického nebo sociálního původu, věku, těhotenství a mateřství, manželského a rodinného stavu, povinností k rodině. Obtěžování a sexuální obtěžování se považuje za formu diskriminace; za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění anebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

Zákoník práce v § 110 upravuje **rovnost v odměňování**, když stanoví, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce. Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí. Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

Ustanovení § 110 zákoníku práce tak implementuje v českém právu Směrnici 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.

Zákoník práce garantuje právo na rovné odměňování všem zaměstnancům, tedy osobám, které vykonávají závislou práci pro zaměstnavatele, bez ohledu na to, je-li pracovněprávní vztah založen pracovní smlouvou, dohodou o provedení práci či dohodou o pracovní činnosti, zvolením či jmenováním.

Zákoník práce za účelem **ochrany proti propouštění z důvodu pohlaví** stanoví v § 53, že zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou (tj. v ochranné době). Byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Podle § 55 odst. 2 zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní nebo zaměstnankyní na mateřské dovolené.

Otázka B

Popište prosím jakékoli významné precedenční právo a jiná rozhodnutí v oblasti pokryté článkem 1 odst. 1.

Právní systém České republiky není založen na precedenčním rozhodování, proto pravomocná rozhodnutí ve věci diskriminace v zaměstnání jsou právně závazná pouze pro strany sporu. Rozhodnutí soudů, s výjimkou rozhodnutí tří českých vrcholných soudů a několika vybraných rozhodnutí dalších soudů, se v České republice neuveřejňují. Ministerstvo spravedlnosti zpracovává každým rokem **Statistický přehled soudních agend** a v jeho rámci přehled o pravomocných rozhodnutích soudů v občanskoprávních věcech podle druhů sporů. Do konce roku 2005 byly před soudem projednávány a pravomocně rozhodnuty pouze 2 spory z pracovního poměru s motivem diskriminace na základě pohlaví a potlačování práv náležejících ženám a spory ve věci mzdové diskriminace na základě pohlaví, neboť při řešení těchto sporů strany tradičně upřednostňují mimosoudní cestu

Otázka C

Uveďte prosím, na jaké záruky ohledně uznání práva na rovné zacházení mají ženy a muži nárok, zvláště pokud jde o ochranu proti možným odvetným opatřením ze strany zaměstnavatele následujících po stížnosti nebo po soudním řízení týkajícím se diskriminace.

Zákoník práce v § 14 stanoví, že zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Dále je zaměstnavatel povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.

Taktéž další právní předpisy jako **služební zákon, zákon o vojácích z povolání nebo zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů** stanoví, že služební úřad

(služební orgán nebo bezpečnostní sbor) nesmí státního zaměstnance (vojáka nebo příslušníka) postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících ze služebního poměru. Postihovat či znevýhodňovat nelze ani osobu, která příslušníka v řízení zastupuje.

Otázka D

Uveďte prosím opatření a proces zavedený ve Vaší zemi k zajištění nebo k praktické podpoře rovnosti příležitostí a rovného zacházení. Informace by měly být specifikovány podle oblastí uvedených v článku 1 odst. 1.

V dubnu roku 1998 byl usnesením vlády č. 236 schválen národní akční plán **Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů**. Tento programový dokument je každoročně aktualizován a současně je vládě předkládána souhrnná zpráva o plnění úkolů za uplynulý rok. Podkladem pro zpracování této zprávy jsou informace poskytnuté jednotlivými ministerstvy, případně úřady, sociálními partnery, nestátními neziskovými organizacemi, informace a zkušenosti získané ze zahraničních materiálů, konferencí a rovněž vlastní zkušenosti Ministerstva práce a sociálních věcí působícího již desátým rokem v roli koordinátora této politiky.

V důsledku národního akčního plánu Priority a postupy vlády v prosazování rovnosti mužů a žen a průběžně probíhajících školení vedoucích pracovníků vzrostlo povědomí jednotlivých resortů o této problematice. Resorty obrany a vnitra, které tradičně zaměstnávají více mužů než žen, se staví k problematice rovnosti žen a mužů pozitivně a zodpovědně. Většina resortů pravidelně uvádí, že při výběru do vedoucích funkcí jsou uplatňována hlediska kvalifikačních předpokladů a odborných znalostí a schopností, nikoli hledisko pohlaví. Co se týká pozitivních opatření, je možno uvést ministerstvo obrany, které rozkazem ministra obrany umožnilo případné přijetí dočasných mimořádných opatření k vyrovnání výrazných rozdílů v zastoupení žen a mužů v účasti na rozhodujících společenských aktivitách (tzv. pozitivní akce) přímo. Avšak konkrétní opatření tohoto charakteru nebylo dosud nutné přijímat, neboť k postupnému zvyšování počtu žen ve vedoucích místech dochází přirozenou cestou.

Přirozenou součástí veškerých jednání zástupců jednotlivých resortů ve všech orgánech Rady hospodářské a sociální dohody bylo v období roku 2006 řešení otázek rovných příležitostí žen a mužů. Při přípravě koncepčních dokumentů resp. zpracování připomínek ke koncepčním dokumentům ostatních resortů všechna ministerstva zastoupena v Radě hospodářské a sociální dohody důsledně deklarují, že dbají na zapracování zásady rovných příležitostí žen a mužů.

K rovnému zacházení a rovným příležitostem žen a mužů v zaměstnání je možno obecně konstatovat, že postupem času dochází k určitému vyrovnávání. Bohužel, přestože ženy a muži mají stejný přístup ke vzdělání a dosahují stejné vzdělanosti, stále obecně neexistuje jejich rovnost v zaměstnání. Vyrovnávání jednak není rovnoměrné, neboť záleží na přístupu jednotlivých zaměstnavatelů, a je pomalejší, než by bylo žádoucí.

Otázka E

Poskytněte prosím informace o faktických situacích, které ve Vaší zemi zakládají nerovnosti v záležitostech pokrytých článkem 1 odst. 1a uveďte, jaká specifická opatření byla přijata k nápravě takových situací.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění stanoví, že důchodového pojištění jsou při splnění podmínek stanovených v tomto zákoně účastny také osoby pečující o dítě ve věku do čtyř let. Muž se pro tyto účely dle § 5 odst. 3 zákona o důchodovém pojištění považoval za osobu pečující o dítě do čtyř let, jen pokud podal přihlášku k účasti na pojištění nejpozději do dvou let od skončení péče. Ženy žádnou lhůtou vázány nebyly.

Ústavní soud České republiky nálezem z 6. června 2006 (Pl. ÚS 42/04) dovedil, že ustanovení § 5 odst. 3 zákona o důchodovém pojištění je ve svých důsledcích diskriminační ve vztahu k čl. 1 a čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod zejména ve vztahu k právu na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří podle čl. 30 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. *Napadené ustanovení uvedené články zjevně porušuje, neboť vybrané subjekty jsou bez dostatečných důvodů diskriminovány ve srovnání se subjekty jinými, které se nacházejí v naprosto identickém právním postavení. Ústavní soud tedy usuzuje, že napadené ustanovení – důsledně vzato - vyvolává neodůvodněnou nerovnost mezi subjekty zúčastněnými na důchodovém pojištění, který byl založen přijetím institutu povinného podání přihlášky k účasti na pojištění pro muže ve lhůtě do dvou let od skončení péče o dítě. V tomto směru tedy Ústavní soud neshledal žádný důvod, který by byl způsobilý rozumně vysvětlit nerovnost v přístupu k subjektům, nacházejícím se ve stejné situaci tak, jak je shora podrobně popsáno.*

Ustanovení § 5 odst. 3 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, které považovalo muže za osobu pečující o dítě do čtyř let věku, jen pokud podal přihlášku k účasti na pojištění do dvou let od skončení péče se, bylo zrušeno výše uvedeným nálezem Ústavního soudu České republiky dnem 1. července 2007.

Otázka F

Uveďte prosím, zda jsou ve Vaší zemi otázky sociálního zabezpečení a další otázky vyjmenované v Příloze vyloučené z rozsahu aplikace Protokolu.

Otázky sociálního zabezpečení vyloučeny nejsou.

Otázka G

Uveďte prosím, jaká specifická opatření byla přijata v souladu s článkem 1 odst. 2 k ochraně žen v zaměstnání a povolání s ohledem na těhotenství, porod a období po porodu.

Nový **zákoník práce**, který nabyl účinnosti k 1. 1. 2007, navazuje na předešlý zákoník práce a upravuje některé instituty přijaté k ochraně žen v zaměstnání a povolání s ohledem na

těhotenství, porod a období po porodu. Jde především o převedení na jinou práci, návrat na původní místo a zákaz výpovědi.

Podle § 41 **zákoníku práce**, je zaměstnavatel povinen **převést na jinou práci** těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která kojí, nebo zaměstnankyni – matku do konce devátého měsíce po porodu, jestliže vykonávají práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která, podle lékařského posudku, ohrožuje jejich těhotenství nebo mateřství. Dále má zaměstnavatel povinnost převést na jinou práci těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která kojí, nebo zaměstnankyni – matku do konce devátého měsíce po porodu, které pracují v noci a které o to zaměstnavatele požádaly. Při převedení na jinou práci je povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro zaměstnankyni vhodná a pokud možno odpovídala její kvalifikaci.

Odpadnou-li důvody, pro které byla zaměstnankyně převedena na jinou práci, zařadí ji zaměstnavatel na práci podle pracovní smlouvy, nedohodne-li se s ní na změně pracovní smlouvy.

Po návratu z mateřské dovolené má žena nárok na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé a na zlepšení pracovních podmínek, na který měla nárok během své nepřítomnosti.

Podle § 216 zákoníku práce se doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, posuzuje pro účely dovolené jako výkon práce.

Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, stanoví, že mateřská a rodičovská dovolená se započítává do doby praxe v oboru požadované práce.

Z uvedených ustanovení vyplývá, že má zaměstnankyně po mateřské dovolené nárok na rovnocenné pracovní místo, a to za podmínek, které nejsou méně příznivé. Má také nárok na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měla nárok během své nepřítomnosti.

Zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel nesmí dát zaměstnankyni výpověď v době, kdy je těhotná nebo čerpá mateřskou dovolenou (tj. v ochranné době). Byla-li dána zaměstnankyni výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Zaměstnavatel taktéž nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní nebo zaměstnankyní na mateřské dovolené.

Česká právní úprava rozlišuje dva pojmy – pojem **mateřská dovolená** a pojem **rodičovská dovolená**. Mateřská dovolená přísluší zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě a její délka činí obecně 28 týdnů. Na čerpání rodičovské dovolené mají právní nárok zaměstnankyně i zaměstnanci, a to do 3 let věku dítěte.

Podle zákoníku práce jsou mateřská dovolená i rodičovská dovolená posuzovány jako osobní překážka v práci na straně zaměstnance. Nástupem zaměstnankyně na mateřskou dovolenou nebo nástupem zaměstnankyně nebo zaměstnance na rodičovskou dovolenou

nedochází ke skončení pracovního poměru. Jejich pracovní poměr nadále trvá a pracovní smlouva, kterou mají uzavřenou se zaměstnavatelem, zůstává v platnosti. Návrat po mateřské dovolené na stejné nebo rovnocenné pracovní místo je českým právním řádem zajištěn především sjednáním druhu práce a místa výkonu práce v pracovní smlouvě.

V praxi tato úprava znamená, že do 22 týdnů věku dítěte zaměstnankyni náleží mateřská dovolená, případně zaměstnanci náleží rodičovská dovolená. Po tuto dobu mají zaměstnankyně i zaměstnanec ze zákona nárok vrátit se v zaměstnání na své původní místo. Po uplynutí 22 týdnů věku dítěte mají zaměstnankyně i zaměstnanec nárok na rodičovskou dovolenou do 3 let věku dítěte s tím, že po návratu z rodičovské dovolené nemají již ze zákona nárok vrátit se na své původní místo, ale mají právo být zařazeni podle pracovní smlouvy.

Právní nárok zaměstnankyně na mateřskou dovolenou a právní nárok zaměstnankyně nebo zaměstnance na rodičovskou dovolenou stanoví §§ 195 – 197 zákoníku práce.

Otázka H

Uveďte prosím, zda existují jiná opatření k ochraně žen nebo mužů v případech pokrytých článkem 1 odst. 1 a vysvětlete důvody jejich přijetí a rozsah.

Opatření přijatá k ochraně žen k zajištění rovného zacházení v oblastech uvedených v čl. 1 odst. 1 Protokolu vycházejí především z ochrany žen těhotných, kojících a matek do konce devátého měsíce po porodu, protože především ty se mohou vzhledem ke své rodinné situaci stát obětí diskriminace na základě pohlaví (zákon o zaměstnanosti stanoví, že diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví). V podobnostech k **zákazu výpovědi v ochranné lhůtě, převedení na jinou práci a návrat na původní pracovní místo** odkazujeme na odpověď k otázce G.

K zajištění **ochrany** mužů a žen proti diskriminaci na základě pohlaví **při propouštění** ze zaměstnání stanoví § 50 zákoníku práce, že výpověď zaměstnavatele zaměstnanci musí být dána písemně, musí v ní být skutkově vymezen důvod výpovědi tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným výpovědním důvodem, a musí být doručena zaměstnanci, jinak je neplatná. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů výslovně stanovených v zákoníku práce. Ten neobsahuje výpovědní důvody, jako jsou žádost o mateřskou dovolenou nebo čerpání mateřské dovolené ani žádost o rodičovskou dovolenou nebo čerpání rodičovské dovolené.

Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do 8 let smí být vysíláni na služební cestu jen s jejich souhlasem. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do 8 let smí být přeloženi jen se svým souhlasem; to platí též pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance pečující o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let.

Otázka I

Uved'te prosím, zda jsou některá povolání vyhrazena jednomu pohlaví (pokud je tomu tak, potom o jaká povolání jde), jakož i důvody pro tuto kvalifikaci: povaha činnosti, podmínky za kterých je vykonávána atd.

Právním předpisem, který zakazuje některé práce ženám, je vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví **práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu** a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. Tato vyhláška stanoví v souladu s právem Evropských společenství práce a pracoviště, které jsou zakázané těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu, a práce a pracoviště zakázané mladistvým a vymezují práce a pracoviště, na kterých mohou kojící ženy a matky do konce devátého měsíce po porodu takové práce konat, a podmínky, za kterých mohou mladiství výjimečně takové práce konat z důvodu přípravy na povolání pod odborným dohledem.

Těhotným ženám jsou zakázány tyto práce:

- a) v prostředí, v němž je tlak vzduchu vyšší než okolní atmosférický tlak o více než 20 kPa,
- b) v prostředí, v němž je koncentrace kyslíku v ovzduší nižší než 20 % objemových,
- c) vyžadující používání izolačních dýchacích přístrojů,
- d) spojené s fyzickou zátěží neúměrnou vzhledem ke změnám organismu v těhotenství, zejména
 1. vykonávané velkými svalovými skupinami s převažující dynamickou složkou svalové práce, které překračují pro celkovou fyzickou zátěž kritéria odpovídající kategorii druhé podle zvláštního právního předpisu,
 2. spojené s přepravou břemen pomocí manipulace s jednoduchými bezmotorovými prostředky,
 3. spojené se zvedáním a přenášením břemen překračujících ukazatele uvedené v příloze č. 1, při nichž přípustný minutový energetický výdej překračuje 14,5 kJ . min⁻¹ netto,
 4. spojené s opakovaným zaujímáním podmíněně přijatelných nebo nepřijatelných pracovních poloh, kterými jsou například hluboký předklon, poloha vkleče, vleže, ve vypjatém stoji na špičkách, s rukama nad hlavou, zařazené do kategorií druhé a třetí podle zvláštního právního předpisu a dále práce spojené s opakovaným otáčením trupu o více než 10 stupňů,
 5. spojené s tlakem na břicho,
 6. při nichž nelze upravit pracovní místo s ohledem na antropometrické změny těla ženy,
 7. v pracovních polohách bez možnosti jejich střídání, trvale vykonávané vsedě nebo vstoje,
 8. vykonávané ve vnuceném pracovním tempu,
 9. spojené s psychickou zátěží, zařazené do třetí kategorie podle zvláštního právního předpisu,
- e) spojené s expozicí hluku zařazené do třetí nebo čtvrté kategorie podle zvláštního právního předpisu,
- f) při nichž by mohly být vystaveny rázům,
- g) spojené s expozicí vibracím,

1. přenášeným na ruce, pokud jsou tyto práce zařazeny do třetí nebo čtvrté kategorie podle zvláštního právního předpisu,
 2. celkovým horizontálním a vertikálním vibracím, jejichž hodnoty překračují nejvyšší přípustné hodnoty stanovené zvláštním právním předpisem snížené o 10 dB,
- h) při nichž dochází za běžných pracovních podmínek ke značnému znečištění kůže minerálními oleji,
- i) s karcinogeny a mutageny a při pracovních procesech s rizikem chemické karcinogenity, uvedenými ve zvláštním právním předpisu,
- j) s chemickými látkami a chemickými přípravky
1. způsobujícími akutní nebo chronické otravy s těžkými nebo nevratnými následky pro zdraví označovanými větami R 23, R 26, R 28, R 39, R 40 a R 48 podle zvláštního právního předpisu,
 2. poškozujícími reprodukční schopnost anebo plod v těle matky označovanými větami R 60, R 61, R 62 a R 63 podle zvláštního právního předpisu,
 3. poškozujícími kojence prostřednictvím mateřského mléka označovanými větou R 64 podle zvláštního právního předpisu,
 4. vyvolávajícími těžká poškození zdraví při vstřebávání kůží označovanými větou R 24 nebo větou R 27 nebo majícími výrazné senzibilizující účinky na dýchací ústrojí nebo kůži označovanými větami R 42, R 43 podle zvláštního právního předpisu,
 5. omezujícími dělení buněk,
 6. při kombinaci R vět uvedených v bodech 1 až 4,
- k) spojené s expozicí olovu a jeho ionizovaným sloučeninám,
- l) při výrobě léčiv a veterinárních přípravků, obsahujících hormony, antibiotika a jiné biologicky vysoce účinné látky, pokud nelze na podkladě podrobného vyhodnocení expozice a rizika vyloučit, že nedojde za předvídatelných podmínek k poškození zdraví těhotné ženy nebo plodu,
- m) při výrobě cytostatik, jejich přípravě k injekční aplikaci, při jejím provádění a při ošetřování pacientů léčených cytostatiky,
- n) spojené s expozicí rtuti, oxidu uhelnatému a jiným chemickým látkám, již neuvedeným v písmenech i), j) a k), pokud jsou práce s nimi zařazeny do kategorií druhé až čtvrté podle zvláštního právního předpisu,
- o) v kontrolovaných pásmech pracovišť se zdroji ionizujícího záření, kde podmínky práce nezajišťují pro plod stejný stupeň radiační ochrany jako pro každého jednotlivce z obyvatelstva,
- p) spojené s expozicí viru rubeoly nebo původci toxoplasmózy a práce spojené s expozicí jiným biologickým činitelům skupin 2 až 4 uvedeným ve zvláštním právním předpisu, zařazené do třetí nebo čtvrté kategorie podle zvláštního právního předpisu, pokud nelze u těhotné ženy prokázat imunitu proti biologickým činitelům, které přicházejí při dané práci v úvahu,
- q) v prostorách, kde jsou překračovány nejvyšší přípustné hodnoty elektromagnetického záření a elektromagnetických polí stanovené pro obyvatelstvo zvláštním právním předpisem,
- r) zařazené podle zvláštního právního předpisu jako rizikové, pokud se na ně nevztahuje ustanovení písmene p),
- s) vykonávané za podmínek, při nichž jsou překračovány operativní teploty to max. v důsledku tepelné zátěže z technologie,
- t) vykonávané po dobu delší než čtyři hodiny za pracovní dobu v prostorách, v nichž je teplota vzduchu udržována uměle na hodnotě 4 stupně C a nižší,

- u) vykonávané po dobu delší než jednu hodinu souhrnně za pracovní dobu při teplotách nižších než -5 stupňů C,
- v) se zvýšeným rizikem úrazů, zejména práce
 1. při výrobě a zpracování výbušnin a výbušných předmětů a zacházení s nimi,
 2. s kapalinami označovanými větami R 11 a R 12 podle zvláštního právního předpisu, nejde-li o jejich používání v laboratořích nebo při poskytování zdravotní nebo veterinární péče,
 3. při nichž hrozí zhroucení konstrukce, staveb nebo pády předmětů,
 4. ve výškách nad 1,5 m měřeno od úrovně podlahy po úroveň chodidel a nad volnou hloubkou,
 5. na zařízeních vysokého elektrického napětí,
 6. s nebezpečnými zvířaty, jejichž seznam je uveden ve zvláštním právním předpisu,
 7. související s chovem zvířat, která by mohla být příčinou zvýšeného nebezpečí úrazu,
 8. při porážení zvířat na jatkách,
 9. v prostoru uzavřených nádob a nádrží,
 10. při dezinfekci a deratizaci prostorů plyny,
 11. při ošetřování pacientů umístěných v uzavřených psychiatrických odděleních zdravotnických zařízení.

Ženám, které kojí, jsou zakázány práce uvedené výše pod písmeny h) až n) a o), jde-li o práci v kontrolovaném pásmu pracovišť s otevřenými radionuklidovými zářiči.

Matkám do konce devátého měsíce po porodu jsou zakázány práce uvedené výše pod písmeny a) až d), f) a g), s) až v).

Mladistvým ženám při přípravě na budoucí povolání, které jsou těhotné nebo kojící nebo matky do konce devátého měsíce po porodu, jsou zakázány mimo výše uvedených prací i další práce uvedené v této vyhlášce.

Na příslušnice bezpečnostních sborů se vztahuje vyhláška č. 432/2004 Sb., kterou se stanoví seznam činností zakázaných těhotným příslušnicím, příslušnicím do konce devátého měsíce po porodu a příslušnicím, které kojí. Tato vyhláška stanoví zakázané práce a činnosti ve stejném rozsahu jako výše uvedená vyhláška č. 288/2003 Sb.

Ve svých Závěrech k předchozí zprávě k článku 1 odst. 3 požadoval Výbor pro sociální práva zodpovědět následující dotazy:

Výbor žádá, aby zpráva zahrnula statistická data k postavení žen v zaměstnání a odborné přípravě.

V roce 2006 bylo v české ekonomice podle Výběrových šetření pracovních sil ČSÚ (VŠPS) v průměru 4 828,1 tisíc zaměstnaných osob. Počet zaměstnaných představuje 55,0 % obyvatel České republiky starších 15ti let. Zaměstnanost žen dosáhla 2 086,1 tisíc, což znamená, že zaměstnaných je 46,1 % žen starších 15ti let. Podíl žen na celkové zaměstnanosti představuje 43,2 %.

Ekonomická aktivita v letech 2005 a 2006

| | 2005 | | | 2006 | | |
|--|------------|--------|--------|------------|--------|--------|
| | celkem | muži | ženy | celkem | muži | ženy |
| | v tisících | | | v tisících | | |
| Populace 15+ celkem | 8716,0 | 4210,0 | 4506,0 | 8773,4 | 4246,5 | 4526,9 |
| Ekonomicky aktivní (zaměstnaní a nezaměstnaní) | 5174,2 | 2892,2 | 2282,0 | 5199,4 | 2911,1 | 2288,3 |
| Zaměstnaní v NH | 4764,0 | 2705,5 | 2058,5 | 4828,1 | 2742,0 | 2086,1 |
| Nezaměstnaní | 410,2 | 186,7 | 223,5 | 371,3 | 169,1 | 202,2 |
| Ekonomicky neaktivní celkem | 3541,8 | 1317,8 | 2224,0 | 3574,0 | 1335,4 | 2238,6 |

Zdroj: ČSÚ – VŠPS

Celková míra zaměstnanosti obyvatelstva ve věku 15 - 64 let představuje 65,3 %.
míra zaměstnanosti žen 56,8 %, míra zaměstnanosti mužů 73,7 %.

Míra zaměstnanosti (v %)

| věkové skupiny | 2005 | | | 2006 | | |
|----------------|--------|------|------|--------|------|------|
| | celkem | muži | ženy | celkem | muži | ženy |
| 15 - 64 | 64,8 | 73,3 | 56,3 | 65,3 | 73,7 | 56,8 |
| 15 - 24 | 27,3 | 31,2 | 23,3 | 27,7 | 31,5 | 23,7 |
| 25 - 39 | 78,9 | 91,1 | 66,2 | 79,0 | 91,1 | 66,4 |
| 40 - 54 | 85,4 | 88,4 | 82,5 | 86,6 | 89,5 | 83,6 |
| 55 - 64 | 44,6 | 59,4 | 31,0 | 45,2 | 59,5 | 32,1 |
| 15+ | 54,7 | 64,3 | 45,7 | 55,0 | 64,6 | 46,1 |

Zdroj: ČSÚ – VŠPS

Nejpočetnější skupinu zaměstnaných tvoří zaměstnanci pracujících za mzdu, jejichž počet v roce 2006 činil 4 032,0 tisíc osob, tj. 83,5 % všech zaměstnaných. Podíl této kategorie žen je vyšší, představuje 88,9 % ze všech zaměstnaných žen. Naopak nižší je zastoupení žen mezi podnikateli bez zaměstnanců (7,4 %) i mezi podnikateli se zaměstnanci (2,2 %).

Počty zaměstnaných žen podle postavení v hlavním zaměstnání

| | 2005 | | 2006 | | 2005 | | 2006 | |
|--------------------------------|---------------|-------|---------|-------|-------------|-------|---------|-------|
| | tisíc | % | tisíc | % | tisíc | % | tisíc | % |
| | celkem | | | | ženy | | | |
| Zaměstnaní | 4 764,0 | 100,0 | 4 828,1 | 100,0 | 2 058,5 | 100,0 | 2 086,1 | 100,0 |
| z toho: | | | | | | | | |
| Zaměstnanci | 3 979,5 | 83,5 | 4 032,0 | 83,5 | 1 838,0 | 89,3 | 1 854,9 | 88,9 |
| Členové produkčních družstev | 21,3 | 0,4 | 16,3 | 0,3 | 6,3 | 0,3 | 4,8 | 0,2 |
| Podnikatelé bez zaměstnanců | 551,1 | 11,6 | 550,8 | 11,4 | 147,5 | 7,2 | 154,0 | 7,4 |
| Podnikatelé se zaměstnanci | 177,1 | 3,7 | 195,9 | 4,1 | 41,0 | 2,0 | 46,2 | 2,2 |
| Pomáhající rodinní příslušníci | 35,0 | 0,7 | 32,5 | 0,7 | 25,7 | 1,2 | 26,4 | 1,3 |

Zdroj: ČSÚ – VŠPS

Z hlediska úvazků převažují ženy mezi zaměstnanými na zkrácenou pracovní dobu, s úvazky na dobu určitou. Naopak více mužů má druhé zaměstnání a úvazky na dobu neurčitou.

Zaměstnanost žen podle druhu pracovního úvazku

| | 2005 | | 2006 | | 2005 | | 2006 | |
|---|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|--------------|
| | tisíc | % | tisíc | % | tisíc | % | tisíc | % |
| | celkem | | | | ženy | | | |
| Zaměstnaní | 4 764,0 | 100,0 | 4 828,1 | 100,0 | 2 058,5 | 100,0 | 2 086,1 | 100,0 |
| mající druhé (další) zaměstnání | 114,9 | 2,5 | 103,6 | 2,4 | 46,7 | 2,0 | 43,9 | 2,1 |
| úvazek na dobu neurčitou nebo jako podnikatelka | 4 415,0 | 92,0 | 4 472,9 | 92,7 | 1 876,0 | 90,3 | 1 897,4 | 91,0 |
| úvazek na dobu určitou | 345,5 | 7,8 | 352,4 | 7,3 | 181,3 | 9,4 | 187,2 | 9,0 |
| na plnou pracovní dobu | 4 530,1 | 95,1 | 4 585,4 | 95,1 | 1 882,4 | 91,7 | 1 905,3 | 91,3 |
| na zkrácenou pracovní dobu | 233,2 | 4,9 | 242,0 | 4,9 | 176,0 | 8,3 | 180,4 | 8,6 |

Zdroj: ČSÚ – VŠPS

Jako podzaměstnaní (jimiž jsou podle metodiky Mezinárodní organizace práce všechny osoby, které pracují ve svém hlavním zaměstnání na částečný úvazek nebo méně než 40 hodin týdně, přejí si pracovat vyšší počet hodin než ve stávajících zaměstnáních a jsou schopny vykonávat větší počet hodin) bylo klasifikováno 47,7 tisíc osob, z toho 36,8 tisíc žen, tj. 77,1 % (údaj za rok 2006).

Z hlediska sektorové struktury je nejvyšší zaměstnanost v terciárním sektoru (služby), kde je zaměstnáno celkem 56,3 % všech zaměstnaných, podíl žen zaměstnaných v tomto sektoru na celkovém počtu zaměstnaných žen činí 70,7 %. Nižší je naopak zaměstnanost žen v primárním sektoru (zemědělství, lesnictví) – 2,8 %, a v sekundárním sektoru (průmysl, stavebnictví) – 26,5 % všech zaměstnaných žen, zatímco celková zaměstnanost v těchto sektorech tvoří 3,8 %, resp. 39,9 %.

Zaměstnanost žen podle sektorů národního hospodářství

| | 2005 | | 2006 | | 2005 | | 2006 | |
|-----------------------|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|--------------|
| | tisíc | % | tisíc | % | tisíc | % | tisíc | % |
| | celkem | | | | ženy | | | |
| | 4 764,0 | 100,0 | 4 828,1 | 100,0 | 2 058,5 | 100,0 | 2 086,1 | 100,0 |
| I. sektor | 189,4 | 4,0 | 181,7 | 3,8 | 58,1 | 2,8 | 58,2 | 2,8 |
| II. sektor | 1 880,5 | 39,4 | 1 929,4 | 39,9 | 544,9 | 26,5 | 563,2 | 27,0 |
| <i>v tom: průmysl</i> | 1 421,9 | 29,8 | 1 493,0 | 30,9 | 506,2 | 24,6 | 529,9 | 25,4 |
| <i>stavebnictví</i> | 458,5 | 9,6 | 436,3 | 9,0 | 38,7 | 1,9 | 33,3 | 1,6 |
| III. sektor | 2 694,1 | 56,6 | 2 717,0 | 56,3 | 1 455,5 | 70,7 | 1 464,7 | 70,2 |

Zdroj: ČSÚ – VŠPS

**PRÁCE A
MZDY**

LABOUR AND EARNINGS

**Postavení v hlavním zaměstnání v civilním sektoru (VŠPS)
Status of employment: first job in the civil sector (LFSS)**

Source:
CZSO

Pramen: ČSÚ

| Zaměstnaní v civilním sektoru | | 1993 | 1995 | 2000 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | The employed in the civil sector | | |
|-------------------------------|---|-------------------------------|----------------|----------------|--------------|--------------|----------------|-------------------------------|------------------------------------|---|--|
| Ženy v tom: | CZ-ICSE skupina | v tis. osob Thous. persons | | | | | | | CZ-ICSE Group | | |
| | | 2 137,1 | 2 177,0 | 2 055,0 | 063,6 | 046,5 | 2 042,3 | 2 056,9 | Women | | |
| | zaměstnanci | 1 928,2 | 1 960,1 | 1 827,4 | 831,6 | 801,0 | 1 810,3 | 1 836,4 | Employees | 1 | |
| | zaměstnavatelé pracující na vlastní účet | 28,9 | 45,4 | 45,4 | 43,7 | 43,9 | 41,8 | 41,0 | Employers Own-account workers | 2 | |
| | členové produkčních družstev pomáhající rodinní příslušníci | 94,7 | 111,5 | 142,9 | 151,9 | 165,6 | 158,2 | 147,5 | Members of producers' cooperatives | 3 | |
| | nezjištěno | - | - | - | 0,2 | 0,3 | . | - | Family workers Not identified | 4 | |
| | | % | | | | | | | | | |
| | zaměstnanci | 90,2 | 90,0 | 88,9 | 88,8 | 88,0 | 88,6 | 89,3 | Employees | 1 | |
| | zaměstnavatelé pracující na vlastní účet | 1,4 | 2,1 | 2,2 | 2,1 | 2,1 | 2,0 | 2,0 | Employers Own-account workers | 2 | |
| | členové produkčních družstev pomáhající rodinní příslušníci | 4,4 | 5,1 | 7,0 | 7,4 | 8,1 | 7,7 | 7,2 | Members of producers' cooperatives | 3 | |
| nezjištěno | - | - | - | 0,0 | 0,0 | . | . | Family workers Not identified | 4 | | |
| Muži v tom: | CZ-ICSE skupina | v tis. osob Thous. persons | | | | | | | CZ-ICSE Group | | |
| | | 2 665,5 | 2 731,0 | 2 620,6 | 666,4 | 651,0 | 2 641,6 | 2 692,4 | Men | | |
| | zaměstnanci | 2 239,7 | 2 260,0 | 2 088,2 | 099,8 | 057,1 | 2 057,2 | 2 128,4 | Employees | 1 | |
| | zaměstnavatelé pracující na vlastní účet | 101,6 | 142,6 | 150,8 | 148,8 | 152,9 | 145,7 | 136,1 | Employers Own-account workers | 2 | |
| | členové produkčních družstev | 213,5 | 262,9 | 343,2 | 388,6 | 415,7 | 415,0 | 403,6 | Members of producers' cooperatives | 3 | |

| | | | | | | | | | | |
|--|---|------|------|------|------|------|------|------|--|---|
| pomáhající rodinní příslušníci nezjištěno | 5 | 5,3 | 7,6 | 5,6 | 4,1 | 7,9 | 8,1 | 9,2 | <i>Family workers Not identified</i> | 5 |
| | | - | - | - | 0,5 | 0,1 | . | . | | |
| % | | | | | | | | | | |
| v tom: | | | | | | | | | | |
| zaměstnanci | 1 | 84,0 | 82,8 | 79,7 | 78,8 | 77,6 | 77,9 | 79,1 | <i>Employees</i> | 1 |
| zaměstnavatelé pracující na vlastní účet | 2 | 3,8 | 5,2 | 5,8 | 5,6 | 5,8 | 5,5 | 5,1 | <i>Employers Own- account workers Members of producers' cooperatives</i> | 2 |
| | 3 | 8,0 | 9,6 | 13,1 | 14,6 | 15,7 | 15,7 | 15,0 | | 3 |
| členové produkčních družstev | 4 | 3,9 | 2,1 | 1,2 | 0,9 | 0,7 | 0,6 | 0,6 | | 4 |
| pomáhající rodinní příslušníci nezjištěno | 5 | 0,2 | 0,3 | 0,2 | 0,2 | 0,3 | . | . | <i>Family workers Not identified</i> | 5 |
| | | - | - | - | . | . | . | . | | |

Rekvalifikace od počátku roku

| | do 31. 12. 2005 | | do 31. 12. 2006 | |
|--|-----------------|--------------|-----------------|--------------|
| | celkem | % | celkem | % |
| Účastníci rekvalifikací celkem | 46 772 | 100,0 | 59 035 | 100,0 |
| z toho | | | | |
| ženy | 28 042 | 60,0 | 35 883 | 60,8 |
| rekvalifikace v rámci projektů ESF | 43 | 0,1 | 16 347 | 27,7 |
| uchazeči o zaměstnání | 46 202 | 98,8 | 58 123 | 98,5 |
| zájemci o zaměstnání | 553 | 1,2 | 898 | 1,5 |
| osoby se zdravotním postižením | 3 276 | 7,0 | 5 271 | 8,9 |
| absolventi VŠ do 30 let | 165 | 0,4 | 415 | 0,7 |
| ženy – těhotné, kojící, matky do 9. měsíce po porodu | 490 | 1,0 | 292 | 0,5 |
| péče o dítě do 15 let | 7 385 | 15,8 | 9 204 | 15,6 |
| zvláštní pomoc | 303 | 0,6 | 365 | 0,6 |
| azylanti | 11 | 0,0 | 23 | 0,0 |
| absolventi (do 2 let po ukončení studia) | 5 310 | 11,4 | 5 393 | 9,1 |
| mladiství bez kvalifikace | 372 | 0,8 | 450 | 0,8 |
| občané EU/EHP + Švýcarsko | 46 449 | 99,3 | 58 521 | 99,1 |
| cizinci | 323 | 0,7 | 514 | 0,9 |
| Věková struktura | | | | |
| do 19 let | 3 770 | 8,1 | 3 665 | 6,2 |
| - z toho mladiství | 610 | 1,3 | 708 | 1,2 |
| 20 – 24 let | 9 387 | 20,1 | 10 970 | 18,6 |
| 25 – 29 let | 6 144 | 13,1 | 7 335 | 12,4 |
| 30 – 34 let | 6 935 | 14,8 | 8 794 | 14,9 |
| 35 – 39 let | 5 569 | 11,9 | 7 152 | 12,1 |
| 40 – 44 let | 4 817 | 10,3 | 6 467 | 11,0 |
| 45 – 49 let | 4 059 | 8,7 | 5 533 | 9,4 |
| 50 – 54 let | 4 405 | 9,4 | 6 295 | 10,7 |
| 55 – 59 let | 1 625 | 3,5 | 2 702 | 4,6 |
| 60 – 64 let | 61 | 0,1 | 121 | 0,2 |
| 65 a více let | 0 | 0,0 | 1 | 0,0 |
| Vzdělanostní struktura | | | | |
| (A) bez vzdělání | 1 | 0,0 | 13 | 0,0 |
| (B) neúplné základní vzdělání | 69 | 0,1 | 67 | 0,1 |
| (C) základní vzdělání + praktická škola | 5 939 | 12,7 | 8 751 | 14,8 |
| (D) nižší střední vzdělání | 36 | 0,1 | 39 | 0,1 |
| (E) nižší střední odborné vzdělání | 862 | 1,8 | 1 064 | 1,8 |
| (H) střední odborné vzdělání (vyučen) | 15 587 | 33,3 | 20 452 | 34,6 |
| (J) střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity a bez vyučení | 485 | 1,0 | 582 | 1,0 |
| (K) ÚSV vzdělání | 2 771 | 5,9 | 3 098 | 5,2 |
| (L) ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou) | 3 651 | 7,8 | 4 465 | 7,6 |
| (M) ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení) | 14 231 | 30,4 | 16 856 | 28,6 |
| (N) vyšší odborné vzdělání | 553 | 1,2 | 602 | 1,0 |
| (R) bakalářské vzdělání | 261 | 0,6 | 355 | 0,6 |
| (T) vysokoškolské vzdělání | 2 244 | 4,8 | 2 601 | 4,4 |
| (V) doktorské vzdělání (vědecká výchova) | 64 | 0,1 | 68 | 0,1 |

| | | | | |
|---|--------|-------------|--------|-------------|
| Typ rekvalifikace | | | | |
| profesní rekvalifikace – pro D | 11 395 | 24,4 | 13 966 | 23,7 |
| profesní rekvalifikace – pro THP | 8 863 | 18,9 | 9 257 | 15,7 |
| rozšíření kvalifikace | 14 259 | 30,5 | 26 462 | 44,8 |
| obnovení kvalifikace | 104 | 0,2 | 114 | 0,2 |
| nespecifická rekvalifikace | 1 349 | 2,9 | 953 | 1,6 |
| příprava k podnikání | 1 626 | 3,5 | 2 183 | 3,7 |
| jiná rekvalifikace | 6 022 | 12,9 | 4 018 | 6,8 |
| kurz IT | 739 | 1,6 | 1 531 | 2,6 |
| specializovaný kurz pro OZP – příprava na práci | 3 | 0,0 | 68 | 0,1 |
| Doba rekvalifikace | | | | |
| do 1 týdne | 2 526 | 5,4 | 3 292 | 5,6 |
| nad 1 týden do 1 měsíce | 17 661 | 37,8 | 23 913 | 40,5 |
| nad 1 měsíc do 3 měsíců | 14 201 | 30,4 | 18 423 | 31,2 |
| nad 3 měsíce do 6 měsíců | 7 922 | 16,9 | 9 018 | 15,3 |
| nad 6 měsíců do 12 měsíců | 4 325 | 9,2 | 4 264 | 7,2 |
| nad 12 měsíců | 137 | 0,3 | 125 | 0,2 |
| Délka evidence před rekvalifikací | | | | |
| do 3 měsíců | 13 614 | 29,1 | 16 167 | 27,4 |
| nad 3 měsíce do 6 měsíců | 11 479 | 24,5 | 13 740 | 23,3 |
| nad 6 měsíců do 9 měsíců | 6 742 | 14,4 | 8 661 | 14,7 |
| nad 9 měsíců do 12 měsíců | 3 985 | 8,5 | 4 922 | 8,3 |
| nad 12 měsíců do 24 měsíců | 6 266 | 13,4 | 7 988 | 13,5 |
| nad 24 měsíců | 4 686 | 10,0 | 7 584 | 12,8 |

Zdroj: MPSV

Výbor žádá, aby příští zpráva shrnula opatření přijatá k informování zaměstnanců o jejich právech týkajících se rovnosti na pracovišti.

Podle § 279 odst. 1 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance o opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace.

Informace o genderové problematice jsou zaměstnancům (veřejnosti) poskytovány též prostřednictvím médií, zejména prostřednictvím tisku a televizních nebo rozhlasových diskusních pořadů.

Od 15. května 2006 do 15. ledna 2007 probíhal twinning light projekt PHARE České republiky a Německa **Prosazování rovnosti žen a mužů zaměřené na sociální partnery – zavádění rovného zacházení na pracovišti**. Cílem projektu bylo pomoci České republice při naplňování jejích závazků vyplývajících z mezinárodních smluv a podpořit sociální partnery při prosazování politiky rovného zacházení a rovných příležitostí mužů a žen na pracovišti, zejména zvýšit jejich povědomí o odpovědnosti za implementaci politiky rovného zacházení. Úkolem německých expertek a expertů bylo navrhnout vhodná opatření, která budou organizovaně a systematicky povzbuzovat zaměstnavatele k rovnému zacházení s muži a ženami na pracovišti.

V rámci projektu bylo uspořádáno pro sociální partnery (odborové organizace a organizace zaměstnavatelů), neziskové organizace a zástupce médií celkem 7 seminářů a 1 národní konference. Byly zaměřené především na kolektivní vyjednávání a rovné odměňování. Dále v rámci projektu proběhla informační kampaň formou distribuce dvou druhů plakátů sociálním partnerům a neziskovým organizacím. Pro využití v praxi byly připraveny 4 manuály, které budou mimo jiné uveřejněny na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí.

V roce 2006 pokračovala celospolečenská diskuse napříč médii o rovných příležitostech pro ženy a muže, vedoucí k větší informovanosti společnosti o problematice naplňování rovných příležitostí pro ženy i muže. Tato diskuse vnáší genderový prvek do každodenního života, čímž nepřímo nabourává genderové stereotypy (představy o daných životních rolích mužů na jedné straně a žen na straně druhé) v myšlení české populace a posiluje povědomí o rovnosti žen a mužů.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci se zmocněncem vlády pro lidská práva uskutečnilo v roce 2006 veřejnou informační kampaň **Stop stereotypům**. Tato kampaň byla provedena na základě usnesení vlády č. 1611 ze dne 14. prosince 2005. Cílem veřejné informační kampaně bylo oslovit veřejnost, podpořit veřejnou diskusi a zcela jasně deklarovat potřebu překonání genderových stereotypů. Tato dlouhodobá kampaň se zaměřuje zejména na oblasti zaměstnání, rodiny a správy věcí veřejných. Oblast zaměstnání je zaměřena na dosud netradiční povolání mužů a žen a na přístup žen do vedoucích funkcí. Oblast rodiny je orientována na vyváženost rolí žen a mužů v rodině a oblast správy věcí veřejných je zaměřena na účast žen na rozhodování a řízení.

Kromě výše uvedeného Česká republika v roce 2006 pokračovala v **Evropské iniciativě EQUAL, Operačním programu rozvoj lidských zdrojů a Jednotném programovém dokumentu pro cíl 3**, které jsou součástí politiky zaměstnanosti Evropské unie; jsou financovány z Evropského sociálního fondu a usilují o zvýšení a zkvalitnění

zaměstnanosti. Jejich hlavním cílem je podpořit rovný přístup k zaměstnání, vyvíjet a ověřovat postupy potlačující diskriminaci a nerovnosti na trhu práce. Iniciativa je v České republice financována z prostředků Ministerstva práce a sociálních věcí, které je odpovědné za její realizaci, a z prostředků EU.

Výbor žádá, aby zpráva uvedla, zda jsou inspektoráty práce nebo jiné mimosoudní orgány oprávněny šetřit stížnosti v případech diskriminace.

Podle § 11 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, může inspektorát práce uložit zaměstnavateli, který porušil pravidla rovného zacházení se zaměstnanci v oblasti pracovních podmínek nebo odměňování, diskriminoval zaměstnance, postihнул nebo znevýhodnil zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv, nebo neprojednal se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu, pokutu až do výše 400 000 Kč.

Podle § 139 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, může úřad práce uložit za diskriminaci uchazeče o zaměstnání pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

Inspektoráty práce a úřady práce šetří stížnosti v případech diskriminace, ale především samy aktivně provádějí kontroly na místě, které se kromě jiného týkají též dodržování právních předpisů včetně antidiskriminačních ustanovení.

Výbor v předešlé zprávě konstatoval, že podíl dívek na základních školách a středních školách a podíl žen v institucích nejvyššího vzdělání je jeden z nejnižších z 25 zemí Evropské unie. K tomuto závěru žádá Výbor, aby příští zpráva uvedla komentář.

Závěr, že podíl dívek na základních školách a středních školách a podíl žen v institucích nejvyššího vzdělání je jeden z nejnižších z 25 zemí Evropské unie, neodpovídá poznatkům, které Česká republika získala v posledním šetření. Pro informaci uvádíme statistická data, která uvádí **Ústav pro informace ve vzdělávání**:

K 30. 9. 2006 byl celkový počet žáků na základních školách 876 513, z toho **422 041 dívek**.

K 30. 9. 2006 byl celkový počet studentů na středních školách 576 585, z toho **287 185 dívek**.

K 30. 9. 2006 byl celkový počet studentů na konzervatoři 3 534, z toho **2 091 dívek**.

K 30. 9. 2006 byl celkový počet studentů na vyšších odborných školách 27 650, z toho **19 788 dívek**.

K 31. 10. 2006 byl celkový počet studentů na vysokých školách 323 765, z toho **171 044 žen**.

V této souvislosti je třeba zdůraznit, že v České republice je **povinná školní docházka do věku 15 let** a proto počet chlapců a dívek na základních školách v podstatě kopíruje demografický vývoj na území České republiky.

Výbor žádá, aby zpráva informovala o pokroku dosaženém v praxi v rámci akčního plánu **Priorit a postupy při prosazování rovnosti mužů a žen** (usnesení vlády č. 236 z 8. dubna 1998).

Z hlediska naplňování opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů jsou aktivity a přístupy jednotlivých resortů rozdílné. Přestože naplňování Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů je dlouhodobou záležitostí, některé resorty stále ještě nepracují tak, aby bylo možné říct, že opatření Priorit jsou v daných resortech naplňována, a rovné příležitosti pro ženy a muže jsou deklarovány pouze formálně. Na druhou stranu je třeba pozitivně hodnotit, že práce některých jiných resortů v oblasti naplňování rovnosti žen a mužů je aktivní, neváznoucí a ukázková.

Proces vzdělávání státních úředníků v problematice rovných příležitostí žen a mužů včetně informací o metodě gender mainstreamingu již začal probíhat téměř ve všech resortech. Většina z nich již uskutečnila alespoň základní vstupní vzdělávání, a to ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí. Nicméně ze sdělení resortů vyplývá, že úroveň vzdělávání na jednotlivých ministerstvech není na stejné úrovni. Ke vzdělávání v problematice rovných příležitostí žen a mužů je možné využít také bezplatný e-learningový kurs.

S povinností „podřizovat koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a provádění hledisku rovnosti příležitostí mužů a žen“, neboli s metodou gender mainstreamingu se resorty podle svého vyjádření vypořádávaly bez potíží. Problémem ale zůstává, že bez znalosti podstaty genderové rovnosti, způsobu používání zmíněné metody, zvládnutí všech jejích fází a dalších odborných znalostí nevede aplikace tohoto hlediska k efektivnímu výsledku. Plnění uvedeného opatření je podmíněno dosažením jisté úrovně znalostí o dané problematice. Tento předpoklad lze zajistit pouze důsledným proškolením příslušných pracovníků. Základní předpoklady a podmínky pro uplatňování této metody zahrnují zejména vyhodnocování rozdílných dopadů jednotlivých politik, postupů a programů na ženy a muže (genderové analýzy), prováděné na základě relevantních genderově senzitivních statistik, které jsou schopny poskytnout objektivní informace pro identifikaci rozdílů a problémů mezi ženami a muži. Dalším nezbytným předpokladem pro skutečně efektivní prosazování této metody v praxi je rozpočtování z hlediska rovných příležitostí pro ženy a muže – gender budgeting, tedy přerozdělování existujících fondů a zabudování genderového hlediska do všech rozpočtů vedoucích k efektivní alokaci finančních zdrojů. Důsledná aplikace genderového mainstreamingu znamená integraci genderové perspektivy do všech existujících politik, a to i do těch, které se na první pohled jeví jako genderově neutrální (doprava, finance, životní prostředí atd.). Tato politika musí být aplikována napříč celou společností, což v praxi znamená, že každé ministerstvo (úřad) musí provádět vlastní soubor opatření k vyrovnávání příležitostí žen a mužů v té oblasti veřejné politiky, za kterou nese odpovědnost. Genderový mainstreaming musí být rovněž prováděn i ve vlastních strukturách (personální politika).

Výbor žádá, aby zpráva informovala o hlavních činnostech **Výboru pro odstranění všech forem diskriminace žen** (ustavený v roce 1999 Radou vlády České republiky pro lidská práva) a **Mezirezortní komise pro rovné příležitosti mužů a žen** (zřízená 2001).

Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen je odborným orgánem Rady vlády České republiky pro lidská práva. Rada je poradním orgánem vlády České republiky pro otázky ochrany lidských práv a základních svobod osob v jurisdikci České republiky, který byl zřízen usnesením vlády České republiky č. 809 ze dne 9. prosince 1998. Sleduje dodržování a naplňování Ústavy České republiky, Listiny základních práv a svobod a dalších právních norem upravujících ochranu a dodržování lidských práv a základních svobod. Rada dále sleduje vnitrostátní plnění mezinárodních závazků České republiky v oblasti ochrany lidských práv a základních svobod.

Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen se v roce 2006 zabýval problematikou rovného zastoupení mužů a žen v poradních a pracovních orgánech vlády. Výbor provedl rozbor jejich zastoupení z hlediska generového složení. Jeho výsledkem bylo zjištění, že účast žen v těchto orgánech se pohybuje průměrně okolo 10 %. Tuto skutečnost označil výbor za neuspokojivou. Na základě tohoto výsledku vypracoval Výbor podnět ke změně vzorových statutů pro poradní a pracovní orgány vlády pro Radu vlády České republiky pro lidská práva. Rada na svém zasedání dne 19. června 2006 podnět schválila.

Výbor se dále v roce 2006 zabýval problematikou určování výše výživného. V rámci Výboru byla ustavena pracovní skupina, která usilovala o zmapování současného stavu. Pracovní skupina dospěla k závěru, že častým jevem u osob, které mají poskytovat výživné, je účelové uvádění nižšího příjmu s cílem dosáhnout stanovení výživného v co nejnižší částce, přičemž praxe soudů při rozhodování o určení výše výživného také není jednotná. Sjednotit kritéria pro určování výše výživného by mohla napomoci metodika určená soudům. Pracovní skupina však při přípravě podnětu narazila na problém nedostatku odpovídajících statistických údajů.

Předmětem zájmu Výboru v roce 2006 se stalo také projednávání Závěrečných doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen ke Třetí periodické zprávě České republiky o plnění závazků plynoucích z Mezinárodní úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen. Při diskuzi o Závěrečných doporučeních se Výbor zaměřil na Závěrečné doporučení č. 12 (zajištění institucionální struktury v oblastech rovnosti mužů a žen) a shodl se na tom, že situace je neuspokojivá zejména v regionech. S ohledem na výše uvedené byly osloveny jednotlivé kraje, aby se vyjádřili k zajištění prosazování politiky rovných příležitostí mužů a žen v jejich regionech a k důležitosti institucionálního zajištění při prosazování politiky rovných příležitostí na místní úrovni. Možností zřízení tzv. *gender focal points* na úrovni krajů či obcí se Výbor bude zabývat i v roce 2007.

Mezirezortní komise pro rovné příležitosti mužů a žen byla v roce 2001 zrušena a nahrazena **Radou vlády pro rovné příležitosti mužů a žen**, která je stálým poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže. Rada byla zřízena usnesením vlády ČR č. 1033 ze dne 10. října 2001. Rada zejména připravuje návrhy směřující k prosazování a dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže, projednává a doporučuje vládě základní koncepční směry postupu vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže, koordinuje základní směry resortních koncepcí v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže, stanovuje okruh priorit pro projekty resortů na podporu realizace rovných příležitostí

pro ženy a muže, identifikuje ve společnosti aktuální problémy v rovných příležitostech pro ženy a muže, hodnotí efektivitu naplňování principu rovnosti žen a mužů.

Rada má 23 členek a členů, kteří zastupují resorty, odbory, zaměstnavatele, občanskou a odbornou veřejnost. Z výsledků dosavadní praxe jednoznačně vyplývá, že nezbytným předpokladem k naplňování cílů vládní politiky v této oblasti je zapojení široké veřejnosti včetně nevládních organizací, posilování vzájemné spolupráce státu a občanského sektoru a větší angažovanost sociálních partnerů.

Za účelem provázání činnosti Rady s představiteli územních samospráv dostali status stálých hostů Rady všichni hejtmani a primátor hl. m. Prahy. Prostřednictvím svých zástupců vysílaných na zasedání Rady přispívají svým dílem k přenosu politiky rovných příležitostí do činnosti krajů.

Výbor žádá, aby zpráva informovala o činnosti oddělení rovnosti mužů a žen na Ministerstvu práce a sociálních věcí.

Oddělení disponuje 5 funkčními místy (obory: 3 právo, 1 sociologie, 1 ekonomie).
Základní činnost oddělení:

Zpracovává národní akční plán jako koncepční a strategický dokument vlády pro prosazování politiky rovných příležitostí pro ženy a muže v České republice, navrhuje a aktualizuje opatření a vyhodnocuje jejich plnění.

Realizuje informační kampaně ve prospěch politiky rovných příležitostí pro ženy a muže a na podporu pozitivních změn v překonávání předsudků ve veřejném mínění.

Implementuje do českého právního řádu mezinárodní závazky České republiky z oblasti rovného zacházení s ženami a muži, zejména směrnice Evropské unie, úmluvy OSN, úmluvy Mezinárodní organizace práce a úmluvy Rady Evropy. Ze všech směrnic Evropské unie, které patří do gesce Ministerstva práce a sociálních věcí, tvoří cca 1/3 směrnic o rovném zacházení s ženami a muži.

Zastupuje Českou republiku v pracovních orgánech Evropské unie za oblast politiky rovných příležitostí pro ženy a muže; zpracovává odborné podklady a národní pozice pro jednání.

Zajišťuje účast České republiky a přímo řídí projekty v programech EU z oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže, zejména v komunitárním programu pro rovnost žen a mužů, v programu PROGRESS a v twinningových projektech.

Oddělení rovnosti mužů a žen na Ministerstvu práce a sociálních věcí plní i roli sekretariátu Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů; z této pozice odborně zpracovává doporučení Rady jako materiál určený vládě.

Výbor žádá, aby zpráva informovala o účasti zaměstnavatelský organizací a odborů na opatřeních v oblasti generové rovnoprávnosti.

Součástí veškerých jednání zástupců jednotlivých resortů ve všech orgánech Rady hospodářské a sociální dohody bylo v období roku 2006 řešení otázek rovných příležitostí žen a mužů. Při přípravě koncepčních dokumentů resp. zpracování připomínek ke koncepčním dokumentům ostatních resortů všechna ministerstva zastoupena v Radě hospodářské a sociální dohody důsledně deklarují, že dbají na zapracování zásady rovných příležitostí žen a mužů. To se týká především projednávání Souhrnné zprávy o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů a aktualizace opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže.

Vzhledem k tomu, že k diskriminaci žen může docházet především na trhu práce (nerovný přístup k zaměstnání, ztížený funkční postup v zaměstnání, nerovné odměňování, sladění rodinného a pracovního života), je nutné zdůraznit klíčovou úlohu sociálních partnerů. Této skutečnosti si je vědoma Českomoravská konfederace odborových svazů, jejíž aktivity jsou významným přínosem pro vytváření rovných příležitostí žen a mužů v zaměstnání. Českomoravská konfederace odborových svazů se věnuje problematice rovných příležitostí žen a mužů dlouhodobě a systematicky a prosazuje ve své činnosti metodu genderového mainstreamingu, zejména v rámci legislativního procesu, jehož se jakožto sociální partner účastní. V rámci struktur Českomoravské konfederace odborových svazů je zřízen Výbor pro rovné příležitosti, který se aktivně podílí na pracovních diskusích ve spojitosti s členstvím České republiky v Evropské unii. Jakožto aktivní člen Evropské odborové konfederace, je Českomoravská konfederace odborových svazů zapojena do evropského sociálního dialogu. Aktivity Českomoravské konfederace odborových svazů jsou zacíleny především na obecné role žen a mužů, na prosazování žen do rozhodovacího procesu, na podporu sladování profesního a rodinného života a na řešení rozdílů v odměňování žen a mužů. Českomoravská konfederace odborových svazů aktivně prezentuje rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce prostřednictvím konferencí, příruček, metodických pomůcek a publikací.

Rovněž zaměstnavatelské svazy se hlásí k podpoře rovných příležitostí žen a mužů. Jak odborové tak zaměstnavatelské svazy (např. Svaz průmyslu a dopravy) byly aktivně zapojeny do realizace již zmíněného projektu **Prosazování rovnosti žen a mužů se zaměřením na sociální partnery – zavádění rovného zacházení na pracovišti**.

Od 15. května 2006 do 15. ledna 2007 probíhal twinning light projekt PHARE České republiky a Německa **Prosazování rovnosti žen a mužů zaměřené na sociální partnery – zavádění rovného zacházení na pracovišti**. Cílem projektu bylo pomoci České republice při naplňování jejich závazků vyplývajících z mezinárodních smluv a podpořit sociální partnery při prosazování politiky rovného zacházení a rovných příležitostí mužů a žen na pracovišti, zejména zvýšit jejich povědomí o odpovědnosti za implementaci politiky rovného zacházení. Úkolem německých expertek a expertů bylo navrhnout vhodná opatření, která budou organizovaně a systematicky povzbuzovat zaměstnavatele k rovnému zacházení s muži a ženami na pracovišti.

V rámci projektu bylo uspořádáno pro sociální partnery (odborové organizace a organizace zaměstnavatelů), neziskové organizace a zástupce médií celkem 7 seminářů a 1 národní konference. Byly zaměřené především na kolektivní vyjednávání a rovné odměňování. Dále v rámci projektu proběhla informační kampaň formou distribuce dvou druhů plakátů sociálním partnerům a neziskovým organizacím. Pro využití v praxi byly

připraveny 4 manuály, které budou mimo jiné uveřejněny na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí.

Výbor žádá, aby zpráva uvedla, jaké konkrétní předpisy existují pro zabránění diskriminace při náboru do ozbrojených sil a ve služebních vztazích vojenského personálu a při zaměstnávání v bezpečnostních silách. A dále jak je zajištěno dodržování těchto předpisů.

Zajištění rovného přístupu a rovného zacházení se všemi uchazeči (občany) o povolání do služebního poměru a se všemi vojáky je upraveno zákonem č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání. Tento zákon nerozlišuje, je-li uchazečem muž nebo žena.

Oblasti náboru a výběru nového vojenského personálu se týkají zejména ustanovení odstavců 3 až 6 § 2 uvedeného zákona, který mimo jiné stanoví, že *služební orgány jsou povinny zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení se všemi uchazeči o povolání do služebního poměru a se všemi vojáky při vytváření podmínek výkonu služby, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty. Je zakázána diskriminace uchazečů a vojáků z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu a povinností k rodině, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že vojákyně kojí. Je zakázáno i takové jednání služebních orgánů, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích.*

K dodržování ustanovení zákona o vojácích z povolání byla vydána velitelem Sil podpory a výcviku **Směrnice pro zabezpečení úkolů doplňování ozbrojených sil ČR novým personálem** a k realizaci této Směrnice byly vydány jednotné **Metodiky pro oblast náboru a výběru nového vojenského personálu**.

Podmínky pro povolání do služebního poměru vojáka z povolání jsou stejné jak pro muže, tak pro ženy. Rozdíl je pouze v normách při posuzování fyzické zdatnosti a zohledňuje specifika ženského organismu. Tato specifika uplatňují i ostatní státy NATO. Kritériem při náboru nových uchazečů a uchazeček je výlučně objektivně posuzovaný zdravotní stav: tělesná zdatnost, psychická připravenost, bezúhonnost a splnění kvalifikačních předpokladů.

Dále Ministerstvo obrany přijalo následující opatření na podporu rovnosti mužů a žen v zaměstnání:

Dílčí programový dokument **Priority a postupy rezortu Ministerstva obrany při prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen**, který schválil ministr obrany České republiky dne 31. 12. 2001. Tento dokument obsahuje úkoly z oblasti tvorby právních předpokladů, vzdělávání, spolupráce, mediální oblasti a oblasti kontrolní a hodnotící (objektivní a subjektivní šetření) a je každoročně aktualizován a vyhodnocován.

Zásady pro prosazování principu rovnosti na základě pohlaví byly rozpracovány ve vnitřním předpisu – rozkazu ministra obrany České republiky – **Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany**. Na toto rozhodnutí navazuje služební pomůcka Pers-51-1 **Rovné zacházení s muži a ženami**, která byla zpracována, vydána a distribuována na základě rozhodnutí ministra obrany v roce 2003. Účelem pomůcky je napomoci jednotné realizaci vnitřního předpisu Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany.