

EVROPSKÁ SOCIÁLNÍ CHARTA

TŘINÁCTÁ ZPRÁVA O PLNĚNÍ EVROPSKÉ SOCIÁLNÍ CHARTY

PŘEDKLÁDANÁ VLÁDOU ČESKÉ REPUBLIKY (za období do 31. 12. 2014)

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..... | 3 |
| <i>Článek 1, odst. 1.....</i> | <i>3</i> |
| <i>Článek 1, odst. 2.....</i> | <i>18</i> |
| <i>Článek 1, odst. 3.....</i> | <i>27</i> |
| | |
| ČLÁNEK 15: PRÁVO TĚLESNĚ NEBO DUŠEVNĚ POSTIŽENÝCH OSOB NA ODBORNOU PŘÍPRAVU K VÝKONU POVOLÁNÍ, REHABILITACI A NA PROFESNÍ A SOCIÁLNÍ READAPTACI | 29 |
| <i>Článek 15, odst. 2.....</i> | <i>29</i> |
| | |
| ČLÁNEK 18: PRÁVO NA VÝDĚLEČNOU ČINNOST NA ÚZEMÍ JINÝCH SMLUVNÍCH STRAN | 37 |
| <i>Článek 18, odst. 4.....</i> | <i>37</i> |
| | |
| ZPRÁVA O PLNĚNÍ DODATKOVÉHO PROTOKOLU K EVROPSKÉ SOCIÁLNÍ CHARTĚ..... | 38 |
| <i>Článek 1.....</i> | <i>38</i> |

ČLÁNEK 1: PRÁVO NA PRÁCI

Článek 1, odst. 1

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

Politika zaměstnanosti ČR

Vláda ČR v souladu se svým programovým prohlášením se, kromě obvyklých opatření v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, zaměřila především na systémové řešení problému nezaměstnanosti, včetně její dlouhodobé složky, **především na:**

- Podporu tvorby nových pracovních příležitostí prostřednictvím nástrojů Aktivní politiky zaměstnanosti a systému investičních pobídek.
- Eliminaci bariér, které brání znevýhodněným osobám ve vstupu na trh práce, podporu starších osob, osob do 25 let a podpora souladu rodinného a pracovního života.
- V oblasti rodinné politiky se zaměřuje na zvýšení a diverzifikaci nabídky služeb péče o děti s cílem zvýšit zaměstnanost žen-matek, usnadnit návrat rodičů na trh práce a jejich setrvání na něm, odstranění administrativní zátěže při zřizování a provozování zařízení péče o děti a zlepšení možnosti rodičů co se týče výběru způsobu sladění rodinného a pracovního života.
- V politice sociálního začleňování se zaměřuje na boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení cestou vyššího propojení s politikou zaměstnanosti a navyšováním minimální mzdy podporuje motivaci přijmout práci.
- V oblasti politiky vzdělávání se zaměřuje na zvýšení kvalifikace občanů dosud vyloučených z trhu práce, změny v oblasti školství a přípravy na povolání v návaznosti na vývoj na trhu práce a na programy celoživotního učení a vzdělávání.

Národní program reforem ČR 2014

Národní program reforem (dále jen „NPR“) je vždy pro příslušný rok přijímán vládou České republiky s cílem naplňovat národní cíle Strategie Evropa 2020. V roce 2014 se v oblasti zaměstnanosti soustředí na rozvoj služeb zaměstnanosti, zejména na konsolidaci a další zvýšení efektivity jejich fungování po provedené reformě v roce 2011. Tato reforma spočívala v centralizaci veřejných služeb zaměstnanosti a sloučení dosavadních 77 okresních úřadů práce do jednoho Úřadu práce České republiky (dále jen „Úřad práce“) tvořeného Generálním ředitelstvím a krajskými pobočkami. **Došlo k personálnímu posílení Úřadu práce jak v oblasti zaměstnanosti, zejména s cílem přímé spolupráce se zaměstnavateli, tak v oblasti nepojistných sociálních dávek.**

S cílem podpořit tvorbu nových pracovních míst NPR požaduje rozšíření oblastí, do nichž lze poskytovat hmotnou podporu na vznik nových pracovních míst a vzdělávání zaměstnanců, a to ze stávajících regionů, kde podíl nezaměstnaných osob o 50 % překračuje celorepublikový průměr i do oblastí, kde podíl nezaměstnaných osob přesahuje celorepublikový průměr o 25 % a odstupňování výše poskytované podpory v závislosti na charakteru oblasti. Těmto krokům předcházelo v roce 2014 zvýšení poskytované podpory na jedno nově vytvářené pracovní místo z 50 000 Kč na 200 000 Kč.

V souladu s programem „Záruky pro mládež České republiky“ NPR dále směřuje do oblasti podpory mladých osob na trhu práce. Vláda České republiky **garantuje, že každý mladý člověk do 25 let dostane kvalitní nabídku** zaměstnání, dalšího vzdělávání, odborné přípravy nebo stáže, a to do čtyř měsíců od doby, kdy se stal nezaměstnaným, ukončil formální vzdělávání nebo odešel ze systému formálního vzdělávání. Nabídka dalšího vzdělávání se rovněž týká kvalitních programů odborné přípravy, které vedou k uznávané odborné kvalifikaci.

Dalším opatřením je i cílenější zaměření Aktivní politiky zaměstnanosti a zlepšení spolupráce na trhu práce, zejména regionálním. Z těchto důvodů byl vnitřním aktem řízení Generálního ředitelství Úřadu práce formalizován postup při organizaci poradních sborů Úřadů práce zřízovaných podle § 7 zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti.

Specificky NPR věnuje pozornost rozvoji podpory zaměstnanosti starších zaměstnanců, kteří jsou na trhu práce podporováni zejména nástroji, opatřeními a programy Úřadu práce.

Veškerá opatření uváděna v NPR jsou prováděna průběžně.

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020

Dne 15. října 2014 vláda České republiky svým usnesením č. 835 přijala Strategii politiky zaměstnanosti do roku 2020. Jedná se o základní strategický dokument v oblasti politiky zaměstnanosti směřující k naplnění cílů politiky zaměstnanosti do roku 2020, kterými jsou:

- zvýšení míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20 – 64 let na 75 %
- zvýšení míry zaměstnanosti ve věkové skupině 55 – 64 let na 55 %
- zvýšení míry zaměstnanosti žen ve věkové skupině 20 – 64 let na 65 %
- snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací (ISCED 0-2) na 18,75 %
- snížení míry nezaměstnanosti osob ve věku 15 - 24 let na 12,2 %

Strategie politiky zaměstnanosti směřuje zejména k podpoře přístupu znevýhodněných osob k zaměstnání, rovným příležitostem, zvýšení adaptability pracovní síly a v neposlední řadě k rozvoji služeb zaměstnanosti. Rozdělena je proto na čtyři priority, do nichž je potřeba koncentrovat pozornost:

1. Podpora přístupu k zaměstnání, zejména pro skupiny ohrožené na trhu práce
2. Podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce
3. Přizpůsobení podniků, zaměstnanců a nezaměstnaných změnám a potřebám trhu práce
4. Rozvoj služeb zaměstnanosti

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 je na léta 2014 – 2017 dále rozpracována do podoby konkrétních opatření v podobě dokumentu Aktivizační opatření k řešení nepříznivé situace na trhu práce, který dne 3. listopadu 2014 schválila vláda České republiky usnesením č. 891. Tento dokument obsahuje 37 konkrétních opatření směřujících ke zlepšení situace na trhu práce.

Právní rámec

Ve sledovaném období 1. 1. 2011 – 31. 12. 2014 zůstal hlavním právním předpisem v oblasti zaměstnanosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZoZ“).

Dne 1. 1. 2011 nabyla účinnosti novela ZoZ (zákonem č. 427/2010 Sb.). Cílem novely byla transpozice Směrnice Rady 2009/50/ES o podmínkách pro vstup příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci do právních předpisů České republiky (tzv. směrnice o modrých kartách).

Modrá karta je duálním povolením k pobytu a zaměstnání a je určena pracovníkům s vysokou kvalifikací, kteří budou mít pracovní smlouvu uzavřenou na dobu nejméně jednoho roku na stanovenou týdenní pracovní dobu (40 hod./týdně) a sjednanou hrubou měsíční mzdu nebo roční mzdu, jejíž výše odpovídá alespoň 1,5násobku průměrné hrubé roční mzdy v ČR, vyhlášené sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“). Za vysokou kvalifikaci se považuje řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, pokud trvalo alespoň 3 roky.

V rámci tzv. sociální reformy nabyla dne 1.1.2011 účinnosti novela ZoZ, která přinesla následující změny:

- vyloučení možnosti pobírání podpory v nezaměstnanosti v souběhu s výkonem tzv. nekolidujícího zaměstnání,
- odstranění souběhu poskytování podpory v nezaměstnanosti s odstupným, odbytným nebo odchodným. V těchto případech se podpora v nezaměstnanosti poskytne až po uplynutí doby, která se určí podle počtu násobků průměrného výdělku nebo měsíčního služebního příjmu, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného, odbytného nebo odchodného stanovená jinými právními předpisy. Poskytování podpory v nezaměstnanosti po celou podpůrnou dobu není dotčeno.
- uchazeči o zaměstnání, který před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem se poskytne podpora v nezaměstnanosti v nižší procentní sazbě, tj. 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

S účinností od 1. 1. 2012 bylo zavedeno poskytování tzv. kompenzace uchazečům o zaměstnání, kterým nebylo podle posledního zaměstnání vyplaceno odstupné, odbytné nebo odchodné, na které jim vznikl ze zákona nárok. Výše kompenzace činí 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního ukončeného zaměstnání. Kompenzace se poskytne ve výši 0,15 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byl uchazeč o zaměstnání zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání.

Dále došlo ke zkrácení rozhodného období pro posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti ze tří na dva roky z důvodu motivace k vlastní aktivitě při hledání a setrvání v zaměstnání.

Příspěvek na podporu osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) může být poskytován jen na každou zaměstnanou OZP v pracovním poměru zaměstnavateli, který zaměstnává více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců. Příspěvek náleží zaměstnavateli ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance v pracovním poměru, který je OZP, včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které však

zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč. Nově se stanovila spoluúčast zaměstnavatele na mzdových nákladech, tzn. že příspěvek náleží zaměstnavateli až do výše 75 % vynaložených mzdových nákladů, maximálně však 8 000 Kč.

Novela ZoZ s účinností od 1. 1. 2012 spojila instituty chráněné pracovní dílny a chráněného pracovního místa. Tím je umožněno podporovat každé pracovní místo, které je vytvořeno pro OZP. Pokud zaměstnavatel na základě dohody s Úřadem práce vytvoří pracovní místo pro OZP, jedná se o chráněné pracovní místo, které musí být obsazeno po dobu 3 let a Úřad práce poskytne na zřízení tohoto místa příspěvek. Dohodu o vymezení chráněného místa lze uzavřít i s OZP, která je samostatně výdělečně činná.

Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa mohl být do 31. 12. 2011 poskytován nejdéle po dobu 6 měsíců, resp. 12 měsíců u některých kategorií uchazečů (osoby do 50 let věku, OZP). Od 1. 1. 2012 je možné poskytovat příspěvek po dobu 12 měsíců všem uchazečům o zaměstnání.

Od 1. 1. 2011 byl opětovně zaveden překlenovací příspěvek (§ 114 zákona o zaměstnanosti), který může být poskytnut osobě, která zahájí samostatně výdělečnou činnost v rámci dohody s Úřadem práce o zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem samostatné výdělečné činnosti. Příspěvek je poskytován na úhradu části provozních nákladů osoby samostatně výdělečně činné v prvních měsících její podnikatelské činnosti. Poskytuje se maximálně po dobu 5 měsíců, a to měsíčně ve výši 0,25 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství.

K žádosti o příspěvek na jednotlivé **nástroje Aktivní politiky zaměstnanosti** je nutné přiložit mj. **potvrzení o tom, že žadatel nemá v evidenci daní daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejném zdravotním pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.** Za účelem snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů a podpory vytváření nových pracovních míst si Úřad práce může od příslušných institucí počínaje dnem 1. 1. 2012 vyžádat potřebná potvrzení na příslušných místech sám.

Zaměstnanci orgánů kontroly získali oprávnění při kontrolní činnosti vyžadovat od fyzických osob, které se zdržují na pracovišti kontrolované osoby a vykonávají pro ni práci, osvědčení totožnosti a prokázání, že tuto práci vykonávají na základě pracovněprávního vztahu nebo na základě jiné smlouvy. U cizinců jsou dále oprávnění vyžadovat předložení povolení k zaměstnání a povolení k pobytu nebo modrou (zaměstnaneckou) kartu. Za nesplnění uvedených povinností může kontrolní orgán uložit pořádkovou pokutu až do výše 5 000 Kč, a to i opakovaně, nejvýše však do částky 50 000 Kč.

Dne 5. 1. 2012 nabyla účinnosti novela ZoZ (zákon č. 1/2012 Sb.). Cílem bylo zajištění transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí (tzv. sankční směrnice).

Dne 24. 6. 2014 nabyla účinnosti novela ZoZ (zákonem č. 101/2014 Sb.), kterou zejména došlo ke sladění právní úpravy v oblasti zahraniční zaměstnanosti s novelou zákona o pobytu cizinců na území ČR v závislosti na transpozici směrnice 2011/98/EU o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní

příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě.

Novelou zákona byl zaveden nový druh povolení k dlouhodobému pobytu tzv. „zaměstnanecká karta“. Karta, kterou vydává Ministerstvo vnitra, opravňuje k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání. Díky tzv. „duálnímu charakteru“ karty již nemusí cizinec, který má zájem pracovat na území ČR, podávat zvlášť žádost o povolení k pobytu a zvlášť povolení k zaměstnání. Nyní na základě jedné žádosti Ministerstvo vnitra rozhodne, za předpokladu splnění zákonných podmínek, o vydání povolení k pobytu i k výkonu zaměstnání na území ČR.

Zavedením zaměstnaneckých karet došlo ke zrušení vydávání nových zelených karet. Již vydané zelené karty zůstávají v platnosti do data platnosti, které je uvedeno na kartě a pohlíží se na ně jako na zaměstnaneckou kartu. Při prodlužování jejich platnosti se správní jednání vede v režimu zaměstnanecké karty.

V letech 2011 – 2014 byly na úseku zaměstnávání cizinců realizovány následující projekty:

Projekty „Fast Track“ a „Welcome Package pro investory“

V případě nově příchozích investic do České republiky a pro úspěšné rozběhnutí činnosti a pro přesun know-how podnikání je důležitá přítomnost zahraničních manažerů a specialistů, kteří celý proces činnosti urychlí a usnadní. Cílem je zaškolení českých pracovníků, kteří přebírají know-how od zahraničních specialistů a tímto způsobem jsou vytvářena pracovní místa pro české zaměstnance.

Za tím účelem byly vytvořeny projekty „Fast Track“ a „Welcome Package pro investory“, jejichž cílem je zefektivnit proceduru vstupu a zaměstnávání vnitropodnikově převáděných a lokalizovaných zaměstnanců ze třetích zemí, kteří jsou vysíláni svými zaměstnavateli v rámci příchozích investic do České republiky.

Oba projekty jsou řízeny Ministerstvem průmyslu a obchodu. MPSV je spolugestorem projektů.

Projekt „Fast Track“ byl zahájen 1. 2. 2012, projekt „Welcome Package pro investory“ byl zahájen 1. 7. 2013. Podrobné informace o obou projektech jsou uvedeny na stránkách Czechinvestu <http://www.czechinvest.org/vizova-problematika>.

Projekt „Sociální tlumočení ve styku s cizinci“ (2011 a 2012)

Projekt MPSV realizovaný v letech 2011 - 2012. Náklady činily celkem 852 560 Kč (397 706 Kč v roce 2011 a 454 854 Kč v roce 2012).

Cílem bylo přispět k řešení problémů spojených s neznalostí jazyka nově příchozích cizinců a jejich nedostatečné informovanosti, která vede k závislosti na službách tlumočnicků, zprostředkovatelů či agentur, kteří se jejich nepříznivé situace v některých případech snaží využít ve svůj prospěch.

Výstupy:

- vytvoření vzdělávacího modulu pro potenciální sociální tlumočníky z vietnamské, mongolské, ruské, bulharské a rumunské komunity;
- vyškolení celkem 26 tlumočnicků, kteří absolvovali placenou stáž na různých místech (tlumočilo se ve školách, neziskových organizacích, ale také na krajské pobočce Úřadu práce, ve zdravotnických zařízeních a například na finančním úřadě);
- vytvoření metodiky sociálního tlumočení, jejíž součástí jsou powerpointové prezentace vztahující se k jednotlivým jazykovým modulům.

Projekt Formování profese „sociokulturní mediátor“ – inspirace portugalským modelem (2012 – 2014)

Realizátorem projektu bylo občanské sdružení InBáze, ve spolupráci s MPSV (náklady 7 138 566,46 Kč).

Cílem projektu bylo sjednotit praxi jednotlivých nevládních organizací při zaměstnávání migrantů v roli tlumočnicků, asistentů, mediátorů, systémově ukotvit a profesionalizovat službu, jejímž cílem je snížení jazykových a sociokulturních bariér při jednání migrantů s veřejnými institucemi.

Výstupy:

- kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na asistenci a poradenství migrantům (ruština, angličtina, čínština, mongolština, arabština a vietnamština), který úspěšně absolvovalo 17 interkulturních pracovníků;
- slovníky pro interkulturní práci v sedmi jazykových verzích obsahující zhruba 1000 hesel z oblastí, se kterými se migranti během svého života v ČR setkávají (soubor slovníků pro interkulturní práci získal cenu „Slovník roku 2015“, kterou uděluje Jednota tlumočnicků a překladatelů);
- vydání publikace Formování profese interkulturní pracovník/ce), zahraniční zkušenosti, praxe a vzdělávání v ČR, výstupy analýz, teoretická a metodická východiska interkulturní práce apod.

Projekt Inovacemi k prevenci pracovního vykořisťování občanů EU (2013 – 2015)

Projekt MPSV (náklady 4 474 284,00 Kč).

Hlavním cílem projektu je zavedení inovativních opatření v oblasti prevence pracovního vykořisťování a obchodování s lidmi, identifikace funkčních nástrojů a mechanismů prevence pracovního vykořisťování v zemích původní EU 15, systémové zavedení a aplikace zkušeností, mechanismů a osvědčených postupů.

Projekt Rozvoj poradenství poskytovaného Úřadem práce pro cizince (2013 - 2015)

Cílem projektu je rozšířit a zmodernizovat služby poskytované Úřadem práce. Projekt je zaměřen na zvýšení a prohloubení kvalifikace pracovníků krajských poboček Úřadu práce, modernizaci a rozšíření poskytovaných služeb v oblasti zahraniční zaměstnanosti a poradenství zaměstnanců agendy zprostředkování a poradenství (náklady 9 170 199,48 Kč).

Seznam projektů na podporu integrace cizinců financovaných z ESF, jehož je MPSV řídicím orgánem, je dostupný na adrese <http://www.mpsv.cz/cs/19032>.

Základní statistické údaje z trhu práce v roce 2014

Po výraznějším poklesu zaměstnanosti v prvních letech celosvětové finanční a ekonomické krize začala celková zaměstnanost, počínaje rokem 2011, růst. V roce 2011 a 2012 vzrostla o 0,4 %, v roce 2013 činil nárůst zaměstnanosti 1,0 %. V letech 2012 a 2013 zaměstnanost rostla především díky rostoucímu počtu kratších úvazků. Zatímco v letech 2009 a 2010 pokles zaměstnanosti postihl především muže, na zvýšení zaměstnanosti v letech 2011 až 2013 se podílely především ženy. V roce 2014 se situace obrátila. Počet zaměstnaných mužů se zvýšil o 22,9 tis. na 2 817,0 tis., zatímco počet žen vzrostl o 14,3 tis. na 2 157,3 tis. Zastoupení mužů (56,6 %) a žen (43,4 %) mezi zaměstnanými se však proti předchozímu roku nezměnilo.

Celková **zaměstnanost** podle výsledků Výběrového šetření pracovních sil ČSÚ ve všech sférách národního hospodářství České republiky **vzrostla na 4 974,3 tis. osob**, meziročně byla **vyšší o 37,2 tis. osob**, tj. **o 0,8 %**.

Celková míra zaměstnanosti obyvatelstva ve věku 15 + se meziročně **zvýšila o 0,5 p.b. na 55,7 %**, u **osob ve věku 15 – 64 vzrostla o 1,3 p.b. na 69,0 %**. Míra zaměstnanosti obyvatelstva ve věku 20 - 64 let, jako jednoho z ukazatelů Strategie Evropa 2020, se meziročně zvýšila o 1,0 p.b. na 73,5 %, u žen ve stejném věku vzrostla o 0,9 p.b. na 64,7 % (u mužů v tomto věku vzrostla o 1,2 p. b. na 82,2 %) a ve věkové skupině 55-64 let vzrostla o 2,4 p. b. na 54,0 %.

Zaměstnanost v primárním sektoru meziročně poklesla o 12,9 tis. na 136,7 tis. osob. Podíl tohoto sektoru na celkové zaměstnanosti se snížil (o 0,3 p. b.) na 2,7 %. Na celkovém nárůstu zaměstnanosti se podílel především sekundární sektor (průmysl vč. stavebnictví), v němž zaměstnanost meziročně vzrostla o 40,2 tis. na 1 892,1 tis. osob. Podíl tohoto sektoru vzrostl (o 0,5 p. b.) na 38,0 %. Na nárůstu se podílel průmysl, kde se zvýšil počet zaměstnaných osob o 46,6 tis. na 1 478,2 tis. Podíl průmyslu na celkové zaměstnanosti vzrostl (o 0,7 p. b.) na 29,7 %. Zaměstnanost ve stavebnictví klesla o 6,4 tis. na 413,9 tis. osob. Podíl stavebnictví na celkové zaměstnanosti se snížil (o 0,2 p. b.) na 8,3 %. Zaměstnanost v terciárním sektoru vzrostla o 9,8 tis. na 2 945,4 tis. osob. Podíl terciárního sektoru na celkové zaměstnanosti vlivem pomalejšího růstu (o 0,3 %) poklesl (o 0,3 p. b.) na 59,2 %.

Počet zaměstnanců, kteří tvoří nejpočetnější skupinu zaměstnaných (82,0 %), vzrostl o 24,1 tis. na 4 079,3 tis. K nárůstu došlo jen u žen (o 26,9 tis. na 1 880,2 tis.). Počet mužů se snížil (o 2,8 tis. na 2 199,1 tis. Nárůst zaměstnanosti ovlivnili také podnikatelé. Jejich celkový počet (včetně pomáhajících rodinných příslušníků) oproti předchozímu roku vzrostl o 13,1 tis. na 895,0 tis., zejména díky nárůstu počtu podnikatelů bez zaměstnanců (o 24,4 tis.).

Počet zaměstnanců s pracovními úvazky na dobu neurčitou se snížil o 0,9 tis. na 3 662,7 tis. osob; počet zaměstnanců pracujících na dobu určitou, včetně práce dočasné, příležitostní, sezónní a dalších časově omezených smluv, vzrostl o 23,9 tis. na 414,7 tis. Výrazně (o 46,9 tis.) vzrostl počet osob pracujících na plnou pracovní dobu, a to na 4 657,7 tis. osob. Zároveň se, na rozdíl od posledních dvou let, snížil počet zaměstnanců s kratší pracovní dobou o 9,8 tis. na 316,4 tis. Počet žen klesl o 10,6 tis. na 224,8 tis. a počet mužů spíše stagnoval (nárůst pouze o 0,8 tis.).

Meziroční růst **zaměstnanosti** se neprojevil ve všech skupinách produktivního věku stejně. Viditelný byl **především v mladších a starších věkových skupinách**. U zaměstnanců **do 25 let vzrostla** zaměstnanost celkem **o 6,1 tis. (2,1 %)**, Počet zaměstnanců ve věku 55 – 64 let meziročně vzrostl o 18,3 tis. (o 2,4 %), přestože se celkový počet osob v tomto věku snížil. Tento vývoj je důsledkem prodlužující se věkové hranice pro odchod do důchodu (u mužů byl patrný nárůst zaměstnanosti ve věku 60 – 64 let o 9,9 tis., u žen ve věku 55 – 59 let o 6,9 tis. K nárůstu došlo i u žen ve věku 60 – 64 let, a to o 4,0 tis. Pozitivní vývoj celkové zaměstnanosti byl pouze z malé části korigován malým snížením počtu pracujících důchodců. V roce 2014 pracovalo 164,5 tis. starobních důchodců, tj. o 5,5 tis. méně než v roce 2013.

Příznivá ekonomická situace se odrazila také na počtu případů hromadného propouštění. Zatímco v roce 2013 nahlásilo hromadné propouštění 340 zaměstnavatelů a hromadná propouštění se měla týkat 17 489 zaměstnanců, v roce 2014 to bylo 207 zaměstnavatelů a hromadná propouštění se měla dotknout 9 954 zaměstnanců.

Statistické údaje o zaměstnávání zahraničních občanů na území ČR v průběhu let 2012 – 2014 MPSV z důvodů integrace informačních systémů nemá k dispozici. V letech 2012 – 2014 lze uvést jen orientační počty.

Přehled zaměstnávání zahraničních občanů na území České republiky v letech 2004 - 2014 – celkem

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 ^{x/} | 2013 ^{x/} | 2014 ^{x/} |
|---------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| EU/EHP a Švýcarsko | 72840 | 93867 | 116846 | 144751 | 141101 | 139315 | 143997 | 154560 | 158195 | 159659 | 196345 |
| Cizinci mimo EU/EHP a Švýcarska | 35144 | 57869 | 68229 | 95491 | 143450 | 91394 | 71370 | 63302 | 63749 | 64625 | 64654 |
| Celkem | 107984 | 151736 | 185075 | 240242 | 284551 | 230709 | 215367 | 217862 | 221944 | 224284 | 260999 |

^{x/} jedná se pouze o orientační počty

Přehled zaměstnávání zahraničních občanů na území České republiky v letech 2004 - 2014 – ženy

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 ^{*/} | 2013 ^{*/} | 2014 ^{*/} |
|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| EU/EHP a Švýcarsko | 18878 | 26107 | 36004 | 45258 | 44926 | 45162 | 46873 | 50398 | * | * | * |
| Cizinci mimo EU/EHP a Švýcarska | 12157 | 19403 | 22462 | 33578 | 49860 | 33654 | 28102 | 26102 | * | * | * |
| Celkem ženy | 31035 | 45510 | 58466 | 78836 | 94786 | 78816 | 74975 | 76510 | * | * | * |

^{*/} údaj není k dispozici

K 31. 12. 2014 z celkového orientačního počtu 260 999 zahraničních pracovníků v postavení zaměstnanců bylo cca 196 tis. občanů EU/EHP a Švýcarska včetně jejich rodinných příslušníků, cca 64,5 cizinců z tzv. třetích zemí (cca 20,5 tis. cizinců ke své činnosti potřebovalo pracovní povolení – povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu a cca 44 tis. cizinců mělo v souladu se zákonem o zaměstnanosti volný přístup na trh práce).

V roce 2014 **obecná míra nezaměstnanosti** (metodika ILO) v důsledku poklesu nezaměstnaných o 45,3 tis. dosáhla 6,1 % a meziročně se snížila o 0,9 p. b. **Podíl nezaměstnaných osob¹ (relativní ukazatel registrované nezaměstnanosti** vykazovaný MPSV na základě evidence uchazečů o zaměstnání na úřadech práce) **zůstal na hodnotě z předchozího roku a činil 7,7 %.**

Průměrný počet uchazečů o zaměstnání v roce 2014 **poklesl** o 3,0 tis. na 561,4 tis. Na konci prosince jich bylo evidováno 541,9 tis., což je o 54,9 tis. méně než v předchozím roce.

¹ Podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje poměr dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let k obyvatelstvu stejného věku. Počínaje rokem 2013 nahradil míru registrované nezaměstnanosti. Časová řada od roku 2005 je dostupná na: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady.

Počty nahlášených volných pracovních míst se v roce 2014 plynule mírně zvyšovaly. Na konci prosince jejich počet dosáhl 58,7 tis. a byl o 23,5 tis. meziročně vyšší. Jejich průměrná hodnota v roce 2014 činila 48,7 tis.

Počet uchazečů o zaměstnání připadající na 1 volné pracovní místo (11,5) byl ve srovnání s rokem 2013 nižší (14,5). Díky zrychlení nárůstu volných pracovních míst a poklesu uchazečů o zaměstnání byl rozdíl hodnot tohoto ukazatele na konci roku 2014 (9,2) ve srovnání s koncem roku 2013 (17,0) výraznější.

K 31. 12. 2014 bylo v evidenci Úřadu práce 61,1 tis. uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením („OZP“), což je o 1,6 tis. méně než v předchozím roce. Podíl OZP na celkovém počtu nezaměstnaných se na konci roku 2014 vlivem pomalejšího poklesu meziročně zvýšil (z 10,5 %) na 11,3 %.

Počet uchazečů o zaměstnání nad 50 let a více na konci roku meziročně poklesl celkem o 4,0 tis. na 158,1 tis. (ve věku 60 a více však vzrostl o 3,0 tis.). Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se zvýšil o 2,0 p. b. na 29,2 %.

Věková kategorie uchazečů o zaměstnání do 25 let zaznamenala pokles o 20,1 tis. K 31. 12. 2014 jich bylo evidováno 79,9 tis. Jejich podíl na celkovém počtu nezaměstnaných představoval 14,7 % a byl ve srovnání s koncem roku 2013 nižší o 2,1 p. b.

Počet absolventů a mladistvých po ukončení školy se meziročně snížil o 12,0 tis na 27,5 tis. Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se meziročně snížil z 6,6 = na 5,1 %.

Průměrný počet evidovaných žen v roce 2014 dosáhl 280,4 tis. což je o 3,0 tis. více. Mužů bylo evidováno v průměru 281,1 tis., tj. o 6,0 tis. méně než v roce 2013. Průměrný podíl žen na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných vzrostl na 49,9 % (49,1 % v roce 2013).

K 31. 12. 2014 dosáhl počet mužů v evidenci Úřadu práce 273,0 tis. a počet žen 268,9 tis.

Počet uchazečů o zaměstnání evidovaných déle než 12 měsíců se meziročně téměř nezměnil a činil 237,2 tis., ale jejich podíl na celkové nezaměstnanosti se zvýšil z 39,7 % na 43,8 %. Na nárůstu se podíleli především nezaměstnaní déle než 24 měsíců. Jejichž počet se zvýšil o 15,7 tis. na 146,5 tis.

V roce 2014 byl zaznamenán nejvýraznější meziroční pokles uchazečů o zaměstnání vyučených (o 32,3 tis.), se středním odborným vzděláním s maturitou (o 16,4 tis.) a se základním vzděláním, včetně uchazečů bez ukončeného vzdělání, (o 14,0 tis.). Relativně nejvyšší nárůst zaznamenaly méně početné kategorie (střední vzdělání bez maturity, vyučení s maturitou, absolventi gymnázií).

Evropský výbor pro sociální práva ve svých Závěrech žádá odpověď na následující otázky týkající se článku 1 odst. 1:

Výbor požaduje, aby zpráva popsala, jaká aktivní opatření na trhu práce jsou uchazečům o zaměstnání celkově k dispozici a uvedla počty osob využívajících různé typy těchto aktivních opatření. Proto klade zejména otázku, zda existují plány na rozšíření aktivních opatření na větší počet uchazečů o zaměstnání, než tomu bylo v roce 2009 (9,7 %).

Aktivní opatření trhu práce v ČR

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen „APZ“):

Nástroje APZ jsou v ČR zakotveny v ZoZ. Jedná se především o nástroje směřující k podpoře vytváření pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání z řad osob, kterým je pro jejich individuální charakteristiky, jakými jsou věk, zdravotní stav, péče o dítě či závislou osobu, s nízkou kvalifikací či pro jiný sociální důvod, věnována při zprostředkování zaměstnání zvýšená péče.

Veřejně prospěšné práce (§ 112 ZoZ)

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. Tyto pracovní příležitosti k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání vytváří zaměstnavatel na období max. 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců (do 31. 12. 2014 jen 12 měsíců), a to i opakovaně. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. Výše příspěvku může činit až 100 % nákladů, včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Zpravidla bývá poskytován ve výši 15 až 24 000 Kč měsíčně.

Společensky účelná pracovní místa (§ 113 ZoZ)

Společensky účelné pracovní místo (dále jen „SÚPM“) je po dohodě s Úřadem práce vyhrazeno či zřízeno zaměstnavatelem pro takového uchazeče o zaměstnání, kterému není možné pro jeho individuální charakteristiky zprostředkovat zaměstnání jiným způsobem (např. dlouhodobá nezaměstnanost). Zaměstnavateli je poskytován příspěvek na úhradu mzdových nákladů až na období 12 měsíců. Výše příspěvku může činit až 100 % nákladů, včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění, zpravidla bývá poskytován ve výši 15 až 24 000 Kč měsíčně.

V případě zřízených SÚPM může být zaměstnavateli poskytnut jednorázový finanční příspěvek na nákup vybavení souvisejícího se zřízením nového pracovního místa. Výše příspěvku je stanovena zákonem a liší se podle charakteru regionu a počtu zřizovaných míst. V případě regionů s nižším podílem nezaměstnaných osob, než jaký je průměrný podíl nezaměstnaných osob v ČR, činí při méně než 10 místech výše příspěvku čtyřnásobek průměrné mzdy, při více jak 10 místech šestinásobek. V regionech s podílem nezaměstnaných vyšším než republikový průměr činí výše příspěvku šestinásobek, resp. osminásobek průměrné mzdy. SÚPM pro sebe může rovněž zřídit uchazeč o zaměstnání zahajující samostatně výdělečnou činnost.

Překlenovací příspěvek (§ 114 ZoZ)

Osobě samostatně výdělečně činné, která zahájí samostatnou výdělečnou činnost na základě dohody s Úřadem práce o zřízení SÚPM může Úřad práce poskytnout příspěvek na úhradu části provozních výdajů souvisejících se samostatnou výdělečnou činností. Příspěvek je poskytován jednorázově na dobu 5 měsíců, přičemž měsíční výše činí maximálně 0,25 násobek průměrné mzdy.

Příspěvek na zapracování (§ 116 ZoZ)

Příspěvek na zapracování může být poskytnut na základě dohody s Úřadem práce zaměstnavateli, který přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, jemuž je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Příspěvek se poskytuje pod dobu tří měsíců v měsíční maximální výši poloviny minimální mzdy na jednu osobu.

Přechod na nový podnikatelský program (§ 117 ZoZ)

Jestliže zaměstnavatel není schopen svým zaměstnancům přidělovat práci z důvodu přechodu na nový podnikatelský program, může mu Úřad práce poskytnout finanční příspěvek na úhradu náhrad mezd zaměstnanců po dobu, po kterou jim z důvodu přechodu na nový podnikatelský program není schopen přidělovat práci. Příspěvek se poskytuje maximálně ve výši poloviny minimální mzdy maximálně po dobu 6 měsíců.

Individuální akční plán (§ 33 odst. 2. ZoZ)

Mezi nástroje APZ určené k řešení dlouhodobé nezaměstnanosti se řadí i individuální akční plány (dále jen „IAP“). IAP je dokument, který vypracovává krajská pobočka Úřadu práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání. Obsahem IAP je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Při určování obsahu IAP se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání může požádat o vypracování IAP kdykoliv v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. IAP vypracuje krajská pobočka Úřadu práce vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost krajské pobočce Úřadu práce při jeho vypracování, aktualizaci a vyhodnocování a plnit podmínky v něm stanovené.

Rekvalifikace (§ 109, 109a ZoZ)

Rekvalifikace slouží k zabezpečení souladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce v oblasti kvalifikací. V rámci tohoto nástroje Úřad práce pro své klienty (uchazeče a zájemce o zaměstnání) zabezpečuje rekvalifikační kurzy sloužící k prohloubení, zvýšení či získání kvalifikace poptávané v daném místě a čase. Uchazečům o zaměstnání je při této formě podpory vyplácena podpora v rekvalifikaci. Od 1. 1. 2012 je možné, aby si rekvalifikační kurz a rekvalifikační zařízení zvolil sám uchazeč o zaměstnání na základě rozboru svých dovedností a kompetencí a možností pracovního uplatnění. Jestliže Úřad práce posoudí takto zvolenou rekvalifikaci za prospěšnou pro pracovní uplatnění uchazeče o zaměstnání, uhradí náklady rekvalifikace příslušnému rekvalifikačnímu zařízení. Výše úhrady pro jednoho uchazeče o zaměstnání může činit až 50 000 Kč ve třech letech.

V regionech slouží k podpoře specifických cílových skupin programy zaměstnanosti realizované jako individuální projekty příslušnými krajskými pobočkami Úřadu práce, mnohdy ve spolupráci s regionálními partnery, včetně nestátních neziskových organizací. Tyto programy se regionálně liší, věnují se však potřebám cílových skupin komplexně a kombinují do jednoho opatření nástroje APZ uváděné výše.

Nejčastěji využívanými nástroji APZ bylo v roce 2014 podpořeno:

Veřejně prospěšné práce - 22 967 uchazečů o zaměstnání

Společensky účelné pracovní místo vyhrazené - 30 513 uchazečů o zaměstnání

Společensky účelné pracovní místo zřízené - 185 uchazečů o zaměstnání

Spol. účelné pracovní místo zřízené za účelem samostatné výdělečné činnosti - 2 383 uchazečů

Rekvalifikace - 46 451 uchazečů o zaměstnání

Celkem bylo nástroji APZ podpořeno v roce 2014 - 115 379 uchazečů o zaměstnání při průměrném počtu uchazečů 561,4 tisíce uchazečů.

Jak je uvedeno výše, aktuální plány vlády na zvyšování počtu uchazečů o zaměstnání zařazených na nástroje APZ jsou obsaženy ve Strategii politiky zaměstnanosti do roku 2020 a kvantifikovány jsou v jejím prováděcím dokumentu „Aktivizační opatření k řešení nepříznivé situace na trhu práce“ (ročně podpořit 100 000 osob), a s jejich pomocí dochází k reálnému nárůstu podpořených osob.

Výdaje: v roce 2014 bylo na veškerou APZ vynaloženo 6,4 mld. Kč, což bylo 0,15 % HDP. Nutno je však podotknout, že další 4 mld. Kč byly vynaloženy na podporu zaměstnavatelů zaměstnávajících více jak 50 % svých zaměstnanců z řad osob se zdravotním postižením (§ 78 zákona o zaměstnanosti). Tento příspěvek nemá v českém právním řádu postavení nástroje APZ, nicméně naplňuje její účel, tj. podporu znevýhodněných osob na trhu práce. S tímto příspěvkem činí podíl výdajů na nástroje cílící k podpoře znevýhodněných osob na trhu práce na HDP 0,24 %.

Výbor požaduje, aby se příští zpráva zmínila o tom, zda byla přijata nějaká konkrétní opatření na podporu zaměstnanosti žen a dlouhodobě nezaměstnaných.

Ve vztahu k podpoře dlouhodobě nezaměstnaných osob a žen jsou využívány primárně veřejně prospěšné práce, jejichž cílem je aktivizovat a motivovat uchazeče o zaměstnání k další participaci na trhu práce a poskytnout jim možnost obnovit či nově získat pracovní návyky a další kompetence nezbytné k uplatnění na trhu práce, včetně nabytí pracovních sociálních vazeb.

S cílem aktivizovat dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, zejména osoby ohrožené sociálním vyloučením, byl v roce 2014 ověřován nový nástroj APZ – aktivizační pracovní příležitost. Toto opatření podporovalo vytváření krátkodobých pracovních příležitostí (ne delších než tři měsíce s maximálním výdělkem do poloviny minimální mzdy, což je slučitelné s vedením podpořené osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání). Výsledkem byla obnova pracovních návyků a zlepšení příjmové situace dlouhodobě nezaměstnaných osob i zachování práv a povinností podporované osoby v roli uchazeče o zaměstnání. V současné době je cílem sblížit více politiku zaměstnanosti a sociální dávkový systém a aktivizovat dlouhodobě nezaměstnané osoby prostřednictvím dávkového systému při výkonu pracovní činnosti omezeného rozsahu.

Uplatnění žen na trhu práce (se zřetelem na sladování jejich rodinného a pracovního života) je podporováno aplikací všech výše uvedených nástrojů SÚPM a veřejně prospěšné práce a jsou metodicky zvýhodňovány prostřednictvím výše příspěvku a umožňováním zkrácených pracovních úvazků.

Výbor připomíná, že opatření na trhu práce by měla být cílená, efektivní a pravidelně sledovaná. S ohledem na to se proto táže, zda jsou opatření v rámci politiky zaměstnanosti sledována a jak se vyhodnocuje jejich efektivnost.

Realizace APZ je monitorována prostřednictvím agendového systému MPSV. Přestože měření efektivity nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti vzhledem ke své komplexnosti a náročnosti požadavků na analyzovaná data není prováděno průběžně, jsou pozitivní efekty nástrojů na zaměstnanost podpořených skupin dlouhodobě prokázány. Tématu se v ČR věnuje zejména Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. Poslední výsledky byly publikovány v roce 2012 ve studii autorů O. Hory a T. Sirovátky Srovnání efektů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice v období růstu (2007) a během první fáze krize (2009). Předmětná studie se zabývá porovnáním dopadů nástrojů APZ (veřejně prospěšná práce, SÚPM, rekvalifikace, IAP a cílené programy) v letech hospodářského růstu a v letech krize. Závěry studie jsou vzhledem ke svému charakteru pro hodnocení efektu APZ pro MPSV

stěžejní. Studie porovnává procentní míru účasti účastníků nástrojů APZ v evidenci uchazečů o zaměstnání v daném časovém období po skončení intervence (účasti v nástroji), zároveň tuto míru porovnává s mírou účasti „kontrolní skupiny“ (uchazeči s víceméně shodnou charakteristikou – vytvoření páru účastník/neúčastník se shodnými charakteristikami). Ze studie vyplývá pozitivní efekt zejména u dotovaných pracovních míst. V případě rekvalifikací je nutné poukázat na skutečnost, že jejich přínos je pro podpořenou osobu dlouhodobý a projevuje se zejména v situaci hospodářského oživení (v průběhu krize lze vzhledem k velice nízké poptávce po pracovní síle předpokládat nižší účinnost, neboť samotná rekvalifikace není schopna odstranit zásadní limitující faktor – nedostatek práce).

Účast v % podpořených osob/kontrolní skupiny po X dnech od ukončení intervence (vybrané nástroje) v evidenci uchazečů o zaměstnání:

| Nástroj | Po: | 30 dnech | 180 dnech | 360 dnech |
|-------------------------|----------------|---------------|---------------|---------------|
| SÚPM | Účast | 12,7 % | 9,1 % | 16,3 % |
| | kontrol | 89,1 % | 31,3 % | 32,8 % |
| Veřejně prospěšná práce | Účast | 32,6 % | 16 % | 15,8 % |
| | kontrol | 88,2 % | 50,4 % | 54,2 % |
| Rekvalifikace | Účast | 76,3 % | 62,7 % | 49,9 % |
| | kontrol | 86 % | 39,4 % | 41,5% |
| Celkem APZ | účast | 12 % | 12,9 % | 9,6 %* |
| | kontrol | 86,2 % | 41,7 % | 44,2 % |

* Údaj zkreslený zahrnutím IAP, který je povinný pro všechny uchazeče o zaměstnání registrované déle jak 5 měsíců

Nastavením systému průběžného vyhodnocování efektů APZ se MPSV systematicky zabývá, je však nutné vyřešit legislativní a technické problémy při získávání informací z několika samostatných systémů, nicméně nastavení vhodného, průběžného a objektivně prokazatelného systému vyhodnocování dopadů APZ na cílovou skupinu MPSV podporuje a problémem se zabývá.

Výbor požaduje, aby příští zpráva obsahovala informace o jakýchkoliv případných omezeních vztahujících se k zaměstnávání cizích státních příslušníků.

Omezení se uplatňuje vůči žadatelům o mezinárodní ochranu, kterým může být pracovní povolení vydáno nejdříve po 12 měsících ode dne podání žádosti o udělení mezinárodní ochrany. Důvodem tohoto opatření je zamezení zneužívání institutu mezinárodní ochrany.

Výbor požaduje, aby příští zpráva obsahovala informace o výsledcích opatření podporujících rovnost příležitostí v oblasti přístupu k zaměstnání, mimo jiné i pro romskou komunitu.

Opatření podporující zaměstnanost osob s nízkou kvalifikací nebo osoby ohrožené sociálním vyloučením je jedním z prvořadých úkolů státní politiky jak v oblasti sociální, tak v oblasti zaměstnanosti a regionálního rozvoje. Pozornost je věnována vzájemnému provázání sociální politiky s politikou zaměstnanosti na úrovni orgánů státní správy s místní samosprávou nabízející opatření motivující k nástupu do zaměstnání, asistence a přípravy na nástup do zaměstnání, udržení si zaměstnání, rozvoj aktivizačních opatření např. formou krátkodobých

pracovních příležitostí, veřejnou službou, sociální integrace na pracovištích, efektivní využití nástrojů zejména v oblasti finanční gramotnosti, oddlužení, nalezení optimální hranice mezi sociálním příjmem a příjmem ze zaměstnání apod.

Ustanovení § 4 ZoZ stanoví zákaz jakékoliv diskriminace a zároveň povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi osobami, které uplatňují právo na zaměstnání. Nabídky volných pracovních míst nesmí mít diskriminační charakter a musí splňovat podmínky výkonu práce z hlediska zvláštní ochrany při práci, které stanoví zákoník práce v § 237 a násl.

Kontrolu nad dodržováním opatření podporujících rovnost a zákaz diskriminace provádí Státní úřad inspekce práce (dále jen „SUIP“). S ohledem na závažnost diskriminačního jednání a nerovného zacházení SUIP zařadil do svého programu kontrolní činnosti v roce 2014 samostatný hlavní úkol se zaměřením na dodržování povinnosti rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Cílem je odhalování porušování právních předpisů a zlepšení uplatnění znevýhodněných osob na trhu práce. Předmětem kontrolní činnosti byly inzerované nabídky zaměstnání zaměstnavatelů, monitoring nabídek zaměstnání na internetových portálech, ve sdělovacích prostředcích i neutrální formulace požadavků (bez omezení z hlediska věku, pohlaví, zdravotního stavu atp.).

Nejvíce zjištěných porušení se týkalo nabídek na zaměstnání s podezřením na diskriminaci z hlediska věku či pohlaví upřednostňováním určité skupiny uchazečů (např. hledáme ženy do 25 let, hledáme ženy důchodkyně, kuchařku, barmana aj.). Prokázalo se však, že z velké většiny se nejedná o cílenou diskriminaci, ale neúmyslně chybně zvolenou formulaci nebo opomenutí. Lze však konstatovat, že došlo ke zlepšení stavu a zaměstnavatelé věnují dodržování oblasti rovného zacházení náležitou pozornost.

Výsledek provedených kontrol

| Zákon č. 435/2004 Sb. | Popis porušení | Počet porušení |
|-----------------------|--|----------------|
| § 4 | Zaměstnavatel připustil nerovné zacházení nebo diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnání | 58 |
| § 5 písm. e) | Zaměstnavatel umožnil výkon závislé práce bez uzavření pracovněprávního vztahu | 2 |
| § 12 odst. 1 písm. a) | Zaměstnavatel zveřejnil nabídku na zaměstnání, která obsahovala diskriminační prvek | 45 |
| § 12 odst. 2 | Zaměstnavatel vyžadoval při výběru zaměstnanců informace týkající se členství v odborových organizacích | 1 |
| § 87 | Zaměstnavatel písemně neinformoval příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o nástupu cizince do zaměstnání | 2 |
| § 102 odst. 2 | Zaměstnavatel nesplnil povinnost vést evidenci cizinců s trvalým pobytem | 1 |
| § 136 | Zaměstnavatel neměl na pracovišti kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu | 2 |

| Zákon č. 262/2006 Sb. | Popis porušení | Počet porušení |
|------------------------------|---|-----------------------|
| § 16 odst. 1 | Zaměstnavatel nezajistil povinnost rovného zacházení se všemi zaměstnanci při odměňování za práci | 1 |
| § 76 odst. 4 | Zaměstnavatel porušil povinnost při sjednání dohody o pracovní činnosti | 1 |
| § 110 odst. 1 | Zaměstnavatel porušil povinnost stejné mzdy za stejnou práci | 1 |
| § 138 | Zaměstnavatel nesjednal podmínky pro poskytování odměny z dohody | 1 |

| Zákon č. 312/2002 Sb. | Popis porušení | Počet porušení |
|------------------------------|---|-----------------------|
| § 9 odst. 1 | Zaměstnavatel nedodržel postup při výběrovém řízení | 1 |

Oblastní inspektoráty práce uložily ve sledovaném období celkem 29 pokut v celkové výši 216.000 Kč. Při navrhování pokut byla posuzována závažnost porušení, zda se jedná o jednorázovou chybu nebo systémovou záležitost, vždy podle konkrétních okolností jednotlivého případu. (v řízení je dalších 33 pokut v předpokládané výši 213 000 Kč).

Článek 1, odst. 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;"

Ve sledovaném období nedoznala situace v ČR žádných změn.

V roce 2011 bylo prostřednictvím služeb zaměstnanosti zprostředkováno zaměstnání na volném trhu (bez míst vytvořených v rámci aktivní politiky zaměstnanosti) celkem 4 904 osobám, v roce 2012 tento počet klesl na 2 382 osob, v roce 2013 se mírně zvýšil na 2 678 a v roce 2014 na 7 071 osob.

Zatímco ještě v polovině roku 2008 nahlásili zaměstnavatelé na Úřad práce více než 150 tis. volných míst, v roce 2011 jich bylo v průměru pouze 36 493. Jejich počet se mírně zvýšil v roce 2012 na 39 878 a v roce 2013 opět jejich průměrný počet poklesl na 38 964. Postupný nárůst byl patrný až v roce 2014, kdy jejich průměrný počet dosáhl 48 682. Na konci roku 2014 bylo evidováno již 58 739 volných pracovních míst.

| měsíční průměry | volná pracovní místa hlášená na ÚP ČR | uchazeči o zaměstnání umístění do zaměstnání - celkem | ze sl.2: uchazeči o zaměstnání umístění ÚP ČR | podíl umístěných ÚP ČR k VPM (%) sl. 3/sl. 1 | podíl umístěných ÚP ČR k umístěným celkem (%) sl. 3/sl. 2 |
|-----------------|---------------------------------------|---|---|--|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2011 | 36 493 | 38 299 | 4 904 | 13,4 | 12,8 |
| 2012 | 39 878 | 27 815 | 2 382 | 6,0 | 8,6 |
| 2013 | 38 964 | 24 116 | 2 678 | 6,9 | 11,1 |
| 2014 | 48 682 | 38 622 | 7 071 | 14,5 | 18,3 |

Evropský výbor pro sociální práva ve svých Závěrech z předchozí zprávy týkající se článku 1 odst. 2 žádá odpověď na následující otázku:

Výbor má za to, že podmínky, na něž je vázána výplata podpory v nezaměstnanosti a povinnost přijmout nabízené zaměstnání (pod hrozbou ztráty podpory v nezaměstnanosti na základě odmítnutí nabízeného zaměstnání) by v určitých případech a za určitých okolností mohly být nepřímým omezením svobodné volby práce.

Výbor je toho názoru, že rozhodnutí o odebrání/pozastavení podpory v nezaměstnanosti z důvodu odmítnutí nabídky zaměstnání musí být přezkoumatelné soudem v souladu s předpisy a postupy v legislativě státu.

Definice zprostředkování vhodného zaměstnání podle § 20 ZoZ vychází z Úmluvy MOP č. 168, která kromě zdravotní způsobilosti, kvalifikace, schopností, dosavadní délky doby zaměstnání a možnosti ubytování vždy zohledňuje i dopravní dosažitelnost zaměstnání, a to nejen z hlediska kilometrové vzdálenosti, ale i četnosti spojů veřejné dopravy (dopravní obslužnosti území).

Definice vhodného zaměstnání v ustanovení § 20 ZoZ stanoví:

- (1) *Fyzická osoba má právo na zprostředkování vhodného zaměstnání. Vhodným zaměstnáním, pokud tento zákon nestanoví jinak, je zaměstnání*
- a) *kteřé zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,*
 - b) *jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby,*
 - c) *kteřé je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a*
 - d) *kteřé odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.*

Pro úplnost uvádíme rovněž znění článku 21 úmluvy MOP č. 168:

1. The benefit to which a protected person would have been entitled in the case of full unemployment may be refused, withdrawn, suspended or reduced, to the extent prescribed, when the person concerned refuses to accept suitable employment.

2. In assessing the suitability of employment, account shall be taken, in particular, under prescribed conditions and to an appropriate extent, of the age of unemployed persons, their length of service in their former occupation, their acquired experience, the length of their period of unemployment, the labour market situation, the impact of the employment in question on their personal and family situation and whether the employment is vacant as a direct result of a stoppage of work due to an on-going labour dispute.

Na základě uvedených skutečností je česká právní úprava plně v souladu s kritérii “vhodného zaměstnání” z hlediska mezinárodních standardů MOP a z tohoto důvodu se neztotožňuje se závěry Výboru, který se opírá o Příručku ke koncepci vhodného zaměstnání v kontextu podpory v nezaměstnanosti, kterou vypracoval ve dnech 24. – 26. března 2009 Výbor expertů pro sociální zabezpečení na svém 4. zasedání, neboť přesná definice “vhodného zaměstnání” v ČR situace uvedené v Příručce vylučuje.

Výbor je toho názoru, že rozhodnutí o odebrání/pozastavení podpory v nezaměstnanosti z důvodu odmítnutí nabídky zaměstnání musí být přezkoumatelné soudem v souladu s předpisy a postupy v legislativě státu.

Jak již ČR v minulosti informovala, pravomocné rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnanců na základě skutečnosti, že uchazeč o zaměstnání bez vážného důvodu odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání je přezkoumatelné soudem v režimu správního soudnictví [§ 4 odst. 1 písm. a) zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní] po předchozím vyčerpání všech řádných opravných prostředků ve správním řízení.

Žalobu proti rozhodnutí o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, v jehož důsledku zaniká také nárok na podporu v nezaměstnanosti, je možné podat do dvou měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího správního orgánu (§ 72 soudního řádu správního).

Výbor žádá rovněž informaci o průměrném časovém období potřebném k obsazení volného pracovního místa.

Tento údaj se ale statisticky v ČR nesleduje. MPSV a Úřad práce sledují počty míst podle délky neobsazenosti volných pracovních míst (údaj za rok 2013 z důvodu změny informačního systému není k dispozici):

| k 31.12. | Nahlášená volná pracovní místa celkem | neobsazená (v %) | | | |
|----------|--|------------------|----------|-----------|----------------|
| | | do 3 měs. | 3-6 měs. | 6-12 měs. | 12 a více měs. |
| 2011 | 35 784 | 45,4 | 17,3 | 19,6 | 17,8 |
| 2012 | 34 893 | 64,4 | 18,2 | 11,6 | 5,8 |
| 2014 | 58 739 | 54,6 | 22,9 | 15,7 | 6,7 |

V loňském roce, stejně jako v minulých letech, útvary zprostředkování realizovaly na základě posouzení potřeb, schopností a možností klientů Úřadu práce individuální i skupinové poradenství. Aktivizace klientů za účelem jejich rychlého začlenění na volný trh práce, zvýšení motivace hledat si práci a začít pracovat bylo uskutečňováno prostřednictvím individuálního poradenství, v rámci kterého byly s klienty vedeny profesně-poradenské rozhovory a bylo jim poskytováno základní poradenství ke zprostředkování vhodného pracovního místa.

V rámci skupinového poradenství se realizovaly pravidelné informační schůzky, především pro nově evidované uchazeče, na kterých byly účastníkům předávány informace o základních právech a povinnostech uchazečů o zaměstnání a zejména o nabídce služeb Úřadu práce. Současně byly organizovány skupinové výběry pro konkrétní zaměstnavatele, na které byli zváni uchazeči vhodní z hlediska odbornosti a praxe. Docházelo tak k potřebnému funkčnímu matchingu, kdy Úřad práce nabízí na nahlášené volné pracovní místo uchazeče s potřebnou kvalifikací, případně zabezpečuje uchazeči o zaměstnání rekvalifikaci v souladu s potřebami zaměstnavatele. Aktivní spolupráce se zaměstnavateli probíhala i prostřednictvím informačních schůzek, kdy pozvaní zaměstnavatelé uchazečům prezentovali svoji firmu a současně nabízeli volné pracovní pozice.

Uvedené aktivity přispěly k navázání osobních kontaktů se zaměstnavateli a k předávání potřebných informací o službách Úřadu práce, který tak mohl rychle a kvalitně reagovat na poptávku zaměstnavatelů.

| | 2013 | 2014 |
|---|-----------------|-----------------|
| Počet ukončených evidencí uchazečů o zaměstnání | 562 983 | 698 278 |
| Z toho počet umístěných uchazečů | 289 390 (51 %) | 463 465 (66 %) |
| Z toho počet uchazečů umístěných prostřednictvím Úřadem práce | 32 141 (11,1 %) | 84 856 (18,3 %) |

Z uvedené statistiky je patrné, že v průběhu roku 2014 ukončilo evidenci o 135 295 uchazečů o zaměstnání více než v předchozím roce a umístěno jich bylo meziročně o 15 % více.

V mezinárodním srovnání se ČR drží dlouhodobě pod evropským průměrem. V červenci měla jednu z nejnižších nezaměstnaností (6,3 % v červenci 2015).

V prosinci 2014 měla míra nezaměstnanosti v ČR (podle metodiky ILO) hodnotu 5,7 % a byla v rámci EU 28 čtvrtá nejnižší (průměr EU 28 činí 9,7 %).

Práce ve vězení

Výbor konstatuje, že odsouzení vězni jsou povinni pracovat, ale současně je toho názoru, že vězeň může podle všeho být nucen k práci pro samotné nápravné zařízení nebo pro veřejný orgán. Výbor se táže, jaké druhy práce se od vězňů mohou vyžadovat.

Podle Úmluvy MOP č. 29 pojem „nucená nebo povinná práce“ nezahrnuje žádnou práci ani službu, která se na kterékoliv osobě vymáhá v důsledku odsouzení soudním rozhodnutím, je-li vykonávána pod dohledem veřejného úřadu. Obdobná je i úprava v Listině základních práv a svobod, která v čl. 9 stanoví: „ (1) Nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám. (2) Ustanovení odstavce 1 se nevztahuje na

a) práce ukládané podle zákona osobám ve výkonu trestu odnětí svobody nebo osobám vykonávajícím jiný trest nahrazující trest odnětí svobody,“.

V souladu se zásadou nediskriminace jsou všechny podmínky vězňů, včetně pracovních, regulovány zákony, a to zejména zákonem č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), zákonem č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a zákoníkem práce, které odkazují na další předpisy upravující ostatní dotčené oblasti.

Práce vězňů v ČR se neomezuje jen na práci v samotném nápravném zařízení nebo veřejný orgán. U soukromých firem může být vězeň zaměstnán jen za podmínky, že s takovým zaměstnáním souhlasí.

O výběru a zařazování odsouzených do výkonu práce rozhoduje odborná komise, jejímiž členy jsou mimo jiné sociální pracovník, psycholog a speciální pedagog. Komise je odpovědná za správný výběr a zařazení odsouzených na pracoviště, které odpovídá mj. jejich schopnostem, vzdělání a zdravotní klasifikaci. Odsouzení, kteří mají odpovídající vzdělání a speciální oprávnění, jsou zařazováni na pracoviště, kde mohou využít svých odborných znalostí. Ostatní odsouzení jsou zařazováni zejména na pomocné práce nevyžadující zvláštní odbornost.

Pracovní podmínky odsouzených odpovídají pracovním podmínkám ostatních zaměstnanců. Obecně se pracovní podmínky, včetně pracovní doby, řídí zákoníkem práce.

Odměňování odsouzených upravuje nařízení vlády č. 365/1999 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody. Skládá se ze základní složky odměny, odměny za práci přesčas, příplatků a ohodnocení pracovního výkonu.

Odsouzení zařazení do zaměstnání absolvují před nástupem do práce vstupní školení, které obsahuje proškolení z obecně platných předpisů o BOZP, bezpečnostních předpisů, které se vztahují ke konkrétně vykonávané práci a pracovišti a z předpisů o požární ochraně. Jednotlivá pracoviště jsou z hlediska BOZP předem posuzována komisí, včetně technika bezpečnosti práce. Ke každé profesi jsou zpracovány katalogové listy a jsou stanoveny ochranné pomůcky a ochranné prostředky. Odsouzení zařazení do zaměstnání jsou před prvním nástupem na konkrétní práci těmito pomůckami a ochrannými prostředky vybaveni a jejich přijetí písemně potvrdí. Odsouzeným je formou připomínek a námětů zajištěna účast na řešení otázek týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při jejich práci.

Zákon č. 169/1999 Sb., zákon o výkonu trestu odnětí svobody, mj. uvádí:

§ 28

Základní povinnosti odsouzených

(1) Odsouzený je ve výkonu trestu povinen dodržovat stanovený pořádek a kázeň, plnit pokyny a příkazy zaměstnanců Vězeňské služby, pracovat, pokud je mu přidělena práce a není uznán dočasně práce neschopným nebo není po dobu výkonu trestu uznán zdravotně nezpůsobilým k výkonu práce, plnit úkoly vyplývající z programu zacházení, šetrně zacházet se svěřenými věcmi, nepoškozovat cizí majetek, dodržovat zásady slušného jednání s osobami, s nimiž přichází do styku, a i jinak zachovávat ustanovení vnitřního řádu věznice. Dále je povinen dodržovat opatření a pokyny podle zvláštních právních předpisů¹⁰⁾ k zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany.

§ 29

Zaměstnávání a vzdělávání odsouzených

(1) Odsouzený, který byl zařazen do práce, je povinen pracovat, pokud je k práci zdravotně způsobilý.

(2) Při zaměstnávání a vzdělávání odsouzených věznice zajišťuje

a) zařazování odsouzených do práce odpovídající jejich zdravotní způsobilosti s přihlédnutím k jejich odborným znalostem a dovednostem včetně způsobilosti poskytovat zdravotní služby,

b) odměňování odsouzených za práci,

c) vytváření podmínek pro to, aby odsouzení mohli získat a zvyšovat si svoji pracovní kvalifikaci a rozšiřovat si svoji všeobecnou informovanost.

§ 30

Zařazování odsouzených do práce

(1) Věznice vytvářejí podmínky pro zaměstnávání odsouzených buď v rámci svého provozu, vlastní výroby nebo podnikatelské činnosti anebo smluvně u jiných subjektů.

(2) Smlouva mezi věznicí a jiným subjektem, na jejímž základě se uskutečňuje zařazení odsouzených do práce, stanoví podrobnější podmínky, za nichž budou odsouzení pracovat, případně i postup při zaškolení odsouzených k výkonu určených prací a způsob zvyšování jejich pracovní kvalifikace. Při vytváření podmínek k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a dodržování protipožárních a hygienických předpisů má jiný subjekt stejné povinnosti, jaké by měl podle zvláštních právních předpisů vůči svým zaměstnancům v pracovním poměru.

(3) Jiné subjekty uvedené v odstavcích 1 a 2 poskytují věznicím za práci odsouzených dohodnuté plnění.

(4) K zaměstnávání odsouzeného u jiného subjektu než věznice je třeba předchozího písemného souhlasu odsouzeného..

(5) Odsouzený může souhlas uvedený v odstavci 4 odvolat prohlášením učiněným vůči Vězeňské službě. Účinky odvolání souhlasu nastávají uplynutím posledního dne kalendářního měsíce bezprostředně následujícího po měsíci, v němž odsouzený souhlas odvolal. Odvolání souhlasu odsouzeným se nepovažuje za odmítnutí práce.

§ 33

Pracovní odměna odsouzených

(1) Odsouzeným přísluší odměna podle vykonané práce. Vláda stanoví nařízením výši této odměny a podmínky pro její poskytování.

(2) Vězeňská služba poskytuje odsouzenému zařazenému do práce v době jeho dočasné pracovní neschopnosti náhradu odměny za stejných podmínek, jako ji poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci podle zákoníku práce.

(3) Pracovní odměna odsouzeného se pro účely srážek daní a pojistného na důchodové spoření, sociální zabezpečení nebo zdravotní pojištění považuje za příjem ze závislé činnosti. Z této odměny se po srážce zálohy na daň a pojistného provedou i další srážky jednak k úhradě výživného pro děti, kterým je odsouzený povinen poskytovat výživu, včetně příspěvku na úhradu nákladů při péči o dítě v ústavní nebo ochranné výchově, a jednak k úhradě nákladů výkonu trestu a dalších nákladů spojených s výkonem trestu. Rozsah a pořadí dalších srážek z pracovní odměny odsouzeného stanoví Ministerstvo spravedlnosti vyhláškou. Přitom přihlédně zejména k zabezpečení výživy dětí odsouzeného a oprávněným nárokům poškozených trestným činem.

§ 34

Vzdělávání odsouzených

(1) Odsouzeným, u nichž jsou pro to předpoklady, se obvykle umožní, aby získali vzdělání na základní nebo i střední škole, anebo se zúčastnili dalších forem vzdělávání, které jim umožní získat a zvyšovat si svoji pracovní kvalifikaci.

(2) Odsouzení zařazení do denní formy studia jsou pro účely tohoto zákona posuzováni jako odsouzení zařazení do práce.

Výbor požaduje, aby zpráva obsahovala informace o opatřeních přijatých smluvními stranami, jejichž účelem je zajistit, aby zaměstnavatelé při organizaci práce věnovali náležitou pozornost soukromému životu pracovníků a aby bylo veškeré narušování soukromí zakázáno a v případě potřeby sankcionováno.

Ochrana soukromí jednotlivce je zakotvena v ustanovení § 86 a násl. občanského zákoníku a v zákoně na ochranu osobních údajů. Porušení ochrany může být hodnoceno i jako trestný čin proti právům na ochranu osobnosti, soukromí a listovního tajemství podle § 180 a násl. trestního řádu.

Právo zaměstnance na soukromí na pracovišti je zakotveno v Listině základních práv a svobod v čl. 7 odst. 1. Ochrana osobních práv zaměstnance je upravena zákoníkem práce. Ustanovení § 316 odst. 2 stanoví, že zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že by zaměstnance otevřeně nebo skrytě sledoval, odposlouchával, pořizoval záznamy jeho telefonických hovorů, kontroloval elektronickou poštu nebo kontroloval listovní zásilky adresované zaměstnanci. Výjimkou může být zavedení sledovacích zařízení z důvodu ochrany života a zdraví (banky, benzinové pumpy, jaderné elektrárny a další nebezpečná pracoviště). O takovém opatření ale musí být zaměstnanec předem informován.

Výkon sjednané práce mimo pracoviště nepodléhá kontrole zaměstnavatele a zaměstnavatel soukromí zaměstnance nenarušuje. Takovou práci zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje.

Porušení práva na soukromí je sankcionováno a zaměstnanci se mohou svého práva na soukromí domáhat podáním civilní žaloby.

Základní právo zaměstnanců na soukromí v zaměstnaneckých vztazích, v souladu s výkladem Výboru, požívá náležitě ochrany.

Výbor by rád, aby smluvní strany věnovaly pozornost problematice „domácké práce“ a práce v rodinných podnicích; i když se jedná o odlišné jevy, jejich společným rysem je to, že mohou být příčinou nucené práce a vykořisťování. Oběma formami se zabývá Úmluva o důstojné práci pro domácké pracovníky Mezinárodní organizace práce č. 189 z roku 2011. Výbor žádá smluvní strany o informace o zákonech a předpisech přijatých v rámci boje proti těmto praktikám a opatřeních souvisejících s dohledem na jejich dodržování.

Česká republika úmluvu MOP č. 189 neratifikovala. Z tohoto důvodu není možné poskytnout informace o zákonech a předpisech přijatých v návaznosti na opatření související s dodržováním úmluvy.

Výbor se ptá, zda se v domech soukromých subjektů zaměstnávajících „domácké pracovníky“ provádějí kontrolní návštěvy.

Český právní řád, resp. zákoník práce, se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovněprávním vztahu. Činnost, příp. výpomoc v cizí domácnosti se však v České republice nesjednává jako závislá práce regulovaná zákoníkem práce, neboť nevykazuje znaky závislé práce (práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně, za mzdu/plat/odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě), ale jedná se typicky o činnost sjednanou na základě smlouvy o dílo, inominátní smlouvy nebo provozování živnosti podle občanského zákoníku nebo živnostenského zákona, kde si smluvní strany svobodně sjednají vzájemná práva a povinnosti (nejčastěji se jedná o výpomoc v domácnosti, např. úklid, mytí oken, žehlení prádla, zahradnické nebo stavební práce, případně různé formy výuky, na kterou má poskytovatel živnostenské / jiné oprávnění). Stát v takových případech není oprávněn vstupovat ani do smluvních vztahů dvou soukromých subjektů ani do cizí domácnosti. Takový postup by byl v rozporu s čl.7 odst. 1 a čl. 12 Listiny základních práv a svobod, které stanoví:

čl. 7

„Nedotknutelnost osoby a jejího soukromí je zaručena. Omezena může být jen v případech stanovených zákonem.“;

„čl.12

Obydlí je nedotknutelné. Není dovoleno do něj vstoupit bez souhlasu toho, kdo v něm bydlí. Domovní prohlídka je přípustná jen pro účely trestního řízení, a to na písemný odůvodněný příkaz soudce. Způsob provedení domovní prohlídky stanoví zákon. Jiné zásahy do nedotknutelnosti obydlí mohou být zákonem dovoleny, jen je-li to v demokratické společnosti nezbytné pro ochranu života nebo zdraví osob, pro ochranu práv a svobod druhých anebo pro odvrácení závažného ohrožení veřejné bezpečnosti a pořádku.“

Dále se táže, zda trestní zákoník účinně chrání domácké pracovníky proti případnému vykořisťování ze strany zaměstnavatele a zda předpisy poskytují ochranu proti zneužívání například tak, že požadují, aby pracovníci-migranti přijatí v jednom signatářském státě na domácké práce v jiném státě v tomto jiném státě dostali nabídku zaměstnání písemně nebo aby s nimi byla uzavřena právně vymahatelná pracovní smlouva.

Jak bylo uvedeno výše, uvedený charakter domácké práce nevykazuje znaky závislé činnosti. Proto modelový příklad, který Výbor uvádí, nemůže nastat.

Naproti tomu, pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se zakládá pracovní smlouvou nebo jmenováním (§ 33 zákoníku práce), pracovní smlouva musí obsahovat

podstatné náležitosti, kterými jsou druh práce, místo/a výkonu práce a den nástupu do zaměstnání a musí být sjednána písemně pod sankcí neplatnosti (§ 34 zákoníku práce).

Trestné činy proti osobní svobodě, např. obchodování s lidmi, zbavení/omezování osobní svobody, zavlčení, vydírání nebo útisk zakotvuje trestní zákoník v § 168 a násl.

Výbor se táže, zda zahraniční domácí pracovníci mají právo změnit zaměstnavatele a zda nepřijdou o právo pobytu, pokud od svého zaměstnavatele odejdou.

Odpovězeno výše.

Osoby provozující z domova vlastní živnost nebo rodinný podnik podle živnostenského zákona nespádají pod právní úpravu výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (pracovněprávních vztahy) ve smyslu zákoníku práce.

Pracovněprávní vztah mezi manželi nebo partnery zákoník práce výslovně zakazuje.

Článek 1, odst. 3

" S cílem zajistit účinný výkon práva na práci se smluvní strany zavazují: zřídit a udržovat bezplatné služby zaměstnanosti pro všechny pracovníky;"

V období 2011– 2014 nedošlo ke změnám v oblasti veřejných služeb zaměstnanosti.

Výbor konstatuje, že předchozí zpráva neuvádí žádné informace o veřejných službách zaměstnanosti (VSZ), které jsou hlavním předmětem výše uvedeného odstavce. Výbor proto požaduje, aby příští zpráva obsahovala informace (pro jednotlivé roky sledovaného období) o:

- **Počtu volných pracovních míst nahlášených VSZ**
- **Počtu umístění do zaměstnání realizovaných VSZ (a poměru umístění vyjádřeného jako % celkového počtu nahlášených volných pracovních míst**
- **Podílu počtu umístění do zaměstnání realizovaných VSZ v % na celkovém počtu umístění do zaměstnání na pracovním trhu**

Výbor žádá, aby zpráva specifikovala míru pracovních umístění realizovaných státními úřady práce jako procentní podíl z celkového počtu oznámených volných pracovních míst.

Údaje za roky 2011 až 2014:

| měsíční průměry | volná pracovní místa hlášená na Úřad práce | uchazeči o zaměstnání umístění do zaměstnání celkem | ze sl.2: uchazeči o zaměstnání umístění Úřad práce | Podíl umístěných Úřadem práce k VPM (%) sl. 3/sl. 1 | Podíl umístěných Úřadem práce k umístěným celkem (%) sl. 3/sl. 2 |
|-----------------|--|---|--|---|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2011 | 36 493 | 38 299 | 4 904 | 13,4 | 12,8 |
| 2012 | 39 878 | 27 815 | 2 382 | 6,0 | 8,6 |
| 2013 | 38 964 | 24 116 | 2 678 | 6,9 | 11,1 |
| 2014 | 48 682 | 38 622 | 7 071 | 14,5 | 18,3 |

Výbor žádá rovněž o informaci o průměrném časovém období potřebném k obsazení volného pracovního místa.

Tento údaj se statisticky nesleduje. MPSV a Úřad práce sledují počty míst podle délky neobsazenosti volných pracovních míst.

| k 31.12. | Nahlášená volná pracovní místa celkem | neobsazená (v %) | | | |
|----------|---------------------------------------|------------------|----------|-----------|----------------|
| | | do 3 měs. | 3-6 měs. | 6-12 měs. | 12 a více měs. |
| 2011 | 35 784 | 45,4 | 17,3 | 19,6 | 17,8 |
| 2012 | 34 893 | 64,4 | 18,2 | 11,6 | 5,8 |
| 2014 | 58 739 | 54,6 | 22,9 | 15,7 | 6,7 |

* Údaj za rok 2013 z důvodu změny informačního systému není k dispozici.

Výbor se znovu táže, jaký je počet poradců veřejných služeb zaměstnanosti zapojených do umístování a poměr počtu pracovníků veřejných služeb zaměstnanosti zapojených do umístování vůči počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání.

Výbor má za to, že vláda nepředložila žádné informace dosvědčující, že služby zaměstnanosti jsou provozovány efektivně.

Počet zaměstnanců Úřadu práce v oblasti zprostředkování zaměstnání a poradenství (bez bližší specifikace); k 31. 12. daného roku:

2011 - 2 487 osob

2012- 2 466 osob

2013 - 2 674 osob

2014 - 2 625 osob

Počet uchazečů o zaměstnání v daných letech ke zjištění poměru počtu pracovníků veřejných služeb zaměstnanosti zapojených do umístování vůči počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání (k 31. 12. daného roku):

2011 - 508 451 uchazečů

2012 - 545 311 uchazečů

2013 - 596 833 uchazečů

2014 - 541 914 uchazečů

V posledních dvou letech došlo k významnému posílení počtu zaměstnanců na Úřadu práce, což se pozitivně projevilo na zvýšení kvality i efektivity poskytovaných služeb a mělo dopad na snížení nezaměstnanosti. Trend ve zvyšování počtu zaměstnanců Úřadu práce pokračoval i v roce 2014.

V současné době je realizován projekt, jehož cílem je posílit komplexnost a kvalitu služeb poskytovaných Úřadem práce v oblasti volných pracovních míst, zejména personálním posílením útvarů trhu práce a monitoringu Úřadu práce o odborné zaměstnance působící ve všech okresech ČR, kteří zprostředkovávají tok informací mezi zaměstnavateli a Úřadem práce, monitorují potřeby zaměstnavatelů na trhu práce, aktivně vyhledávají volná pracovní místa a přispívají ke vzniku nových pracovních míst prostřednictvím cílené nabídky využití nástrojů APZ. Touto činností získávají aktuální a jednotné podklady pro analýzy trhu práce v regionech (monitoring zaměstnavatelů, analýzy volných pracovních míst, struktura zaměstnanosti, agenturní zaměstnávání, zahraniční zaměstnanost atp.).

V mezinárodním srovnání se hodnota nezaměstnanosti v ČR drží dlouhodobě pod evropským průměrem. V červnu měla ČR druhou nejnižší nezaměstnanost hned po SRN. ČR věří, že tento výsledek dostatečně dokládá, že služby zaměstnanosti jsou provozovány efektivně.

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

Článek 15, odst. 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 pomoci specializovaných zprostředkovatelen práce, zařízení pro chráněná zaměstnání a vhodnými způsoby stimulace zaměstnavatelů k přijetí zdravotně postižených osob do zaměstnání."

Doplňující dotazy Výboru:

Výbor znovu opakuje, že pro vyhodnocení situace potřebuje systematický přísun aktuálních číselných údajů, například celkový počet osob se zdravotním postižením a počet osob se zdravotním postižením v produktivním věku; celkový počet osob se zdravotním postižením na volném trhu práce a počet osob se zdravotním postižením zaměstnaných v chráněných dílnách a na chráněných pracovních místech; údaje o procentu osob se zdravotním postižením přecházejících z chráněných pracovních míst na volný trh práce. Výbor proto požaduje, aby zpráva zejména poskytla jasná a jednoznačná data o počtu osob se zdravotním postižením zaměstnaných na chráněných pracovních místech a na volném trhu práce v porovnání s celkovým počtem osob se zdravotním postižením v produktivním věku.

Dále Výbor bere na vědomí, že systém pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením byl k lednu 2012 podstatně reformován; proto požaduje, aby zpráva tento systém podrobně popsala. Výbor rovněž znovu opakuje své otázky týkající se chráněných pracovních míst a chráněných dílen, přičemž by zejména rád věděl, zda tato zařízení pomáhají osobám, které je využívají, vstoupit na volný pracovní trh.

Výbor znovu připomíná, že stát musí pro osoby se zdravotním postižením zajistit rovný a efektivní přístup k zaměstnání. Pokud vláda neposkytne dostatečné informace a příslušné statistické údaje prokazující, že v praxi je tento efektivní přístup zajištěn, Výbor nebude mít podklady pro to, aby stanovil, zda j situace v ČR v souladu s ustanoveními článku 15 odst. 2 Charty.

ČR nedisponuje statistickými údaji, které by vypovídaly o počtu osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) a počtu těchto osob v zaměstnání. Potřebná data jsou získávána pouze prostřednictvím výběrového šetření pracovních sil prováděného Českým statistickým úřadem. Nejedná se však o statistiku, ale o dotazníková šetření prováděná v domácnostech.

Z posledního šetření v roce 2013 zaměřeného na uvedenou problematiku vyplývá, že v ČR je 1 077 673 OZP, tj. asi 10 % obyvatel ČR. Z toho je 178 695 pracujících.

Z toho v roce 2014 pracovalo na chráněném trhu práce 34 821 OZP (toto číslo odpovídá počtu podpořených osob příspěvkem poskytovaným zaměstnavatelům dle § 78 ZoZ – více viz níže).

System podpory zaměstnávání OZP

Podpora zaměstnávání OZP je v ČR realizována v závislosti na tom, zda zaměstnanec z cílové skupiny zaměstnává zaměstnavatel s více než 50 % OZP (tzv. chráněný trh práce) nebo méně

než 50 % (tzv. volný trh práce). Obecně je možné říci, že podpora v ČR je zaměřena převážně na zaměstnavatele na chráněném trhu práce (s více než 50 % OZP).

a) Podpora určená výhradně pro zaměstnavatele s více než 50 % OZP (chráněný trh práce):

Príspevek poskytovaný podle § 78 ZoZ

V rámci tohoto nástroje poskytuje Úřad práce zaměstnavatelům mzdový příspěvek ve výši 75 % vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance se zdravotním postižením (maximálně však 8 000 Kč měsíčně; v případě osob zdravotně znevýhodněných max. 5 000 Kč měsíčně).

Dále je v rámci tohoto nástroje poskytován příspěvek na provozní náklady (tj. na zvýšené správní náklady, náklady na dopravu, pracovní asistenci a přizpůsobení pracoviště), a to v částce 2 000 Kč měsíčně na OZP (1 000 Kč na osobu zdravotně znevýhodněnou).

Celkem tak příspěvek činí až 10 000 Kč měsíčně na OZP a 6 000 Kč na osobu zdravotně znevýhodněnou. Příspěvek je při splnění zákonem stanovených podmínek nárokový.

Povinný podíl zaměstnávání OZP dle § 81 zákona o zaměstnanosti

Všichni zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru jsou v ČR povinni zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.

Zaměstnavatelé, kteří sami OZP nezaměstnávají, mohou plnit tento povinný podíl zaměstnávání OZP také tak, že od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP, odebírají výrobky nebo služby. V tomto případě se tedy jedná o nepřímou podporu zaměstnavatelů s více než 50 % OZP.

b) Podpora poskytovaná bez ohledu na podíl zaměstnanců se zdravotním postižením (volný trh práce):

Príspevek na zřízení chráněného pracovního místa podle § 75 ZoZ

V rámci tohoto nástroje může být zaměstnavatelům poskytován Úřadem práce příspěvek na nákup vybavení potřebného pro zřízení nového pracovního místa pro OZP. Maximální částka příspěvku je závislá na počtu zřizovaných chráněných pracovních míst a stupně postižení osoby a činí až čtrnáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství (tj. příspěvek může činit až 352 506 Kč).

Príspevek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa podle § 76 zákona o zaměstnanosti

Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout na zřízení či vymezené chráněné pracovní místo také příspěvek na provoz tohoto pracovního místa. Roční výše příspěvku může činit až 48 000 Kč na jedno chráněné pracovní místo. Příspěvek je poskytován na zvýšené správní náklady, náklady na dopravu, pracovní asistenci a přizpůsobení pracoviště.

Na uvedené příspěvky není na rozdíl od příspěvku dle § 78 ZoZ nárok. Úřad práce rozhoduje o jejich poskytování na základě posouzení možností pracovního uplatnění konkrétní osoby a situace na trhu práce v daném regionu.

Sleva na dani z příjmů o částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením a o částku 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením.

Objem vynaložených prostředků a počet podpořených OZP v rámci výše uvedených nástrojů v letech 2012 až 2014:

| | | | Rok 2012 | Rok 2013 | Rok 2014 |
|---|------------------------------|---|----------------|--------------|-------------|
| Zaměstnavatelé s více než 50 % OZP | Příspěvek dle § 78 ZoZ | Vyplaceno | 3,47 mld. Kč | 3,67 mld. Kč | 4 mld. Kč |
| | | Podpořeno OZP | 39 333 | 28 224 | 34 821 |
| | Náhradní plnění dle § 81 ZoZ | Odebráno od zaměstnavatelů s více než 50 % OZP v rámci povinného podílu | 9,5 mld. Kč | 10,3 mld. Kč | * |
| Podpora poskytovaná bez ohledu na podíl OZP | Příspěvek na zřízení CHPM | Vyplaceno | 38,5 mil. Kč | 46,5 mil. Kč | 82 mil. Kč |
| | | Podpořeno OZP | 817 | 768 | 1 132 |
| | Příspěvek na provoz CHPM | Vyplaceno | 80,3 mil. Kč** | 3,6 mil. Kč | 3,7 mil. Kč |
| | | Podpořeno OZP | 1 514** | 92 | 125 |

* Údaje k povinnému podílu za rok 2014 zatím nejsou k dispozici.

** Zásadní snížení v letech 2013 a 2014 souvisí s novelou ZoZ z roku 2012, kdy byl příspěvek na provoz pro zaměstnavatele nad 50 % OZP přesunut pod § 78 ZoZ.

c) Pracovní rehabilitace:

Pracovní rehabilitace je realizována Úřadem práce podle ZoZ. Pracovní rehabilitaci lze z hlediska právní úpravy považovat za nejucelněji propracovanou oblast rehabilitace. Pracovní rehabilitace je opatřením Aktivní politiky zaměstnanosti a je určena k vyrovnání příležitostí osob se zdravotním postižením na trhu práce a představuje tak součást komplexu činností a opatření vedoucích k plné integraci těchto osob. Jedná se o „souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením“, kterou na základě její žádosti zabezpečuje Úřad práce.

Se žadatelem, který podal žádost o pracovní rehabilitaci je sestaven Individuální plán pracovní rehabilitace (dále jen „IPPR“), který je ve své podstatě harmonogramem naplňování dohodnutého postupu vedoucího k budoucímu pracovnímu uplatnění. K posouzení vhodnosti forem pracovní rehabilitace pro konkrétní osobu se zdravotním postižením Úřad práce vytváří odborné pracovní skupiny. Odborné pracovní skupiny na základě doloženého zdravotního stavu zájemce, zachovaných schopností pracovat, doporučení např. z ergodiagnostického vyšetření apod., posuzují navržené formy pracovní rehabilitace v předloženém návrhu IPPR, který zpracovává odpovědný pracovník – poradce pro pracovní rehabilitaci. Složení odborné pracovní skupiny nesestává pouze ze zaměstnanců Úřadu práce, ale odráží širší škálu odborných profesí. Členy odborné pracovní skupiny tak tvoří např. lékaři, zástupci sociálních agentur, zástupci neziskových organizací zabývajících se problematikou osob se zdravotním postižením, zástupci zaměstnavatelů zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením.

Formy pracovní rehabilitace v návrhu IPPR, který odborná skupina doporučí ke schválení, plně hradí Úřad práce, a to především z prostředků na APZ.

Náklady Úřadu práce na poskytování pracovní rehabilitace osobám se zdravotním postižením v roce 2011 činily 3 116 000 Kč, 2 286 000 Kč v roce 2012, 2 713 000 Kč v roce 2013 a 3 296 000 Kč v roce 2014 .

Všechna výše uvedená opatření směřují k pracovní integraci OZP s konečným cílem jejich umístění na volný trh práce.

Výbor na základě informací z jiného zdroje konstatuje, že zaměstnavatelé jsou povinni osobám se zdravotním postižením zajistit přiměřené úpravy prostředí na své vlastní náklady a že neexistuje žádné ustanovení týkající se finanční podpory výslovně určené na krytí nákladů na uzpůsobení prostředí. Výbor žádá vládu, aby potvrdila, zda tomu tak skutečně je. Výbor požaduje, aby příští zpráva obsahovala informace o uplatňování ustanovení o povinnosti provést přiměřené úpravy v praxi, zejména o tom, kolik zaměstnavatelů tuto povinnost plní a kolik je jich od této povinnosti osvobozeno na základě argumentu, že by pro ně představovala nepřiměřené (finanční) břemeno.

Povinnosti zaměstnavatelů v oblasti zaměstnávání OZP a k vytváření pro ně potřebných pracovních podmínek stanoví v ustanoveních § 67 – 84 ZoZ.

Zákoník práce v § 103 odst. 1 stanoví, že zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. V odstavci 5 téhož ustanovení upravuje zákoník práce specifické povinnosti zaměstnavatele vůči OZP, tedy mj. zajišťovat pro ně na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst a dílen, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.

Zákoník práce neumožňuje, aby byl zaměstnavatel této povinnosti zproštěn na základě argumentace, že by potřebná úprava pro něj znamenala nepřiměřené (finanční) břemeno, neboť v případě, že by náročnost dané práce bez potřebných technických a organizačních opatření neodpovídala schopnostem a zdravotní způsobilosti zaměstnance, nemohl by zaměstnanec tuto práci vykonávat.

Zaměstnavatel tedy buďto připraví na své náklady prostředí (s možností čerpání výše uvedených příspěvků) a upraví pracovní podmínky tak, aby zaměstnanec - OZP mohl práci vykonávat, nebo zaměstnávat OZP nemůže a pak od zaměstnavatelů zaměstnávajících OZP odebírá výrobky nebo služby anebo odvádí do státního příslušnou částku; případně může využít kombinace uvedených tří možností.

Jak již bylo uvedeno výše, v ČR existuje příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa podle § 75 ZoZ. V rámci tohoto nástroje může být zaměstnavatelům poskytován ze strany Úřadu práce příspěvek na nákup vybavení potřebného pro zřízení nového pracovního místa pro OZP. Maximální částka příspěvku činí v závislosti na počtu zřizovaných chráněných pracovních míst a stupně postižení osoby až čtrnáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství (tj. příspěvek může činit až 352 506 Kč).

Dále je možné také v rámci příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa podle § 76 ZoZ poskytnout zaměstnavateli příspěvek na přizpůsobení pracoviště (viz výše).

Údaje o podpořených osobách v rámci těchto nástrojů rovněž uvedeny výše.

**Výbor dále na základě informací z téhož zdroje, který cituje zprávu o dodržování lidských práv z roku 2010, konstatuje, že vysoká míra nezaměstnanosti mezi osobami se zdravotním postižením a nízká nabídka pracovních příležitostí pro tyto osoby vytvářejí prostředí, v němž jsou osoby se zdravotním postižením objektem zneužívání a jsou například nuceny předávat část své mzdy zaměstnavateli ve formě splátek, půjčky, příspěvku, předplatného apod.“
Výbor by uvítal vyjádření a připomínky vlády k této otázce.**

Před rokem 2012 skutečně k několika takovým případům došlo. Nežádoucí postupy zaměstnavatelů souvisely s nastavením nárokového příspěvku poskytovaného dle § 78 ZoZ (viz výše), který byl poskytován na již vynaložené mzdové náklady ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel tedy vynaloží mzdové náklady a Úřad práce zaměstnavateli poté refunduje část mzdových nákladů. Zneužívání příspěvku spočívalo v tom, že zaměstnavatel získal část příspěvku pro sebe tím, že část vyplacené mzdy zaměstnanci srazil.

Na tyto nekalé praktiky reagovala novela ZoZ v roce 2012. Od této doby se pro účely stanovení výše příspěvku snižují skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy o částku odpovídající výši:

- a) poskytnuté naturální mzdy,
- b) srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení plnění zaměstnavatele, s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvku zaměstnance na závodní stravování,
- c) srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení závazků zaměstnance, je-li srážka ze mzdy v rozporu s dobrými mravy, nebo
- d) náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.

Výborem zmiňované zneužívání systému tedy již v současné době nepřichází v úvahu.

Formy pracovní rehabilitace v návrhu individuálního plánu, který odborná skupina doporučí ke schválení, je Úřad práce povinen plně uhradit, a to z prostředků na APZ nebo z prostředků určených na financování projektů příslušných opatření Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Vybrané statistické údaje

Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením:

V roce 2013 (údaje za rok 2014 nejsou zatím k dispozici) byl povinný podíl plněn celkem na 6,14 %, z toho:

- 3,4 % zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru,
- 2,29 % odebíráním výrobků a služeb od zaměstnavatelů specializujících se na zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- 0,45 % odvodem do státního rozpočtu.

Statistika nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením (OZP)

| STAV K 31. 12. | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|----------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| Uchazeči o zaměstnání | 508 451 | 545 311 | 596 833 | 541 914 |
| z toho OZP | 63 092 | 62 038 | 62 789 | 61 146 |
| podíl OZP | 12,4 | 11,4 | 10,5 | 11,3 |
| Volná pracovní místa pro OZP | 2 628 | 2 485 | 4471 | 5312 |
| Počet OZP/1 volné pracovní místo | 24,0 | 25,0 | 14,0 | 11,5 |

Součástí nástrojů APZ jsou také nástroje specializované na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP), tj. chráněná pracovní místa a příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Jedná se o příspěvky na zřízení nových pracovních míst pro OZP² a o příspěvky na úhradu provozních nákladů zaměstnavatelů OZP³. Zaměstnavateli, který provádí na svém pracovišti přípravu k práci osob se zdravotním postižením, může Úřad práce uhradit náklady na přípravu k práci těchto osob. V případě APZ se jedná o nenárokové příspěvky, které jsou poskytovány úřady práce na základě posouzení konkrétní situace, tj. u chráněného pracovního místa je posuzována celková ekonomická situace žadatele, podnikatelský záměr žadatele, zda žadatel čerpá další příspěvky či dotace, předpokládaný počet zaměstnávaných OZP apod.

Úřad práce na základě těchto skutečností rozhoduje o poskytnutí či neposkytnutí příspěvků. Nelze říci, že by se tyto nástroje pro OZP zaměřovaly více na ženy či na muže. Z výběrového šetření pracovních sil za rok 2013 prováděného Českým statistickým úřadem nicméně vyplývá, že bylo zaměstnáno 101 482 zdravotně postižených mužů a 77 214 zdravotně postižených žen.

Dále Úřad práce poskytuje příspěvek na mzdové náklady zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 75 % OZP z celkového počtu zaměstnanců. Příspěvek náleží zaměstnavateli měsíčně ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, 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, nejvýše však 8 000 Kč. Jedná-li se o osobu zdravotně znevýhodněnou, činí max. výše příspěvku 5 000 Kč.

Po 12 měsících je možné příspěvek zvýšit o další prokázané náklady na dopravu zaměstnanců, pracovní asistenci nebo náklady na přizpůsobení pracoviště, a to až o 2 000 Kč měsíčně na jednu osobu se zdravotním postižením a 1 000 Kč na jednu osobu zdravotně znevýhodněnou.

Ve třetím čtvrtletí roku 2014 (údaje za 4. čtvrtletí zatím nejsou k dispozici) byl příspěvek poskytnut na 36 147 osob a 2 808 zaměstnavatelům.

² Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně čtrnáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

³ Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo je poskytován na náklady na dopravu, pracovní asistenci, přizpůsobení pracoviště a zvýšené správní náklady.

Uvedené příspěvky jsou poskytovány bez ohledu na formu práce (práce na pracovišti, teleworking, práce z domova apod.). Tím dochází k podpoře inovativních forem zaměstnávání OZP.

Výše uvedené nástroje mají charakter začleňování OZP na „chráněný trh práce“ (jsou zaměstnány u zaměstnavatelů specializujících se na tuto skupinu osob anebo se jedná o vytváření pracovních míst, která je nutno po určitou dobu obsazovat osobami se zdravotním postižením).

Začleňování OZP na „volný trh práce“ nadále napomáhají finanční příspěvky poskytované zaměstnavatelům na zřizování pracovních míst a příspěvky na refundaci mzdových nákladů.

Dalším nástrojem je povinný podíl zaměstnávání OZP. V roce 2014 byla tato povinnost plněna z 55 % přímým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.

Nadále jsou zaměstnavatelé motivováni k zaměstnávání OZP na volném trhu práce prostřednictvím slev na dani z příjmů. Každému zaměstnavateli, který zaměstnává OZP, se sníží daň o 18 000,- Kč za každého zaměstnance, který je touto osobou (uznán invalidním v I. nebo II. stupni) a o 60 000,- Kč, jedná-li se o zaměstnance s těžším zdravotním postižením (uznán invalidním ve III. stupni).

Nástroje APZ kladou důraz na podporu zaměstnávání osob s těžším zdravotním postižením. V případě zaměstnání osoby s těžším zdravotním postižením je zaměstnavateli poskytnut vyšší příspěvek na vytváření chráněných pracovních míst. Nástroje „příspěvek na podporu zaměstnávání OZP“ a „povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením“ navazují na průměrný přepočtený počet OZP a na zjištění 50 % podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců. Pro tyto účely se každá osoba s těžším zdravotním postižením započítává 3 x.

Finanční plnění byla v uplynulém období zajišťována z finančních prostředků na APZ i z dalších zdrojů, a to z prostředků určených na financování projektů příslušných opatření Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Celkové náklady na podporu zaměstnanosti OZP byly v roce 2014 ve výši 88 866 349,- Kč (příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa, chráněné pracovní dílny, příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněných pracovních míst, pracovní rehabilitace OZP). Příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením byly vyplaceny v celkové výši 4 018 724 213,- Kč. Náklady Úřadu práce na poskytování pracovní rehabilitace OZP činily v roce 2014 - 3 296 251,- Kč.

OZP mají přístup k nástrojům APZ oproti ostatním občanům ulehčen. K podpoře v rámci chráněných pracovních míst není nutné, aby byla OZP vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání. K ostatním službám zaměstnanosti mají tyto osoby stejný přístup jako ostatní občané.

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Počet osob se zdravotním postižením podpořených na chráněných pracovních místech (CHPM) | 641 | 628 | 768 | 1 238 |
| Počet osob se zdravotním postižením podpořených příspěvkem na provoz CHPM * | 14 620 | 1 514 | 92 | 125 |

*Pokles od roku 2012 souvisí s novelizací zákona o zaměstnanosti, podle níž je příspěvek na provoz pro zaměstnavatele s více než 50 % OZP přesunut pod příspěvek na podporu zaměstnávání OZP.

Článek 18, odst. 4

"S cílem zajistit účinné uplatnění práva zahájit výdělečnou činnost na území kterékoli jiné smluvní strany se smluvní strany zavazují: právo svých státních příslušníků opustit svoji zemi a vykonávat výdělečné činnosti na území jiných smluvních stran."

V referenčním období nedošlo ke změnám právní úpravy.

Článek 1

Právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání 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.

Právní rámec zajišťující rovné příležitosti a rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví je shodný s legislativou obecně upravující zákaz diskriminace, jak bylo popsáno výše, neboť se jedná o jeden z diskriminačních znaků.

Evropský výbor pro sociální práva ve svých Závěrech žádá odpověď na následující otázky týkající se článku 1 Dodatkového protokolu:

Výbor připomíná, že předchozí závěr konstatoval nesoulad s článkem 1 Dodatkového protokolu a antidiskriminačním zákonu vytykal, že umožňuje srovnání odměňování pro stanovení stejné práce stejné hodnoty pouze u jediného zaměstnavatele. Podle informací uvedených ve zprávě se tato situace nezměnila. Výbor proto konstatuje, že situace v tomto ohledu není stále v souladu s Chartou z roku 1961.

Výbor se ptá, zda legislativa umožňuje v případech týkajících se rovnosti mezd srovnání mzdy i mimo formu či společnost a za jakých podmínek.

Česká legislativa zaručuje zaměstnancům právo na odměnu za práci i právo na spravedlivou odměnu (čl. 28 Listiny základních práv a svobod dále jen „Listina“) a tím, spolu s čl. 3 odst. 1 Listiny stanoví ústavní základ pro vyloučení diskriminace při odměňování závislé práce. V návaznosti na Listinu, transponované předpisy EU a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje v antidiskriminačním zákoně právo na rovné

zacházení taxativním výčtem nepřipustných diskriminačních důvodů a právní ochrany před diskriminací.

Zákoník práce v návaznosti na to řadí v ustanovení § 1a spravedlivé odměňování, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace mezi základní zásady pracovněprávních vztahů. Zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace je nadto jednou ze základních zásad vyjadřujících hodnoty chráněné veřejným pořádkem (§ 1a odst. 2 zákoníku práce). V návaznosti na § 588 občanského zákoníku je vymezení „veřejného pořádku“ významné pro posouzení případné absolutní neplatnosti právního jednání (soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům nebo je v rozporu se zákonem a zjevně narušuje veřejný pořádek). Podle zákoníku práce lze za spravedlivou odměnu za práci považovat pouze takovou odměnu, která je poskytována na základě rovného zacházení se zaměstnanci (§ 16 odst. 1 zákoníku práce).

Zákoník práce garantuje právo na stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty pro všechny zaměstnance téhož zaměstnavatele, ať už konají práci v pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

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. Lze tedy dovodit, že není-li práce konaná různými zaměstnanci shodná ve všech komparačních hlediscích, nemůže zaměstnavatel za tuto práci poskytovat zaměstnancům stejnou mzdu, plat nebo odměnu, protože by tím diskriminoval zaměstnance, který podle zákonem stanovených kritérií koná práci vyšší hodnoty.

V souladu s ustálenou judikaturou SD EU hraje při ověřování skutečnosti, zda lze situaci a práci považovat za stejnou nebo srovnatelnou, posuzovat, i celá řada faktorů, např. povaha práce, odborné vzdělávání a specifické pracovní podmínky, atp.

Česká republika nesouhlasí s uplatněním principu rovné mzdy širěji než v rámci jednoho zaměstnavatele. Je toho názoru, že cenu práce by v rámci pracovního trhu měly při splnění ostatních podmínek určovat tržní principy nabídky a poptávky, nikoliv právní předpis. Mezi jednotlivými regiony ČR a často i v jejich rámci jsou významné rozdíly v životní úrovni, což se odráží i v různé výši výdělků za stejnou či podobnou práci na základě principu nabídky a poptávky.

Z hlediska územního i z pohledu jednotlivých odvětví lze jen těžko definovat, kde ještě princip uplatnit a kde již nikoliv. Je-li myšlena aplikace na území celého státu, jak má být principu rovné mzdy podle požadavku Výboru vyhověno v případě, že v některých státech jednotlivé územní celky mohou aplikovat odlišné sazby daní a dalších odvodů odváděných z pracovního příjmu? **Rovnost v hrubé mzdě pak nemusí zakládat rovnost v disponibilním příjmu, který zaměstnanci zůstane po zdanění.** Nadto by tato plošná aplikace odměňování popírala smluvní volnost a svobodu podnikání a tohoto porušení práva by se subjekty mohly dovolávat soudně.

Další otázkou je, jak a kým má být definována referenční mzda za tu kterou práci? ČR je toho názoru, že by šlo o nesmírně náročný proces s vysokou pravděpodobností chybného výsledku.

Výbor uvádí tři případy, ve kterých má za to, že by vnitrostátní legislativa měla vyžadovat porovnávání mezd mimo jednoho zaměstnavatele. Akceptaci tohoto požadavku brání skutečnost, že údaje o mzdě/platu jsou osobním údajem a jako takové podléhají ústavní ochraně stanovené v čl. 10 Listiny, tj. ochraně před neoprávněným zveřejňováním. Jednotliví zaměstnavatelé proto nejsou oprávněni zveřejňovat údaje o mzdách/platech svých zaměstnanců. Výjimkou je povinnost poskytovat informace o strukturovaných průměrných složkách mzdy/platu pro statistické účely, konkrétně pro Informační systém o platech, spravovaný Ministerstvem financí. Zaměstnavatelé zároveň nemají (ani nemohou mít) možnost zjišťovat informace o konkrétních výdělcích zaměstnanců u jiných zaměstnavatelů, nemají přístup na pracoviště ani podrobné poznatky o konkrétních podmínkách práce a výsledcích práce jednotlivých zaměstnanců jiných zaměstnavatelů, které jsou nezbytné pro aplikaci komparačních hledisek stanovených v § 110 zákoníku práce pro posouzení zásady „stejně mzdy za stejnou práci a práci stejné hodnoty“. Prakticky je tedy nejen neproveditelné dodržet výše uvedenou zásadu mezi různými zaměstnavateli, ale nelze to po zaměstnavatelích ani spravedlivě požadovat.

Z těchto důvodů nelze v České republice porovnávat ani zaměstnance různých zaměstnavatelů, na něž se na ně vztahuje stejná kolektivní smlouva vyššího stupně (druhá situace) nebo zaměstnavatelů sdružených v rámci holdingu nebo konglomerátu (třetí situace). Jednak se nejedná o financování z jednoho zdroje, jednak shodné podmínky v kolektivní smlouvě neznamenají automaticky stejné hospodářské výsledky a návazně stejné výděly. V kolektivních smlouvách se vždy stanoví platové/mzdové podmínky bez ohledu na pohlaví. Vzhledem k tomu, že je rovné zacházení upraveno zákonem a kolektivní smlouva upravuje jen nadstandard, není nutné v kolektivních smlouvách zákon znovu opakovat. Porovnání by bylo možné provádět mezi zaměstnanci zaměstnavatelů, jejichž platové poměry jsou upraveny stejnými právními předpisy a financování platů je možno přiřadit k jednomu zdroji (první situace). Jedná se o zaměstnance, jejichž zaměstnavatelem je stát (Česká republika), avšak v pracovněprávních vztazích jednají a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonávají jednotlivé organizační složky státu, které jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnávají. I u zaměstnanců státu je však praktické uplatňování zásady stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty velmi obtížné.

O uskutečnitelnosti takového principu lze pochybovat i z toho důvodu, že jej lze dosáhnout buď snížením těch odměn, které přesáhnou úroveň stanovené referenční mzdy, nebo zvolit jako referenční mzdu nejvyšší dosahovanou mzdu v daném odvětví. Při první variantě se nedá hovořit o přínosu pro zaměstnance, kteří dosud měli vyšší mzdy, protože ti většinou žijí v městech a regionech s vyššími životními náklady. V případě dorovnání nižších mezd na úroveň nejvyšších mezd v daných sektorech by s vysokou pravděpodobností došlo k inflačnímu tlaku, který by následně zvýšil životní náklady a zvýšení mezd by nevedlo ke zvýšení disponibilních prostředků zaměstnanců v oblastech s nižšími životními náklady a navíc by snížilo disponibilní prostředky zaměstnanců žijících v oblastech s vysokými životními náklady (jejich mzdy by nevzrostly, inflace by jim zvýšila životní náklady). I zde by přínosy byly buď negativní, nebo zanedbatelné.

Česká republika sdělila údaje o podmínkách, za kterých se realizuje právo zaměstnanců na stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (§ 110 zákoníku práce) ve stanovisku k Závěrům Evropského výboru pro sociální práva k 11. zprávě o plnění Evropské sociální charty. Stejně tak byly podrobně vysvětleny důvody, proč Česká republika dlouhodobě zastává názor, že uplatnění zásady stejné mzdy za stejnou práci a za

práci stejné hodnoty mezi zaměstnanci různých zaměstnavatelů v podobě, jakou vyžaduje Evropský výbor pro sociální práva, není v praxi reálné.

V této souvislosti pokládáme za vhodné znovu akcentovat ekonomické zákonitosti, které jsou obecně platné a dlouhodobě ověřené ve všech ekonomikách, a které nepokládáme za vhodné a žádoucí výrazně regulovat zásahem státu.

Mzda, jako cena práce, úzce souvisí s životními náklady a situací na trhu práce (poměrem mezi nabídkou a poptávkou po práci) v jednotlivých lokalitách. Situace na trhu práce následně stimuluje pohyb pracovní síly do oblastí s vyššími výdělky. Zcela běžné je rovněž směřování kapitálu (investic) do míst s nižšími náklady (a to i mzdovými). Důsledkem je vytváření nových pracovních míst a posílení rozvoje a životní úrovně v dané lokalitě. Tento pohyb není z hlediska ekonomických zákonitostí žádoucí omezovat. Navíc, jak již bylo uvedeno, odvíjí se cena práce (mzda) i od životních nákladů, které se v jednotlivých lokalitách různí, nelze proto bez dalšího vycházet pouze ze srovnání nominální mzdy za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.

S ohledem na výše uvedené žádáme proto Výbor o popis mechanismu, který by vyhověl jeho interpretaci ESCh zejména z hlediska makroekonomického dopadu a působení ekonomické funkce mzdy.

Zajištění rovnosti mezi ženami a muži při odměňování bylo předmětem podrobné informace v 11. zprávě o plnění Evropské sociální charty. Ačkoliv lze pokládat zajištění rovnosti mezi muži a ženami ve vnitrostátní legislativě za dostatečné, včetně úpravy vymahatelnosti, vyplývají ze statistických šetření přetrvávající rozdíly v dosahovaných odměnách za práci mezi ženami a muži. Rozdíl mezi průměrnými pracovními příjmy mužů a žen je ovlivněn celou řadou faktorů, a to jak těmi, které mají své objektivní příčiny, tak těmi, které jsou latentní, a souvisí s celkovým vývojem společnosti (zažitá zvyky, normy společnosti), a proto je jejich odstranění dlouhodobou záležitostí. Ekonomická analýza mzdových rozdílů může podat pouze část vysvětlení na základě určitých objektivních kritérií (odpracovaná doba, složitost a namáhavost práce, odpovědnost, získaná praxe), nicméně v postihu dalších proměnných, které mzdy žen a mužů ovlivňují, je omezená.

Další kroky, které by vedly k vyrovnání rozdílů mezi ženami a muži při odměňování, lze spatřovat spíše v důsledném uplatnění a vymáhání existujících antidiskriminačních ustanovení a umožňování přístupu žen k pracovním pozicím srovnatelným s muži.

Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v České republice za období od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2014 jak v celkové výši, tak v členění na muže a ženy, je patrný z následujícího přehledu:

| | <u>celkem</u> | <u>muži</u> | <u>ženy</u> |
|-------------|---------------|---------------|---------------|
| <u>2011</u> | <u>25 645</u> | <u>28 234</u> | <u>22 389</u> |
| <u>2012</u> | <u>26 133</u> | <u>28 916</u> | <u>22 683</u> |
| <u>2013</u> | <u>26 444</u> | <u>29 250</u> | <u>22 955</u> |
| <u>2014</u> | <u>27 002</u> | <u>29 858</u> | <u>23 421</u> |

Zdrojem dat jsou publikace Českého statistického úřadu („ČSÚ“) „Struktura mezd zaměstnanců v příslušném roce“. Statistiky o mzdách publikované v těchto publikacích jsou výsledkem strukturální statistiky mezd zaměstnanců (základem je výběrové šetření).

Výsledky se tedy liší od údajů o průměrné mzdě zjišťované z podnikového výkaznictví ČSÚ (z toho totiž nelze získat výsledky členěné např. podle pohlaví, věku nebo vzdělání).

Poměr průměrné hrubé měsíční mzdy v Kč žen a mužů v letech 2011 – 2014

Z uvedených dat vyplývá, že v roce 2011 činil poměr průměrné hrubé měsíční mzdy žen vztahený k průměrné hrubé měsíční mzdě mužů 79,3 %; v roce 2012 klesl o 0,9 procentního bodu na 78,4 %; v roce 2013 nepatrně vzrostl o 0,1 % na 78,5 % a v roce 2014 opět o 0,1 procentního bodu klesl zpět na 78,4 %.

Výbor požaduje, aby příští zpráva obsahovala aktualizované informace o pozitivních opatřeních na podporu zaměstnanosti žen a o opatřeních přijatých pro snížení rozdílu ve mzdách mužů a žen.

(odměňování viz. výše)

Výbor by uvítal, kdyby byl průběžně informován o realizaci všech pozitivních kroků a opatření podporujících rovnost pohlaví v zaměstnání.

Ženám je na trhu práce v ČR dlouhodobě věnována zvýšená pozornost. Na podporu zaměstnanosti žen je zaváděna řada opatření, mj.:

- Podpora kratších pracovních úvazků - od roku 2009 lze sledovat postupný nárůst počtu osob pracujících na kratší pracovní dobu. Zatímco u mužů se jednalo o přechodný stav v důsledku hospodářské krize, v případě žen jde o nárůst trvalý.
- Zabezpečení vhodných podmínek pro soulad rodinného a pracovního života prostřednictvím podpory rozvoje předškolní péče o dítě v podobě mateřských škol zřizovaných veřejnou správou, ale i zřizovaných ze strany zaměstnavatelů či jinými alternativními formami péče o dítě. V závěru roku 2014 byl přijat zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině s cílem vytvořit doplňkový institut zabezpečující péči o dítě.
- Podpora aktivit, které umožní i v průběhu rodičovské dovolené profesní rozvoj rodičů a udržení kontaktu s trhem práce, realizace rekvalifikačních kurzů a dalších školení pro zájemce o zaměstnání z řad rodičů na rodičovské dovolené s cílem udržet jejich kvalifikaci a usnadnit návrat na trh práce.
- Podpora střídání rodičů na rodičovské dovolené, které usnadní zachování kontaktu žen s trhem práce.
- Podpora zahájení samostatné výdělečné činnosti žen, která umožní organizovat si pracovní život podle svých potřeb a skloubit výkon práce s péčí o dítě.
- Podpora flexibilní formy pracovní doby (např. kratší pracovní úvazky, pružná pracovní doba) a alternativních forem organizace práce (např. práce z domova, případně kombinace výkonu práce na pracovišti a z domova).

V rámci opatření podporujících rovnost pohlaví v zaměstnání jsou podporovány poradenské aktivity zajišťující osvětu, vzdělávání, poradenství v oblasti rovných příležitostí mužů a žen za účelem odstraňování genderových stereotypů a diskriminace na základě pohlaví.

Cílem opatření priority „Podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce“ je dosažení míry zaměstnanosti žen ve věku 20 – 64 let ve výši 65 %, což je jeden z dílčích národních cílů politiky zaměstnanosti, který by se měl pozitivně promítnout do oblasti sladění rodinného a pracovního života, v pozitivním dopadu na rozvoj kariéry žen i vyrovnání rozdílu mezi muži a ženami na trhu práce.