



Příloha č. 3

Odůvodnění zacílení výzvy

Výzva reaguje na současnou a budoucí situaci žen věkové kategorie 50 a více let na trhu práce a v podnikání a jejich ohrožení příjmovou chudobou v důchodovém věku. U žen ve věku 50 a více let se často projevuje jak genderová, tak i věková diskriminace, a z toho důvodu jsou na trhu práce ve znevýhodněné pozici oproti mužům. Od 90. let 20. století se v řadě kvalitativních studií objevuje pojem genderovaný ageismus. Jedná se o kombinaci znevýhodnění na základě věku a pohlaví, které působí specifickým způsobem na ženy a je podporováno společenskými stereotypy, všeobecnou prezentací mediálního obrazu starších úspěšných mužů (nikoli žen), kultem mládí a krásy a tím, že ženy dosahují vrcholu své kariéry výrazně dříve než muži, což vede k jejich znevýhodnění na trhu práce v pozdějším věku – viz např. publikace *Genderovaný ageismus*¹.

Svým zaměřením výzva rovněž reaguje na strategický cíl Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 Snížení nerovností mezi muži a ženami na trhu práce. Nepřímo také přispívá k plnění cíle Snížení chudoby žen v penzi tím, že se zaměřuje na zlepšení situace žen v předdůchodovém věku na trhu práce a v podnikání a tím i na jejich finanční stabilizaci v důchodovém věku.

Oblast A – Trh práce

Vlivem stárnutí populace České republiky a nižšího počtu mladých lidí přicházejících na trh práce se posouvá těžiště zaměstnanosti do vyššího věku², proto je důležité udržet ženy ve věku 50 a více let co nejdéle ekonomicky aktivní. V souvislosti s rozvojem digitálních technologií dochází na trhu ke změnám, v jejichž důsledku vznikají nové formy práce a důležitou složkou kvalifikace se stávají dovednosti spojené s využitím IT a klíčové měkké dovednosti.³

Ačkoli je počet žen a mužů ve věkové kategorii 55–64 let podobný⁴, míra zaměstnanosti žen v této věkové skupině z dlouhodobého hlediska klesá výrazně rychleji⁵ než u mužů. Důvodem prudkého poklesu počtu zaměstnaných žen ve věku 60 a více let je nezaměstnanost, péče o závislé členy rodiny (zde hraje silnou roli to, že ženy hrají velmi často roli primárního pečovatele v rodině), předčasný anebo řádný odchod do důchodu na základě dosažení určené věkové hranice, která se u žen narozených do roku 1971 počítá podle počtu vychovaných dětí. Ženy v předdůchodovém věku také častěji patří mezi ty, kdo při ztrátě zaměstnání volí rezignující strategii a snadněji, než muži přijmou náhradní roli v domácnosti. Ženy ve věkové skupině 55–59 let jsou celkově nejčastěji uchazečkami o zaměstnání a jsou rovněž významněji postižené dlouhodobou nezaměstnaností.⁶ Kromě předsudků popsaných v prvním odstavci jako genderovaný ageismus lze najít korelaci mezi znevýhodněním žen ve věkové skupině 50+ na trhu práce a objektivními faktory, jako je nižší vzdělání, neodpovídající kvalifikace,

¹ ITZEN, Catherine a Christopher PHILLIPSON. *Gendered ageism: A double jeopardy for women in organisations*. Londýn: Routledge, 1995. ISBN 0-203-42796-3.

² EVROSKÁ KOMISE. *The 2015 Ageing Report Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060)*. Online. 2015. https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/

³ INICIATIVA PRŮMYSL 4.0. Online. 2017. <https://www.mpo.cz/assets/dokumenty/53723/64358/>

⁴ ČSÚ. *Věková struktura populace ČR. 2022*. Online. <https://www.czso.cz/documents/10180/165384752/>

⁵ ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – roční průměry. 2022*. Online. <https://www.czso.cz/csu>

⁶ MPSV. *Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst. 2022*. Online. <https://www.mpsv.cz/struktura-uchazecu>

nedostatečné IT znalosti a vyšší výskyt zdravotních omezení.^{7 8} Vzhledem k tomu, že v České republice neexistuje systematická podpora osob starších 50 let na trhu práce a už vůbec ne podpora zohledňující genderová specifika, bude tato výzva k překládání projektů sloužit k pilotnímu ověření účinnosti sady nástrojů, vhodnosti jejich využití a dopadu na cílovou skupinu. Výzva využívá některé dílčí nástroje z oblasti aktivní politiky zaměstnanosti, age managementu a genderové rovnosti, avšak žádný z nich není podporován samostatně, ale pouze jako součást pilotovaného balíčku aktivit. Úspěšnost výzvy bude sledována prostřednictvím dat o klientkách z externích zdrojů, pomocí šetření mezi klientkami před a po skončení projektu, včetně měření jejich pracovních schopností, a monitorováním procesů souvisejících s realizací projektu na straně příjemce dotace, které mají pomoci identifikovat faktory úspěšnosti projektů.

Při návrhu výzvy jsme do značné míry vycházeli ze studie Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí *Podpora zaměstnávání starších osob*. Ta identifikuje nejčastější deficit těchto osob v zaměstnání oproti mladší generaci, a to především ochotu vzdělávat se, zvládnutí požadavků na pracovní výkon, adaptaci na nové technologie a způsoby práce, jazykové dovednosti, frekvenci nemocnosti a psychickou odolnost. Na tato zjištění byly ve výzvě navázány podporované aktivity doplněné o zaměření na specifika podskupiny žen (např. sladování pracovního a rodinného života či sdílení zkušeností a prezentace úspěšných žen starších 50 let na trhu práce). Studie dále uvádí, že v oblasti dalšího vzdělávání neexistuje komplexní systém dalšího odborného vzdělávání a chybí speciální vzdělávací kurzy zaměřené cíleně na věkovou skupinu 50+, jenž by zohlednily její specifické potřeby. Zároveň studie konstatuje, že ani v rámci APZ se nepracuje se specifiky této cílové skupiny a že realizace nástrojů APZ v ČR není v případě řešení problematiky nezaměstnaných nad 50 let dostatečně účinná.⁹

Také z výše uvedených důvodů je výzva pojmána jako pilotní a má ověřit, zda některé již existující nástroje využité ve vhodné kombinaci a kontextu mohou efektivně řešit problematiku dané cílové skupiny nebo zda je potřeba vyvinout nástroje nové.

Nezaměstnanost a dlouhodobá nezaměstnanost jsou velmi častým důvodem k předčasnému odchodu do důchodu.¹⁰ Ženy v důchodovém věku jsou častěji ohroženy příjmovou chudobou hned z několika příčin. V důsledku rozdílných příjmů v produktivním věku a výpadkům z trhu práce kvůli péči o děti či seniory v rodině je výše starobních důchodů žen nižší než u mužů, a to i přes jejich pravidelné navyšování.¹¹ Ženy se také dožívají v průměru o 6 let vyššího věku než muži. V roce 2020 bylo ohroženo příjmovou chudobou 37,4 % seniorů, kteří žijí sami a mezi ohroženými převažovaly ženy.¹² Navíc pokud ženy řeší svou situaci na trhu práce předčasným odchodem do důchodu, jsou chudobou v důchodovém věku ohroženy ještě více, neboť dřívější odchod do důchodu znamená nižší příjem a krácení důchodu je trvalé.

Svým zaměřením výzva v oblasti A cílí na ženy ve věku 50 a více let, které jsou aktivní na trhu práce, jelikož na ostatní skupiny žen v této věkové skupině specificky cílí nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ), které jsou pro podporu těchto skupin efektivnější. Toto odůvodnění platí i pro vyloučení skupiny žen s nižším než středoškolským vzděláním, neboť

⁷ HAMPLOVÁ, Dana, Štěpánka Pollnerová. *Pracovní trh v důchodovém a předdůchodovém věku*. pp.: 239-247 In: D. Hamplová, P. Šalamounová, G. Šamanová (eds.) *Životní cyklus. Sociologické a demografické perspektivy*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

⁸ TREXIMA. *Zaměstnávání osob v předdůchodovém věku na českém trhu práce*. Online. Dostupné z: <https://ipodpora.odborny.info/soubory>

⁹ REMR, Jiří, Jaromíra KOTÍKOVÁ a kol. *Podpora zaměstnávání starších osob: souhrnná studie*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007. ISBN 978-80-7416-001-1.

¹⁰ ŠLAPÁK, Milan, Martin Holub, Ladislav Průša. *Faktory ovlivňující rozhodnutí o odchodu do starobního důchodu*. Praha: VÚPSV, v.v.i. 2017. Online. <https://katalog.vupsv.cz/cgi-webisnt/fu.wis?dbn^t4000>

¹¹ ČSÚ. Průměrná výše starobního důchodu v České republice. 2022. Online. <https://www.czso.cz/csu/czso/graf>

¹² Jiří Pekárek. Nejohroženější zůstávají nezaměstnaní a senioři. 2021. Online. <https://www.statistikaamy.cz/2021>

na tuto skupinu žen s nízkou úrovní kvalifikace cílí specifické nástroje APZ, které nejsou v aktivitách výzvy podporované. Výzva je vůči APZ vymezena tím, že oproti APZ nepracuje s nezaměstnanými, ale naopak se ženami zaměstnanými, kterým má pomoci ve stabilizaci či posílení jejich postavení v zaměstnání a případnému zvýšení výdělku. Primárně aktivity výzvy cílí na ženy se středoškolským vzděláním. Nicméně nebude chybou, pokud budou podpořeny i ženy s vyšším než středoškolským vzděláním.

Oblast B – Podnikání

Podnikající ženy představují téměř 37 % z celkového počtu podnikatelů v ČR.¹³ Nejvíce českých podnikatelek podniká déle než 5 let a je starších 45 let¹⁴, tudíž se jich téma věkové kategorie 50 a více let blízce dotýká. Podniky, které zakládají ženy, jsou menší a soustřeďují se v málo rostoucích a málo kvalifikovaných odvětvích, jako je maloobchod a služby ve srovnání s rychle rostoucími podniky, které jsou běžně spojovány s muži.^{15 16} Z toho důvodu jsou aktivity výzvy zacílené na mikropodnikatelky, které vlastní podniky do 10ti zaměstnanců/zaměstnankyň a jejichž aktiva/majetek nebo obrát/příjmy nepřesahují korunový ekvivalent 2 mil. EUR. Podnikání je tradičně konstruováno a vnímáno jako mužská oblast. Muži vlastní větší podíl podniků a mají drtivou převahu v odvětvích, kterým je věnována největší pozornost ze strany veřejnosti a tvůrců politik. Podnikající ženy tudíž stále čelí překážkám v rámci podnikání častěji než muži. Mezi tyto překážky patří zejména obtížný přístup k financím, kulturní překážky, nedostatek kontaktů, přístup k sociální podpoře a konkurenční časové nároky (dvojitá zátěž domácími a pracovními povinnostmi). Překážky v přístupu k financím mohou být způsobeny určitou předpojatostí odrážející nedostatek důvěry v podnikající ženy, jelikož jsou ženy méně zastoupeny ve finančních aktivitách a sítích. Vzniká tak nerovný přístup ke kapitálu, který způsobuje, že podniky žen jsou menší a v odlišných odvětvích než podniky mužů, což může vést k nižším výdělkům a vyššímu riziku chudoby v důchodovém věku.

Problém s navazováním kontaktů a jejich nedostatek je u podnikajících žen způsoben menším přístupem k „důležitým“ sítím a menším počtem relevantních zkušeností. Ženy podnikatelky se obvykle zapojují do menších sítí tvořených převážně ženami a mají rovněž méně času na jejich vytváření. Mohou také zažívat větší izolaci než muži podnikatelé z důvodu „dvojitá zátěž“ (pracovní a rodinné povinnosti) a dalších společenských závazků. Snižuje se tak možnost podnikajících žen předávat si znalosti, informace o způsobech řešení problémů a vypořádání s určitými okolnostmi.¹⁷ Z praxe expertek působících v oblasti ženského podnikání, se kterými probíhaly odborné konzultace, také vyplynulo, že jedním z neopomenutelných problémů podnikajících žen je velmi často i nízké sebevědomí. Ženy samy snižují svou šanci se v podnikání posunout dál, jelikož mnohdy podceňují svou hodnotu a cenu svých produktů či služeb na trhu, mají problém o této ceně vyjednávat a komunikovat ji dál.

Významné je, že podíl samostatně výdělečně činných žen bez zaměstnanců je proporcionálně vyšší než podíl žen se zaměstnanci. Značná část z těchto OSVČ bez zaměstnanců je navíc tzv. falešně samostatně výdělečně činných osob, tj. pracovníků, kteří jsou formálně samostatně výdělečně činní, ale z hlediska úkolů, pracovní doby a dalších pracovních podmínek jsou považováni za zaměstnance. Tato forma "fiktivní" samostatné výdělečné

¹³ MPO. *Počty podnikajících fyzických osob a živnostenských oprávnění dle pohlaví*. 2022. Online.

<https://www.mpo.cz/assets/cz/podnikani/zivnostenske-podnikani>

¹⁴ AMSP. *Srovnávací analýza podnikatelů a podnikatelek*. 2019. Online. <https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019>

¹⁵ Křížková, A. *Životní strategie podnikatelek a podnikatelů na přelomu tisíciletí*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2004. Online. <https://www.soc.cas.cz/publikace/zivotni-strategie-podnikatelek-podnikatelu-na-prelomu-tisicileti>

¹⁶ EIGE. *Relevance of gender in the policy area*. Online. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas>

¹⁷ EIGE. *Relevance of gender in the policy area*. Online. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas>

činnosti se obecně vyznačuje závislostí pouze na jednom klientovi, přítomností pravidelných plateb a nedostatkem schopnosti volně najímat nové pracovníky a/nebo činit důležitá rozhodnutí související s podnikáním.¹⁸

V důsledku digitalizace nastává i změna způsobu komunikace se zákazníky. Drobné podnikatelky se budou moci podnikatelsky realizovat bez ohledu na své fyzické působiště a rozšiřovat tak své působení na další trhy, což vyžaduje nejen odborné znalosti, ale i podnikatelské a marketingové dovednosti.¹⁹ V důsledku výše uvedených změn na trhu je nutné posilovat kompetence v rámci podnikatelských aktivit žen ve věku 50 a více let, což přispěje k dalšímu rozvoji a udržení jejich podnikání. V opačném případě by tyto ženy byly v případě neúspěchu v podnikání ohrožené ztrátou výtěžku a potenciální nezaměstnaností nebo odchodem do předčasného důchodu.

Podmínka týkající se roku založení podnikání byla stanovena pro zajištění efektivnosti a hospodárnosti vynaložených prostředků s ohledem na zkušenosti vyhlášovatele z předchozích výzev, kdy docházelo k účelovému zakládání nových podniků, které následně po ukončení projektových aktivit ukončily také svou podnikatelskou činnost. Díky této podmínce budou podpořeny podnikatelky, které byly schopné na trhu své podnikání udržet již několik let a nepředpokládá se jejich zánik po skončení projektu.

Rozdělení alokace

Alokace výzvy je rozdělena pro obě oblasti podporovaných aktivit rovným dílem, aby bylo zajištěno rovnoměrné rozvržení projektů do obou těchto oblastí a mohlo tak dojít k pilotnímu ověření aktivit v obou oblastech podporovaných aktivit.

¹⁸ EIGE. Relevance of gender in the policy area. Online. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas>

¹⁹ INICIATIVA PRŮMYSL 4.0. Online. 2017. <https://www.mpo.cz/assets/dokumenty/53723/64358/>