

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra řízení

Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Obchodní podnikání – Retail management

Diskriminace na trhu práce

Vedoucí bakalářské práce
Ing. Jaroslav Vrchota

Autor bakalářské práce
Jana Jarolímková

2012

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Fakulta ekonomická

Akademický rok: 2010/2011

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jana JAROLÍMKOVÁ**
Osobní číslo: **E09209**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Obchodní podnikání**
Název tématu: **Diskriminace na trhu práce**
Zadávající katedra: **Katedra řízení**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cíl práce:

Cílem práce je analyzovat současný stav diskriminace na trhu práce v České republice. Charakterizovat nejčastěji se vyskytující formy diskriminace na pozadí legislativních opatření České republiky a Evropské unie. Výstupem vlastní práce by mělo být navržení možných zlepšení ve prospěch snížení diskriminace.

Metodika:

Studium a komparace odborné české i zahraniční literatury, provedení podrobné analýzy současného stavu na trhu práce, porovnání teoreticky nabytých vědomostí se získanými informacemi z praxe a navržení možných alternativ k zlepšení stávající situace.

Osnova:

Úvod

Literární přehled

Metodika

Vlastní práce

Závěr

Použitá literatura

Přílohy

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Fakulta ekonomická
Akademický rok 2010/2011
Katedra řízení

Rozsah grafických prací: dle potřeby
Rozsah pracovní zprávy: 30 - 50 str.
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

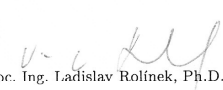
Seznam odborné literatury:

- BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z.. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.
BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*, Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8
CLAVELAND, J. N., STOCKDALE, M., MURPHY, K. R. *Women and men in organizations: sex, gender issues at work*. New Persey: Lawrence Erlbaum Associates, Publisher, 2000. ISBN 0-8058-1268-7.
KOTÝNKOVÁ, M. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*, Vyd. 1. Praha: Professional Publishing, 2003. 199. ISBN 80-86419-48-7
KRÍŽKOVÁ, A. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*, Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004. 155 s., ISBN: 80-7261-117-8

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Jaroslav Vrchota
Katedra řízení

Datum zadání bakalářské práce: 21. března 2011

Termín odevzdání bakalářské práce: 15. dubna 2012


doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.

děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studená 13 (20)
370 05 České Budějovice


doc. Ing. Darja Holátová, Ph.D.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 21. března 2011

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci na téma Diskriminace na trhu práce jsem vypracovala samostatně na základě vlastních zjištění a s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury. Dále prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce.

Ve Frymburku 22.4.2012

Jana Jarolímková

Poděkování

Tímto děkuji vedoucímu práce Ing. Jaroslavu Vrchotovi za profesionální a tolerantní vedení při zpracování této bakalářské práce.

Dále chci poděkovat mé rodině, která mě ve studiu podporovala a bez jejíž podpory bych se neobešla.

Obsah

Úvod	3
1. Teoretická východiska práce	4
1.1. Potřeby člověka	4
1.2. Trh	4
1.3. Pracovní trh	5
1.3.1. Primární a sekundární trh práce	5
1.3.2. Formální a neformální trh práce	6
1.3.3. Externí a interní trh práce	6
1.4. Práce	6
1.4.1. Význam práce pro člověka	8
1.4.2. Ztráta zaměstnání a její dopady	9
1.4.3. Mobbing a bossing jako příčina ztráty zaměstnání	11
1.5. Nezaměstnanost	12
1.5.1. Typy nezaměstnanosti	13
1.5.1.1. Frikční nezaměstnanost	13
1.5.1.2. Strukturální nezaměstnanost	14
1.5.1.3. Cyklická nezaměstnanost	14
1.5.1.4. Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	15
1.5.2. Politika zaměstnanosti v ČR	15
1.5.3. Politika zaměstnanosti v Evropské unii	16
1.5.3.1. Prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy v rámci EU	16
1.5.4. Rizikové skupiny nezaměstnaných	17
1.5.4.1. Mladší věkové skupiny do 30 let	17
1.5.4.2. Starší lidé	18
1.5.4.3. Zdravotně postižení lidé	18
1.5.4.4. Lidé bez kvalifikace	19
1.5.4.5. Romské etnikum	19
1.5.4.6. Ženy	20
1.6. Diskriminace	20

1.6.1. Diskriminace na trhu práce ČR	22
1.7. Gender a genderové role	23
1.8. Žena na trhu práce	24
1.8.1. Platová diskriminace	26
1.9. Legislativní opatření EU a ČR	27
2. Cíl práce	29
3. Metodika	30
4. Výsledky dotazníkového šetření	31
4.1. Popis výzkumného souboru	31
4.2. Diskriminace na trhu práce	32
4.3. Problematika genderu	41
4.4. Shrnutí a návrh možných řešení	45
Závěr	47
Summary	48
Seznam odborné literatury a internetových zdrojů	49
Seznam obrázků a grafů	
Příloha - dotazník	

Úvod

Téma mé bakalářské práce se týká diskriminace na trhu práce. Toto téma mě zaujalo, protože se již brzy budu ucházet o pracovní místo a chci být připravená na to, co mě čeká. Zaměřila jsem se na popis trhu práce a konkrétních skupin, kterých se tato problematika týká. Už jen z podstaty, že jsem sama žena mě zajímalo jakou měrou je zastoupena na trhu práce problematika diskriminace žen.

Domnívám se, že tomuto tématu se ve společnosti věnuje stále více pozornosti. Spoustu mladých i starších žen se vzdělávají v oborech, kterým se dříve věnovali pouze muži. A bohužel tyto ženy stále nemají ve srovnání s muži stejné podmínky. Je to dáno také tím, že se dnešní ženy nespokojí jen s rolí matky a ženy v domácnosti, ale touží po vlastním úspěchu a kariéře. Je to určeno především genderovými schémata, která určují vnímání žen a jejich rolí ve společnosti. Tato schémata jsou v naší společnosti stále silně zakořeněná.

O problematice diskriminace na trhu práce je nutné stále hovořit, aby se podařilo zcela vymítit pokusy obcházení antidiskriminačních opatření.

V teoretické části práce se snažím popsat, co vede lidi k tomu, aby se ucházeli o místo, přes druhy pracovního trhu, druhy nezaměstnanosti až k samotným rizikovým skupinám, kterých se diskriminace týká a upozornit na druhy diskriminace se kterými se na území České republiky setkáváme. Z nastudovaných výzkumů a statistik, ve kterých jsem se nejčastěji setkávala s problematikou diskriminace žen na trhu práce, jsem se rozhodla více věnovat pozornost popisu jejich postavení a důvodům, proč tomu tak je.

V části praktické jsem se věnovala vlastnímu výzkumu na základě anonymních dotazníků, které jsem rozeslala tří set padesáti respondentům a podle kterých jsem se chtěla dozvědět, jak ženy a muži vnímají své postavení na trhu práce a zda se s diskriminací setkávají.

1. Teoretická východiska práce

1.1. Potřeby člověka

Dle Lišky¹ má každý člověk pocity nedostatku, které se snaží odstraňovat. Tyto pocity odstraňujeme uspokojením našich potřeb. Člověk se však nesnaží uspokojit pocit hladu jen kvůli příjmů potřebných joulů, ale chce konzumovat rozmanitá jídla. Tím se stále zvyšuje potřeba nových statků a služeb. Tím, že chtějí lidé spotřebovávat více, než je ekonomika schopna vyrobit, si musíme jako společnost položit tyto tři otázky:

- 1) CO, tj. jaké statky se mají vyrábět a v jakém množství?
- 2) JAK budou statky vyráběny? Kdo je má vyrábět, s jakými zdroji a s jakým technologickým postupem?
- 3) PRO KOHO se budou statky vyrábět.

Zboží a služby jsou vzácné (vzácnost lze chápat jako nedostatek peněz k jejich získání) a společnost není tak bohatá, aby uspokojila potřeby všech členů.

1.2. Trh

„Trh je společenská instituce, založená na směně zboží, kterou zprostředkovávají zpravidla peníze. Na trhu se střetávají kupující a prodávající, kteří chtějí prodat a nakoupit za peníze své výrobky a služby. Tyto výrobky a služby označujeme jako zboží. (Liška²)“

Hospodářství jako takové se skládá z různých trhů, které jsou sice samostatné, ale vzájemně se propojují a jsou na sobě závislé. Pro společnost a celé hospodářství se jeví být nejdůležitějším trh výrobků a služeb. Právě zde si mohou spotřebitelé uspokojit své potřeby. Pro tvorbu těchto produktů na trhu výrobků a služeb je nezbytné užití zdrojů, kterými jsou práce, půda a kapitál. (Buchtová³)

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

² LIŠKA, Václav. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2002, 554 s. ISBN 80-864-1927-4. str. 90

³ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

1.3. Pracovní trh

Pracovní trh má mnoho podobných znaků, jako trh statků služeb. V určitém ohledu se od něj však významně liší. Je nutné říci, že práce nemá stejnou povahu jako jiná zboží. Práce je totiž pevně spjata s lidmi, protože ti ji vykonávají. Lidé se od jiných výrobních faktorů liší svými možnostmi volby, myšlením, vůlí a tím, že mají svá práva. Díky těmto zvláštnostem je trh práce často ovlivňován zásahy státu a politickými střety. Trh práce je tedy tvořen třemi faktory. Je to poptávka po práci, nabídka práce a odměna za vykonanou práci, tedy mzda. (Jírová⁴)

Na trhu práce, stejně jako na jiných trzích, působí síly nabídky a poptávky. Člověk zde vystupuje jako majitel výrobního faktoru práce, který nabízí službu práce. Nabídka práce je určena spotřebitelovou volbou mezi časem volným a pracovním. Firmy si tuto službu práce, spolu s ostatními výrobními faktory, najímají, aby mohli vyrábět své výrobky. Poptávka po práci zde vystupuje jako poptávka odvozená, protože je vždy závislá na poptávce spotřebitelů. (Brožová⁵)

1.3.1. Primární a sekundární trh práce

Mareš⁶ uvádí, že na primárním trhu práce je pozornost zaměřena na lepší, výhodnější a prestižnější pracovní příležitosti s lepšími pracovními podmínkami. Pro zaměstnance je zde větší možnost profesního růstu, růstu mezd či jistoty udržení pozice. Je zde relativně nízká fluktuace pracovníků. Oproti tomu je sekundární trh charakterizován místy s horšími pracovními podmínkami. Tento trh nezaručuje stabilitu pracovních míst ani kariérního růstu. Nezaměstnanost je zde podstatně vyšší, avšak

⁴ JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vyd. Praha: VŠE, 1999, 95 s. ISBN 80-707-9635-9. str. 7

⁵ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2916-4.

⁶ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4.

místa se zde hledají snadněji, právě kvůli vysoké fluktuaci. Trh práce je rozdělen na relativně samostatně fungující části, kde se liší požadavky na kvalifikaci. Tím vznikají různé bariéry pro pohyb pracovníků. Pro většinu z nich je však přechod ze sekundárního na primární skoro nemožný. Zejména pro rizikové skupiny, jako jsou ženy, mladí absolventi škol, staří lidé, tělesně handicapovaní nebo nedostatečně vzdělaní. Tyto faktory ovlivňují soupeření o pracovní místa a jsou chápány jako diskriminace na trhu práce.

1.3.2. Formální a neformální trh práce

Na formálním trhu práce nalezneme oficiální pracovní příležitosti. Tento trh je kontrolovaný společenskými institucemi, které slouží k jeho regulaci. Oproti tomu trh neformální je většinou mimo kontrolu těchto společenských institucí, především daňových úřadů. K aktivitám tohoto trhu patří činnost v tzv. šedé či dokonce černé ekonomice, samozásobitelství a domácí práce. (Mareš⁷)

1.3.3. Externí a interní trh práce

Mareš⁸ dále rozlišuje mezi interním a externím trhem práce. Na vnitřním trhu dochází k přesunu pracovníků pomocí firemních pravidel a mechanismů tak, aby došly k určeným cílům. Na vnějším trhu si tyto firmy konkurují.

1.4. Práce

Pojem “práce” definován ekonomickým způsobem by mohl znít takto: Je to veškerá činnost, kterou jedna osoba zvyšuje užitek osoby druhé. Může to být činnost zpěvačky, zedníka, učitele, pekaře, daňového poradce, farmáře, účetní, atd.

Vedle přírodních zdrojů, jako jsou nerostné suroviny, řeky, půda, a kapitálu je jedním ze tří výrobních faktorů potřebných k výrobě statků. (Zemánek⁹)

⁷ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4.

⁸ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4.

„Živá lidská práce téměř po celou dobu existence kultury generovala její evoluci. Instrumentální aktivita totiž spojovala intelektuální i fyzické operace, byla bohatá na tvůrčí prvky, a přestože v ní obvykle dominovala tělesná námaha, formovala kulturní prostředí příznivé pro lidský rozvoj.“ (Šmajs¹⁰)

Šmajs¹¹ se dále zamýšlí nad tím, proč se tak rychle znehodnocuje kvalifikace, které člověk dosáhl vzděláním v mladém věku? Proč vlastně mohou mladí lidé učit staré? Lidský druh potřebuje ke své existenci a reprodukci dvě odlišná prostředí. Je to příroda a kultura. Kdyby se nám nepodařilo vytvořit kulturu, pravděpodobně bychom zůstali součástí přirozených ekosystémů dnešní východní Afriky. I dnes jsme sice bytosti přírodní, ale to nám vůbec nebrání v reprodukci a rozvoji informační společnosti. Obě tato prostředí, která potřebujeme a do nichž se rodíme si biologicky osvojujeme jako předem dané a nerozdělené vnější prostředí, na které se taky fyzicky adaptujeme. Mladí lidé mají tedy výjimečnou možnost nereflektovaně se přizpůsobit informačním technologiím. Mohou se adaptovat již od útlého věku. Jak hrou, ve volném čase, tak záměrnou aktivitou ve školách či v rodině. Bohužel už nemají obvykle takové příležitosti se stejně nenásilně adaptovat na krajinu, rostliny, stromy, volně žijící či domestikovaná zvířata a jiné struktury živého či neživého přírodního prostředí Země. Tuto možnost měli právě generace našich předků, včetně těch téměř současných, kteří se živilí prací na půdě. O ztrátu jde však především proto, že tento deficit z dětství není možné v pozdější době nahradit.

Díky vysoké osobní spotřebě lidí bude ekonomika technicky vyspělých zemí, která je ovládaná globálním mobilním kapitálem, potřebovat tradiční lidskou práci stále méně. Globální ekonomika tak žije stále více z tzv. „mrtvé práce“ než z živé. Mrtvá

⁹ ZEMÁNEK, Josef. 9. lekce: Trh práce. In: [online]. 2007 [cit. 2012-04-21]. Dostupné z: <http://www.euroekonom.cz/ekonomie-clanky.php?type=lekce9>

¹⁰ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8, str. 23

¹¹ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

práce má formu nejvyspělejší techniky, jejíž schopností je osvobození sil dřímajících v přírodě.

To sice potvrzuje, že může civilizace po jistou dobu žít přímo z práce a kapitálu přírody bez potřeby narození nových generací, ale tím se práce místo ekonomické kategorie stává spíše kategorií psychologickou a medicínsko-terapeutickou. Plnohodnotnou lidskou práci sice stále méně potřebuje globalizující se ekonomika, ale stále více jí potřebuje člověk, kterému práce poskytuje ničím nenahraditelnou potřebu a slast.

1.4.1. Význam práce pro člověka

Práce má v životě člověka velice důležitou úlohu. Není jen podmínkou důstojné existence a přínosem materiálního prospěchu, ale dává mu pocit seberealizace a užitečnosti pro společnost. Práce má schopnost zařadit člověka do řádu sociálních vztahů a uspokojit jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění, sebeúcty a dalšího vzdělávání. Z toho vyplývá, že práce neslouží pouze k výrobě statků nebo poskytování služeb, ale vytváří sociální zázemí. Možnost lidí uzavírat přátelství, vést rozhovory, atd. Práce ve skupině nabízí člověku takové sociální zázemí, ve kterém se může hodnotit a srovnávat, což přispívá k dalšímu osobnímu rozvoji. (Buchtová¹²)

„Práce má v naší kultuře hlubinné zakotvení jak v uspořádání společnosti, tak v psychice člověka, i když není shody v tom, proč je pro člověka tak důležitá. Freud (1963) je toho názoru, že práce je pouto, které nás váže k realitě. Jestliže nemáme povinnost ráno vstát a jít do práce, pak se ocitáme v nebezpečí, že nás ovládnou fantazie a emoce. Je však třeba hned poznamenat, že v naší kultuře není důležitá pouhá práce, ale placená práce, neboli práce v zaměstnání.“ (Mareš¹³)

¹² BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

¹³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 151 s. ISBN 80-901-4249-4, str. 56

Práce je úzce spjata s životní dráhou člověka, určuje totiž začátek a konec jeho ekonomické aktivity. Souvisí ale i s životní dráhou našich dětí. Skrz práci máme možnost dětem ukázat platné hodnoty a tím je vychovávat. Nemusí být přítomni při naší práci, ale prožívají s námi naše pracovní úspěchy i nezdary. (Buchtová¹⁴)

V naší kultuře je téma práce situováno i do mnoha přísloví, která potvrzují moudrost našich předků. Například: „S prací nejdál dojdeš“, „Komu se nelení, tomu se zelení“, a především „Bez práce nejsou koláče“. Také dobře věděli, že práce prospívá nejen fyzicky, ale i psychicky. Z mentálněhygienického hlediska jsme totiž schopni skrz práci uvolnit přebytečné duševní i tělesné energie. (Buchtová¹⁵)

1.4.2. Ztráta zaměstnání a její dopady

Neočekávaná a náhlá ztráta zaměstnání je velkým zásahem do života lidí. V mnoha případech je to až traumatizující existenciální zážitek. Je tomu tak i přesto, že žijeme v demokratickém státě, který zajišťuje dočasné podpory při ztrátě zaměstnání, i přesto, že se lidem naskytne větší množství volného času na partnera či rodinu. Dokonce i přesto, že se může rýsovat nová šance na pracovní kariéru. A je to právě proto, že většina lidí vnímá práci jako nutný životní úkol, který musí plnit a který mu přináší radost a uspokojení. Hodnotu práce si člověk plně uvědomí až v případě, kdy o ni přijde. A právě ztráta zaměstnání působí na člověka negativně. Může to mít negativní sociální, psychologické i zdravotní důsledky. Při dlouhodobé ztrátě zaměstnání nám mizí odměna, jakožto hlavní zdroj ke krytí našich potřeb. Tím vzniká ekonomická, ale i rodinná nejistota, člověk ztrácí obvyklé rozvržení pracovního dne, vytrácí se každodenní aktivity, které byly pravidelnou součástí pracovního dne, nemá možnost získávat a udržovat si pracovní návyky a dovednosti. V některých případech člověk přichází o smysle života, omezí kontakty s přáteli, spolupracovníky a začíná

¹⁴ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

¹⁵ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

rozklad jeho osobnosti. Tím, že je člověk dlouhodobě bez práce ztrácí to nejsilnější pojítko s realitou a zmocní se ho již zmíněná nejistota a strach z budoucnosti. Nejhorším stavem je, když začne pochybovat o svých vlastních schopnostech. Bohužel tento subjektivně stresující zážitek je okolím stále vnímám jako znamení životního selhání jedince. (Buchtová¹⁶)

„Zaměstnání je i prostředkem společenského vzestupu, takže nezaměstnanost neznamená jen ztrátu dosavadního statusu, ale i ztrátu statusů budoucích. Robertson (1987) uvádí, že i když bezprostředním efektem nezaměstnanosti je pokles příjmů (podpora je obvykle nižší než polovina posledního příjmu a většinou po 7 až 12 měsících končí), je pro nezaměstnaného nejbolestnější ztráta vlastní ceny v očích okolí. Pro ty, kdo ztratili práci a jsou dosud plně v zajetí etiky práce, znamená ztráta zaměstnání jakousi sociální smrt. „(Mareš¹⁷)

Dle Buchtové¹⁸ na ztrátu zaměstnání reaguje každý zcela individuálně. Právě tyto reakce mívají mnohdy nedozírné následky. Spousta lidí zažívá stavy bezmoci, strachu, tísně a nejistoty. Takové lidi nic netěší a vidí vše černě. Pracovník přestává být aktivní a propadá apatii. Faktory, které ovlivňují naše reakce mohou být: věk, pohlaví, vzdělání, osobní dispozice, rodinné zázemí, atd. Typy reakcí na zprávu o ztrátě zaměstnání jsou pak takovéto:

- Psychický šok
- Pasivita a rezignace
- Obranný postoj
- Výzva k hledání nové práce

¹⁶ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

¹⁷ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 151 s. ISBN 80-901-4249-4, str. 56

¹⁸ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

Důsledky nezaměstnanosti však nepůsobí jen na ty, kdo práci ztratili, ale i na jejich okolí. Nemusí však jít vždy jen o negativní vlivy. Samozřejmě v některých případech dochází kvůli ztrátě zaměstnání k rozpadu rodiny, ale v případech jiných se ztráta zaměstnání odrazí v přílivu solidarity a podpory ze strany jeho okolí.

Vliv ztráty zaměstnání na okolí a rodinu nesmíme podceňovat, protože nejde jen o problémy spojené s financemi, ale jde hlavně o narušení sociálních vztahů.(Mareš¹⁹)

1.4.3. Mobbing a bossing jako příčina ztráty zaměstnání

Ztráta zaměstnání nepřináší jen ztrátu finanční jistoty, ale vážné psychické problémy. V extrémních případech může končit i sebevraždou. Jednou z častých příčin ztráty zaměstnání je existence teroru na pracovišti, ať už ze strany nadřízeného, nebo spolupracovníků. Pouze necelých dvacet procent lidí dosud nezažilo bossing či mobbing. Mobbing je možné označit za šikanování v kolektivu dospělých lidí. Je vyvolám touhou zisku, neboť i spolupracovník je soupeř, který může být upřednostňován. Tato šikana začíná jako občasné konflikty, ale postupem času přechází v organizovaný kolektivní nátlak, který dříve, nebo později donutí dělat zaměstnanec chyby. Mobbingu je nutné si všimnout a pokusit se ho zcela vymítnout. V případě, že je šikana mířena od nadřízeného, jde o bossing. Takový nadřízený se bojí úspěšného pracovníka a musí mu tedy dokázat, že on je ten, kdo firmu řídí. Zadává nesmyslné úkoly, které nemůže pracovník splnit apod. Tato šikana se však neprojevuje negativně jen na zaměstnancích, ale i na samotné firmě, neboť bude postupem času plná neschopných pracovníků.²⁰

¹⁹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 151 s. ISBN 80-901-4249-4.

²⁰ Šikany je v Česku dost (Mobbing, Bossing, šikana). In: *Www.job3000.cz: personální a inzertní portál* [online]. 31.03.2007 [cit. 2012-04-22]. Dostupné z: http://www.job3000.cz/?PHPSESSID=8ed8e10a9d93fc2fc86c2f12227636e6&go=news_detail&id=73&

1.5. Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je chápána jako makroekonomický problém, na který je soustředěna pozornost jak tvůrců makroekonomické politiky, tak široké veřejnosti. Údaje o nezaměstnanosti mají velký společenský a politický význam. Především před volbami je otázka nezaměstnanosti jedním z hlavních bodů, které jsou vládě vytýkány. Z ekonomického hlediska je nutno populaci země rozdělit na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Do ekonomicky aktivního obyvatelstva spadají zaměstnaní a nezaměstnaní. Jako nezaměstnaného člověka označujeme toho, kdo je práceschopný, pracovat chce, aktivně práci hledá, ale bohužel ji nemá. Tato charakteristika je však příliš obecná, proto si z důvodů možnosti mezinárodního a srovnání uvedeme definici Mezinárodní organizace práce(ILO).

V České republice jsou podle metodiky ILO za nezaměstnané považovány všechny osoby, které již dosáhly věku 15 let a více a v daném období splňují tři podmínky:

1. jsou zaměstnané,
2. aktivně hledají práci,
3. jsou připraveny k nástupu do práce (nejpozději do 14 dnů).

Pod aktivním hledáním práce se rozumí registrace u úřadu práce, nebo jiné soukromé zprostředkovatelny, hledání práce přímo ve firmách, podání žádosti o pracovní povolení, nebo hledání zaměstnání jiným způsobem.

Pokud osoba nesplní alespoň jednu ze tří podmínek, pak je zaměstnaná, nebo ekonomicky neaktivní.

Jako ekonomicky neaktivní obyvatelstvo chápeme osoby, které jsou mimo pracovní sílu. Jsou to děti předškolního věku, studenti, důchodci, osoby dlouhodobě nemocné nebo invalidní.

Pokud chceme určit výši nezaměstnanosti, můžeme ji určit buď absolutně v počtu osob, nebo relativně jako míru nezaměstnanosti. V takovém případě ji počítáme jako podíl počtu nezaměstnaných na celkovém ekonomicky aktivním obyvatelstvu. (Liška²¹)

1.5.1. Typy nezaměstnanosti

Dle Lišky²² jsou z ekonomického hlediska uváděny tři hlavní typy nezaměstnanosti. Je jím frikční, strukturální a cyklická. Tyto typy jsou v úzké souvislosti s příčinami, kvůli kterým k nezaměstnanosti dochází a každý z nich představuje odlišný problém.

1.5.1.1. Frikční nezaměstnanost

„Frikční nezaměstnanost je dočasná nezaměstnanost, která je spojena se vstupem na trh práce a výstupem z něho, neboli normálním obratem pracovní síly. Tato nezaměstnanost je v podstatě nevyhnutelná. Její odstranění by bylo možné jen tak, že by každý uchazeč o zaměstnání byl přinucen přijmout první nabízené místo. Určitá frikční nezaměstnanost je i žádoucí, neboť to, že si lidé najdou zaměstnání ve kterém budou spokojeni, zvýší jejich produktivitu a tím i produktivitu celé ekonomiky.“ (Liška²³)

Vzniká kvůli pohybu lidí mezi místy, nebo pracovními příležitostmi. Na trhu budou vždy lidé, kteří byli propuštěni v důsledku vzniku či zániku firmy. Může to být příčinou technologických nebo organizačních změn, které povedou právě k likvidaci těchto pracovních míst. Patří sem však i lidé, kteří místo opustili dobrovolně, aby si

²¹ LIŠKA, Václav. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2002, 554 s. ISBN 80-864-1927-4.

²² LIŠKA, Václav. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2002, 554 s. ISBN 80-864-1927-4.

²³ LIŠKA, Václav. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2002, 554 s. ISBN 80-864-1927-4, str. 393

našli jiné. V případě této nezaměstnanosti se předpokládá, že profesní orientace a regionální rozmístění na straně poptávky a nabídky jsou v souladu. (Buchtová²⁴)

1.5.1.2. Strukturální nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost je již větším problémem. Postihuje celá odvětví či výroby a je vyvolána právě nedostatečnou poptávkou po produkci tohoto odvětví. Tím vzniká nižší poptávka po práci v tomto odvětví. Útlum v jednu odvětví však současně způsobuje růst výroby v jiném odvětví. Proto je tato nezaměstnanost charakteristická tím, že uvolněná pracovní síla může nalézt uplatnění v jiném oboru, který vyžaduje odlišnou kvalifikaci. Avšak neznamená to, že když je shodný počet volných míst s počtem nezaměstnaných, že se tyto počty vyrovnají. Jde o nerovnováhu regionálních tržích práce, kde je mnoho bariér v pohybu pracovní síly (dopravní omezení, bydlení, atd.) Tato nezaměstnanost je hlavním faktorem, který ovlivňuje rozdíly v míře nezaměstnanosti mezi regiony. (Buchtová²⁵)

1.5.1.3. Cyklická nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost plyne z poklesu výkonu ekonomiky, tedy s jeho klesající fází. V průběhu recese není celková poptávka dostatečná a tím i poptávka po práci je nízká. Proto je tato nezaměstnanost někdy nazývána jako nezaměstnanost z nedostatečné poptávky. V tomto případě počet lidí, kteří hledají práci, převyšuje počet volných míst na trhu. Boj s touto nezaměstnaností je jedním z hlavních cílů makroekonomické politiky. (Liška²⁶)

²⁴ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

²⁵ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8, str. 67

²⁶ LIŠKA, Václav. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2002, 554 s. ISBN 80-864-1927-4.

„Vedle uvedených vlivů je možno vymezit i některé dalším, např. sezónní práce působící na vývoj nezaměstnanosti a růst nabídky práce v určitých časových obdobích. (Buchtová²⁷)

1.5.1.4. Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

O dobrovolné nezaměstnanosti hovoříme tehdy, když nezaměstnaný nechce pracovat při dané mzdové sazbě. Oproti tomu nedobrovolně nezaměstnaný je člověk, který by danou mzdovou sazbu akceptoval, ale nemůže takovou práci najít. (Liška²⁸)

1.5.2. Politika zaměstnanosti v ČR

Poslání politiky zaměstnanosti je jasné a to podpora k nastolení rovnováhy na trhu práce a snaha o snížení nezaměstnanosti. Právě z tohoto důvodu se politika zaměstnanosti stala středem pozornosti různých vědních oborů a je součástí hospodářské politiky vlády. V ČR státní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a územní orgány práce, tedy úřady práce. Působností MPSV se rozumí:

- soustavné sledování a hodnocení situace a trhu práce
- zpracovávání koncepcí státní politiky zaměstnanosti
- podpora při zřizování účelných pracovních míst, veřejně prospěšných prací
- zpracovává státní rekvalifikační programy
- řídí úřady práce a vykonává kontrolní činnost na úseku nezaměstnanosti

Působnost úřadů práce:

- sledování a hodnocení situace na trhu práce
- informační činnost, poradenská činnost, kontrolní činnost
- zprostředkování vhodného zaměstnání

²⁷ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8, str. 67

²⁸ LIŠKA, Václav. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2002, 554 s. ISBN 80-864-1927-4.

- vedení evidence uchazečů o zaměstnání
- stanovení nároků a výší hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání
- rozhodnutí o vyřazení z evidence
- organizace rekvalifikace
- spolupráce s institucemi ovlivňujícími trh práce
- kontrola dodržování závazných právních předpisů o zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti je tedy možné chápat jako soubor opatření, které se snaží ovlivnit situaci na trhu práce a které vyhlásí vláda. (Jírová²⁹)

1.5.3. Politika zaměstnanosti v Evropské unii

Strategie zaměstnanosti, která byla přijata na zasedání EU v Essenu v roce 1994, zdůraznila nutnost podpory znevýhodněných skupin na trhu práce. Jsou to zejména mladí lidé, dlouhodobě nezaměstnaní a nezaměstnané ženy. Na tomto základě byly vytčeny 3 hlavní cíle:

- Integrace mladých lidí do pracovního procesu,
- Předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti,
- Prosazování politiky „rovných příležitostí“.

Smyslem těchto cílů je dosáhnout lepšího fungování trhu práce tím, že se zapojí všechny segmenty. (Jírová³⁰)

1.5.3.1. Prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy v rámci EU

Rovnost mužů a žen je jedním z hlavních cílů strategie zaměstnanosti v rámci EU. Je to velice důležité vzhledem ke zvyšující se účasti žen na trhu práce a tedy tím i na rostoucí úloze v ekonomikách členských států. Počet osob v produktivním věku roste

²⁹ JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vyd. Praha: VŠE, 1999, 95 s. ISBN 80-707-9635-9.

³⁰ JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vyd. Praha: VŠE, 1999, 95 s. ISBN 80-707-9635-9.

pomaleji, než tomu bylo v posledních 30 letech. Z tohoto důvodu je tedy nezbytné, aby se dohlédlo na zvýšení zapojení žen do zaměstnání. Je to nezbytné k udržení životní úrovně a evropského sociálního modelu. V dnešní době již ženy pocítují v určitém rozsahu pokrok, avšak ne dokonalý. Hlavním úkolem politiky rovných příležitostí na trhu práce je dohlížet na to, aby v důsledku politiky státu nedocházelo, byť nechtěně, k diskriminaci žen na trhu práce. (Jírová³¹)

1.5.4. Rizikové skupiny nezaměstnaných

Schopnost uplatnit se na trhu práce je ovlivněna řadou charakteristik. Jde především o náš věk, zdravotní stav, pohlaví, vzdělání, náboženské vyznání či příslušnost k etnické skupině. Právě tyto rozdíly mnohdy vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je k dlouhodobé nezaměstnanosti. Příslušníci těchto skupin nalézají uplatnění spíše na sekundárním trhu práce, nebo na méně placených pozicích. Zkušenost téměř ze všech průmyslově vyspělých zemí potvrzuje, že jsou tyto skupiny populace stále více ohrožené nezaměstnaností. Právě na tyto skupiny je potřeba zaměřit politiku zaměstnanosti. U nás jde především o ženy s malými dětmi, mladé lidi, zdravotně postižené občany, starší lidi, romské etnikum, nebo lidi s nízkým vzděláním. (Buchtová³²)

1.5.4.1. Mladší věkové skupiny do 30 let

V tomto případě se jedná především o absolventy středních či vysokých škol. Tito lidé se ucházejí o své první místo a jsou proto velmi znevýhodněni oproti ostatním. Absolventi nemají žádné praktické zkušenosti ani návyky a jejich orientace na trhu práce není dostačující. Jejich nezaměstnanost se však odráží i na jejich psychice a dosavadních návycích. Pokud si totiž tito lidé neosvojí pracovní návyky co nejdříve,

³¹ JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vyd. Praha: VŠE, 1999, 95 s. ISBN 80-707-9635-9.

³² BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8, str. 109

hrozí, že nebudou schopni kvalitně pracovat ani v dospělosti. Jejich nuda povede k vyřazování ze společnosti. (Buchtová³³)

1.5.4.2. Starší lidé

Buchtová³⁴ uvádí, že se jedná o lidi věku 41-50 roků, kteří ztrátu zaměstnání prožívají nejtěživěji. U těchto jedinců dochází k propadnutí pocitu bezradnosti, strachu a ztrátě sebevědomí. Mnohdy se neprojeví jen nechut' k práci, ale i nechut' k společenským aktivitám. Pro zaměstnavatele jsou starší lidé horší investicí, než mladí. Čím je člověk starší, tím jeho návyky upadají do stereotypu a oni už se mnohem pomaleji a obtížněji přizpůsobují novým životním situacím. Řešením tohoto problému by mohl být přesun do podnikatelské sféry, pak je ale nutné zvážit, zda na to starší osoba bude mít dostatek fyzických i psychických sil.

„Diskriminace na základě věku bývá často ospravedlňována tím, že je spravedlivé po starších pracovnících požadovat, aby uvolnili místo mladším. (Fredman³⁵)

1.5.4.3. Zdravotně postižení lidé

Lidé se sníženou pracovní schopností mají nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale jde především o problém jejich pocitu smyslu života, pocitu lidské důstojnosti apod. Důraz, který je kladem na stále se zvyšující produktivitu práce a výkon je pro tyto lidi bariérou. Mají stále menší šanci se uplatnit na trhu práce. Doba evidence na úřadech práce je několikanásobně vyšší u těchto osob, než u zdravých jedinců. Tato situace se jeví být bezvýchodnou právě pro rodiny takto znevýhodněných osob. Dosavadní systém sociálního zabezpečení se sice podílí na zajištění jejich

³³ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

³⁴ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

³⁵ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Překlad Tereza Kodíčková. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, 209 s. ISBN 978-802-5410-547, str. 58

základních materiálních potřeb, ale společenská integrace této skupiny závisí z velké části na širších sociálních, ekonomických a legislativních podmínkách. (Buchtová ³⁶)

1.5.4.4. Lidé bez kvalifikace

Dle Buchtové³⁷ tvoří tato skupina největší část v celé struktuře dlouhodobě nezaměstnaných. Patří sem i absolventi základních škol. Jsou to především lidé, kteří se špatně vzdělávají a mají o zaměstnání malý zájem. Mohou to však být i lidé, kteří se prezentují nežádoucím deviantním chováním, jako jsou alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení nebo lidé sociálně nepřizpůsobiví. Pracovníci s nízkou kvalifikací budou z trhu práce postupně stále více vytlačováni levnějšími a přesnějšími výrobními stroji. Nebude potřeba takových pracovníků a oni sami se mohou stát potenciálním kriminálním problémem pro naši společnost.

1.5.4.5. Romské etnikum

Právě kvůli zvyšujícím se nárokům na kvalifikaci pracovní síly budou mít Romové stále více problémů se získáním práce. Většina z nich totiž absolvuje pouze základní školu a značná část toto vzdělání ani neukončí. Romové bývají zaměstnáni v takových profesích, které vlivem ekonomického rozvoje prochází změnami kvalifikačních požadavků. Romové jsou pod tlakem, jak vlastních kulturních vzorců, tak pod tlakem populace, která je plně neintegrovala. Tím pádem jsou jejich šance na uplatnění na trhu práce minimální. (Buchtová ³⁸)

³⁶ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

³⁷ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

³⁸ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

„Postavení Romů ve společnosti je třeba chápat a také řešit v kontextu jejich sociálních vztahů a vazeb (zejména vztahů s většinovou společností). Problémy, kterým čelí Romové, nelze řešit jen jako problémy, které se vztahují jen k jednotlivcům. Za příklad si můžeme vzít Roma, který sice získal patřičnou kvalifikace, ale stále je pro mnoho zaměstnavatelů jako Rom nepřijatelný, a proto práci nezíská.“ (Navrátil³⁹)

1.5.4.6. Ženy

Právě starost o domácnost je to, co staví ženy na trhu práce do nepříznivé situace. Z tohoto důvodu zaměstnavatelé upřednostňují mužskou práci, protože vědí, že jsou mnohem více mobilní a nezatížení starostmi, které mají ženy. Vytvářená pracovní místa nejsou většinou se zkrácenou pracovní dobou, ale naopak jsou tvořena jako vícesměnný provoz. S nadměrnou zaměstnaností žen je spojena řada problémů. Časté absence žen s malými dětmi narušují plynulost práce a působí negativně na jejich hodnocení, a především ochotu je zaměstnávat. Zaměstnanost žen je celosvětovým problémem. Je totiž velice obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti. V řadě zemí je tento problém řešen tvorbou pracovních míst se zkrácenou pracovní dobou, zaváděním pružné pracovní doby, nebo dostupnou péčí o děti. Cesta k řešení tohoto problému nutně povede přes legislativní úpravy až k politické a finanční podpoře žen. (Buchtová⁴⁰)

1.6. Diskriminace

„Rovnost všech občanů a občanek České republiky je deklarován zejména v Listině základních práv a svobod.

- Listina základních práv a svobod, článek 3 odstavec 1: „Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry*

³⁹ NAVRÁTIL, Pavel. *Romové v české společnosti*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2003, 223 s. ISBN 80-717-8741-8, str. 12

⁴⁰ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8, str. 113

a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“ (Frank⁴¹)

Diskriminace je odvozena od latinské slova *discriminare*, jehož překlad zní rozlišovat. Je to vlastně jakákoliv situace, ve které je s člověkem zacházeno jinak než s ostatními ve skupině v dané situaci. Může to být způsobeno jeho příslušností k určité sociální skupině. Jinak řečeno je diskriminace rozlišování, omezování nebo odnětí práv skupině lidí, kterou toto rozlišování poškozuje, protože neuznává jejich rovnost s druhými. (Renzetti⁴²)

O diskriminaci může jít i v případě, že je neúmyslná či nevědomá. V případě neznalosti pravidel a zákonů se tedy každý z nás může někdy dostat do pozice diskriminujícího, aniž bychom to chtěli. Hlavními důvody diskriminace můžeme označit předsudky, nebo stereotypy, které byly získány z vlastních, často negativních, zkušeností.

Máme různé důvody k diskriminaci, jako je diskriminace založená na pohlaví, věku, víře, sociálním původu, rase, barvě pleti, příslušnosti k etniku, zdravotním stavu či sexuální orientaci. Za diskriminaci je však nutno považovat i obtěžování, pronásledování, nebo pokyny a navádění k diskriminaci. Diskriminace se nám dále člení, a to na diskriminaci pozitivní, přímou a nepřímou.

Pozitivní diskriminace je chápána jako snaha o vylepšení postavení znevýhodněných skupin či jedinců. Jde o snahu umožnění stejných příležitostí diskriminované menšině jako mají příslušníci většiny.

Přímá diskriminace je takové jednání, ve kterém je v dané situaci s jednou osobou zacházeno hůře než s jinou, a to z již jmenovaných důvodů.

⁴¹ FRANK, Petr. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: (nejen) pracovní sešit*. Brno: Nesehnutí, 2004, 48 s. ISBN 80-903-2284-0, str.17.

⁴² RENZETTI, Claire M. *Ženy muži a společnost* :. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003, 642 s. ISBN 80-246-0525-2.

Nepřímá diskriminace je založena na neutrálním ustanovení, které je pro všechny stejné. Zpočátku nejde ani o úmysl diskriminace, ale v průběhu času se tak projeví. Prokazování v praxi je však velice složité.⁴³

1.6.1. Diskriminace na trhu práce ČR

Podle výzkumu společnosti STEM⁴⁴, který byl proveden na reprezentativním souboru obyvatel České republiky starších 18 let, si 85% Čechů myslí, že v zaměstnání dochází k diskriminaci některých skupin lidí. Nejčastěji se podle respondentů jedná o diskriminaci určitých věkových skupin, o matky, nebo těhotné ženy a dále o lidi se zhoršeným zdravotním stavem či s postižením. V případě věkové diskriminace jde především o problém vyššího věku, obvykle nad 50 let.

Z dalšího výzkumu, který byl proveden 2. – 10. dubna 2007, taktéž s reprezentativním souborem obyvatel České republiky starších 18 let, vychází, že přesvědčení o existující diskriminaci na trhu práce je silnější u žen (80%) než u mužů (70%). Respondenti odpovídali i na otázku, která z oblastí je nejčastějším důvodem diskriminace na trhu práce. Jako jednoznačně nejčastější důvod považovali faktor věku (87%), za další bylo považováno mateřství a těhotenství (75%), poté znevýhodnění ze zdravotních důvodů či postižení (72%). To byly nejfrekventovanější důvody. (STEM⁴⁵)

Nejvýraznější rozdíly v názoru na tuto problematiku se ukázaly mezi ženami a muži. Je to způsobeno právě kvůli pohlaví, rodinnému stavu, povinnostem k rodině a těhotenství či mateřství. Ženy jsou častěji přesvědčeny o existenci zmíněných důvodů

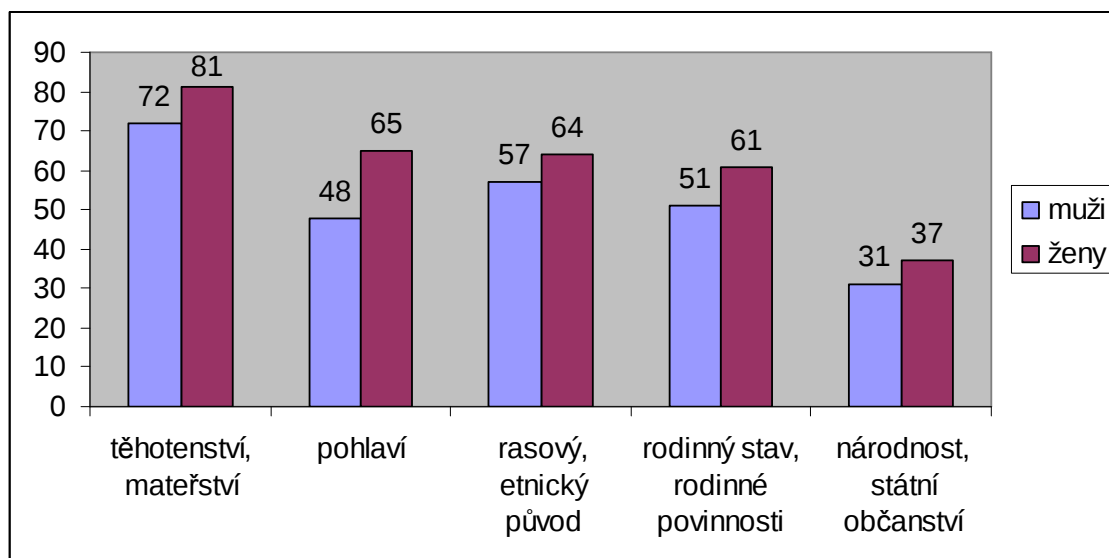
⁴³ Druhy diskriminace. In: *Www.clovekpravu.cz: Právo a terénní sociální práce* [online]. 1.1.2012 [cit. 2012-04-28]. Dostupné z: <http://www.clovekpravu.cz/diskriminace-aktualizovano-k-112012-398/kdy-se-jedna-o-diskriminaci-podle-antidiskriminacniho-zakona-406/druhy-diskriminace-409>

⁴⁴ Diskriminace v zaměstnání: INFORMACE Z VÝZKUMU STEM TRENDY 4/2011. In: *Www.stem.cz: Středisko empirických výzkumů* [online]. 2.5.2012 [cit. 2012-04-25]. Dostupné z: <http://www.stem.cz/clanek/2187>

⁴⁵ Diskriminace na trhu práce: INFORMACE Z VÝZKUMU STEM TRENDY 04/2007. In: *Www.stem.cz: Středisko empirických výzkumů* [online]. 27.04.2007 [cit. 2012-04-25]. Dostupné z: <http://www.stem.cz/clanek/1301>

diskriminace. Výzkum provedený 4. – 10. dubna 2005, který byl proveden metodou rozhovorů na reprezentativním souboru 1668 respondentů odpovídá mimo jiné i na otázku „Jak často jsou lidé u nás diskriminováni na trhu práce z následujících důvodů?“ (viz obrázek č. 1)

Obrázek č. 1 „Jak často jsou lidé u nás diskriminováni na trhu práce z následujících důvodů? Třídění podle pohlaví. (podíl odpovědí „velmi často“ a „poměrně často“ v %)



Zdroj: STEM, Trendy 4/2005, 1668 respondentů ⁴⁶

1.7. Gender a genderové role

Pokud se bude zamýšlet nad tím, jak se mezi sebou muži a ženy liší, budeme narážet na různé způsoby rozlišování. Základním ukazatelem bude pohlaví, tedy fyzické rozdíly, kterými disponujeme od narození. Budeme však naše vlastnosti posuzovat i z hlediska genderu. Tento pojem se používá k pojmenování takových rozdílů mezi ženami a muži, které nejsou dané biologicky. Jsou ale dány naší výchovou v rámci nějaké kultury. Jde o rozlišování toho, jak se kdo chováme a projevujeme. Výzkumem

⁴⁶ Diskriminace na trhu práce: INFORMACE Z VÝZKUMU TRENDY 4/2005. In: *Www.stem.cz: Středisko empirických výzkumů* [online]. 13.05.2005 [cit. 2012-04-25]. Dostupné z: <http://www.stem.cz/clanek/922>

těchto rozdílů mezi ženami a muži se zabývá multidisciplinární sociálně-vědný obor Gender studia. Od tohoto způsobu rozdělování byly odvozeny tradiční genderové role. Jde o takové společenské role, které jsou nám automaticky přidělovány společností na základě našeho pohlaví. S tím úzce souvisí i pojem genderové stereotypy. Jedná se o stereotypní a předsudečné pohlížení na to, co je podle společnosti správné a přirozené chování jedinců na základě jejich pohlaví. Nikdo už se nezabývá tím, co je pro takové jedince vrozené, co získaly výchovou, jaké jsou jejich představy o životě apod.

Už od dětství jsou dívky a chlapci vedeni odlišnou cestou. Právě na této cestě se setkávají i s přijímáním genderových stereotypů a určitých rolí. U dívek se podporují jejich vlastnosti a schopnosti pečovat o rodinu. Jen proto, že mají ženy schopnost rodit děti se automaticky přepokládá, že budou v péči o rodinu a domácnost vhodnější než muži. Díky tomuto předpokladu nemají ženy stejnou možnost prosadit se i v jiných, ne tak tradičních, oborech.

Naproti tomu jsou chlapcům přisuzovány vlastnosti důležité pro uplatnění ve veřejné sféře. Jsou soutěživější, průbojnější, apod. Mají tedy oproti ženám možnost širší nabídky své budoucnosti. Pokud se však chtějí angažovat v chodu domácnosti, narážejí mnohdy na nesouhlas okolí. (Frank⁴⁷)

1.8. Žena na trhu práce

Společenské postavení mužů a žen je dáno právě rolemi, které jsou nám automaticky připisovány. Ženy jsou matky v domácnosti a muži pojmají roli živitele rodiny. S současností jsou však pro rodinu dva příjmy nutností, proto již nelze tyto modely používat ve všech případech. Vzdělanost žen se zvyšuje a tím tedy i počet samoživitelek. (Valdrová⁴⁸)

V porovnání ženské a mužské pracovní síly je ta ženská považována za druhořadou. Obvykle jsou muži považováni za lepší a výkonnější, bez ohledu na to, jaké mají individuální schopnosti a předpoklady. Ženy jsou zase vnímány jako nespolehlivé, a to právě díky genderovým stereotypům. Z tohoto důvodu

⁴⁷ FRANK, Petr. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: (nejen) pracovní sešit*. Brno: Nesehnutí, 2004, 48 s. ISBN 80-903-2284-0.

⁴⁸ VALDROVÁ, Jana. *Abc feminismu*. Brno: Nesehnutí, 2004, 232 s. ISBN 80-903-2283-2.

zaměstnavatelé očekávají projevení „typických ženských vlastností“ a především role matky, ať už existující, nebo očekávající. Ženy jsou sice hodnoceny jako „labilní“ pracovní síla, právě kvůli častější absenci z důvodu plnění jiných povinností, ale v porovnání s muži jsou v zaměstnání více loajální. Své práce si váží a nemají potřebu své místo měnit tak často jako muži. (Fialová⁴⁹)

Ženská práva na trhu práce jsou chráněna Úmluvou o odstranění všech forem diskriminace žen. V článku 11 této úmluvy stojí, že mají ženy stejná práva jako muži a stejné právo svobodně si zvolit své zaměstnání. Státy, které tuto Úmluvu podepsaly musí zajistit, aby byla dodržena práva na stejnou odměnu, stejné zacházení, stejné výhody a to vždy, pokud jde o stejnou práci. (Fialová⁵⁰)

Podle tradičního pohledu na fungování rodiny je žena brána jako osoba, která pečuje o domácnost, oproti tomu je muž brán jako živitel rodiny. Z tohoto důvodu je postavení mužů a žen na trhu práce odlišné. Tento pohled se však postupem času mění a ženy na trh práce vstupují v mnohem větší míře, než tomu bývalo dříve. U zaměstnání nejde jen o zvýšení rodinného rozpočtu, ale ženy zde mohou dosáhnout i osobní a sociální seberealizace. Díky vlastní práci už nejsou ženy závislé na mužích a volí si vlastní styl života. Postavení žen se sice v posledních desetiletích změnilo, ale rozdíly, které negativně působí na příležitosti žen na trhu práce, stále přetrvávají. Je to ovlivněno především sociálními a kulturními vzorci, které jsou silně zakořeněné. Mužská pracovní síla je z pohledu zaměstnavatele upřednostňována, protože jsou muži více časově a prostorově přizpůsobiví a nejsou tolik zatíženi plněním rodinných povinností jako ženy. Jedním z hlavních diskriminačních faktorů je mateřství. V historii byla mužům připisována pracovní místa spíše v průmyslu a ženám v oblasti

⁴⁹ FIALOVÁ, Eva, Ivana SPOUSTOVÁ a Barbara HAVELKOVÁ. *Diskriminace a právo: [diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva]*. Praha: Gender Studies, 2007, 46 s. ISBN 978-80-86520-20-9.

⁵⁰ FIALOVÁ, Eva, Ivana SPOUSTOVÁ a Barbara HAVELKOVÁ. *Diskriminace a právo: [diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva]*. Praha: Gender Studies, 2007, 46 s. ISBN 978-80-86520-20-9.

služeb. Právě v sektoru služeb je vysoká nejistota zaměstnání, nízké finanční ohodnocení a špatné pracovní podmínky. (Skálová⁵¹)

Ve státech, které mají rozvinutější smysl pro rovnost mezi ženami a muži berou roli matky velice vážně. Snaží se prosazovat spíše rodičovskou dovolenou, než mateřskou, protože u rodičovské dovolené mají možnost muži načas převzít péči o dítě. Stejně tak je kladen důraz na podporu částečných pracovních úvazků, které umožňují skloubení rodičovství a zaměstnání. (Možný⁵²)

1.8.1. Platová diskriminace

Asi nejpatrnější nerovností mezi muži a ženami je nerovnost platová. V porovnání s muži mají totiž až o 30% menší mzdu. Ze statistik, které zahrnují pracující ve věku od 16 do 65 let, kteří pracují více než 15 hodin týdně vyplývají dva závěry. A to takové, že žena na stejných pozicích vydělává méně peněz než muži, anebo se ženy nedostávají na lépe placené pozice. V České republice je ze zákona zakázáno dávat za vykonání stejné práce různé platové ohodnocení a to podle Zákona o mzdě, 1/1991 Sb., §4a, odstavec 1.

- *„Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.“*

⁵¹ Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. Editor Kateřina Machovcová. Praha: Gender centrum, 2007, 60 s. ISBN 978-808-6520-230.

⁵² MOŽNÝ, Ivo. Rodina a společnost. 2., upr. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008, 323 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), sv. 38. ISBN 978-808-6429-878.

V praxi však dochází k tomu, že se tento zákon obchází tím, že pracovní místo pro muže a pro ženu je jinak pojmenováno. (Frank⁵³)

Ovšem, nesmíme opomenout, že lze srovnávat platové ohodnocení pouze ve vztahu k jednomu zaměstnavateli, nikoli k dvěma rozdílným. (Spoustová⁵⁴)

Důvodů proč mají ženy nižší příjmy než muži je hned několik: nacházejí se více na nižších pozicích, jsou zastoupeny více v sektorech (zdravotnictví, školství a služeb), které jsou méně finančně ohodnocené. A především mají nižší platové ohodnocení než muži, přestože zastávají stejnou pracovní pozici. Tento rozdíl hodinových mezd činí 11 až 12 %. (Koldinská⁵⁵)

1.9. Legislativní opatření EU a ČR

Právní systém Evropského společenství (označován také jako evropské právo, nebo právo Evropské unie je nezávislý systém, který je nadřazen všem právním systémům jednotlivých členských států.

Primární právo tohoto společenství, které bylo založeno za účelem ekonomické integrace, obsahovalo pouze, vedle zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti, úpravu o rovném odměňování mužů a žen za stejnou práci (článek 119/141 Smlouvy o založení Evropských společenství).

Velice podstatnou změnu měla na svědomí Amsterodamská smlouva, která vstoupila v platnost 1.5.1999. Tato smlouva umožňuje přijímání antidiskriminačních opatření (čl. 13 Amstrdamské smlouvy). Na tomto základě může rada učinit taková opatření, která by zabránila diskriminaci z důvodu pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry, invalidity, věku a nebo sexuální orientace. Dalším významným krokem bylo přijetí Charty základních práv EU, která obsahuje široký výčet práv. V kapitole III. je

⁵³ FRANK, Petr. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: (nejen) pracovní sešit*. Brno: Nesehnutí, 2004, 48 s. ISBN 80-903-2284-0, str.18,19.

⁵⁴ SPOUSTOVÁ, Ivana, Ana KRÁLÍKOVÁ-LUŽAIĆ a Eva FIALOVÁ. *Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným*. Praha: Gender Studies, 2008, 98 s. ISBN 978-808-6520-094.

⁵⁵ SKÁLOVÁ, Helena. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v Praxi: sborník testů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender studies, 2010, 68 s. ISBN 978-808-6520-308.

vymezen obecný zákaz diskriminace. Tento dokument je však pouze doporučujícího charakteru.

Směrnice, které jsou jedním z nástrojů sekundárního práva, transponují provedené úpravy do vnitrostátních řádů členských států EU. Je to tedy snaha o sladění jednotlivých právních řádů. Na základě legislativního vývoje v věcech týkajících se diskriminace na základě pohlaví byla 5.7.2006 přijata tato směrnice: 2006/54/ES, která upravuje zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání. Tato směrnice upravuje zákaz diskriminace z důvodu pohlaví v oblasti odměňování, v systémech sociálního zabezpečení a úpravu rovného zacházení.

V České republice je právní úprava diskriminačního jednání na trhu práce zakotvena především v Listině základních práv a svobod a to konkrétně v čl. 3. Dalšími z těchto norem jsou: zákon o zaměstnanosti, zákoník práce, zákon o mzdě a zákon o platu. Nejdůležitějším je však antidiskriminační zákon, který upravuje zásady rovného zacházení a zákaz diskriminace. Definuje také pojmy jako je přímá a nepřímá diskriminace, pronásledování, obtěžování, apod.⁵⁶

⁵⁶ Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce: Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů. In: [Www.css.krumlov.cz](http://www.css.krumlov.cz): *Centrum sociálních služeb* [online]. [cit. 2012-04-25]. Dostupné z: http://css.krumlov.cz/DOC/142_SOUDNI_PRAXE_V_OBLASTI_DISKRIMINACE_NA_TRHU_PRACE_-_ANALYZA_JUDIKATURY_EU_A_CR_-_prac._verze.pdf

2. Cíl práce

Cílem mé práce je v teoretické části popsat druhy diskriminace na pracovním trhu, informovat jakých rizikových skupin se týká a jaká v této oblasti platí legislativa. Na základě prostudované literatury a výzkumů, ve kterých jsem se často setkávala s diskriminací žen, ať už z důvodu pohlaví, mateřství, nebo těhotenství, rozhodla jsem se této problematice věnovat v praktické části. Domnívám se, že je tento druh diskriminace způsoben především zažitým přijímáním genderových stereotypů. Chtěla bych tedy zjistit, jak je tento pojem společností vnímán.

Primárním cílem je pomocí anonymních dotazníků zjistit, zda se ženy na trhu práce setkávají s diskriminací častěji, než muži.

Dalším cílem je zjistit, jak respondenti vnímají gender problematiku na trhu práce.

3. Metodika

Teoretická část bakalářské práce se zabývá seznámením s trhem práce. Co to vůbec trh práce je a jak se člení. Pozornost je věnována také tomu, jaké potřeby nás vedou k tomu, abychom se vůbec ucházeli o zaměstnání. Jaké příčiny stojí za ztrátou zaměstnání, následky, které z toho plynou a především jaká legislativní opatření jsou v této problematice zavedena. Důraz je však kladen na samotnou diskriminaci, která se na trhu práce vyskytuje, jejím druhům a rizikovým skupinám, kterých se týká. Z prostudovaných materiálů je nejvíce patrný výskyt diskriminačního jednání, které se ve velké míře týká právě žen a proto jsem na tento problém zaměřila samotný výzkum.

Při mém šetření byla použita explorativní metoda sběru dat. Jde tedy o metodu dotazovací, ke které jsem použila elektronické dotazníky. Tyto dotazníky jsem nejprve rozeslala dvanácti na sobě nezávislým osobám, které provedly pilotáž a upozornily mě na nedostatky, které se v dotazníku vyskytovaly. Po provedené úpravě jsem dotazník rozeslala tří set padesáti respondentům. Primárně jsem se zaměřila na rozeslání dotazníků do firem s minimálně deseti zaměstnanci. Dále jsem dotazník rozeslala lidem, kteří měli chuť se k této problematice vyjádřit a podpořili tak další šíření tohoto výzkumu.

Dotazník obsahuje celkem 18 otázek. Z důvodu úspory času a snazšího zpracování jsem volila polytomické otázky především uzavřeného typu, ale objevuje se i jedna otevřená a samozřejmě nechybějí otázky identifikační (viz příloha č. 1). Toto šetření probíhalo během měsíce února a března 2012. Při zpracovávání výsledků jsem užívala matematicko – statistickou metodu.

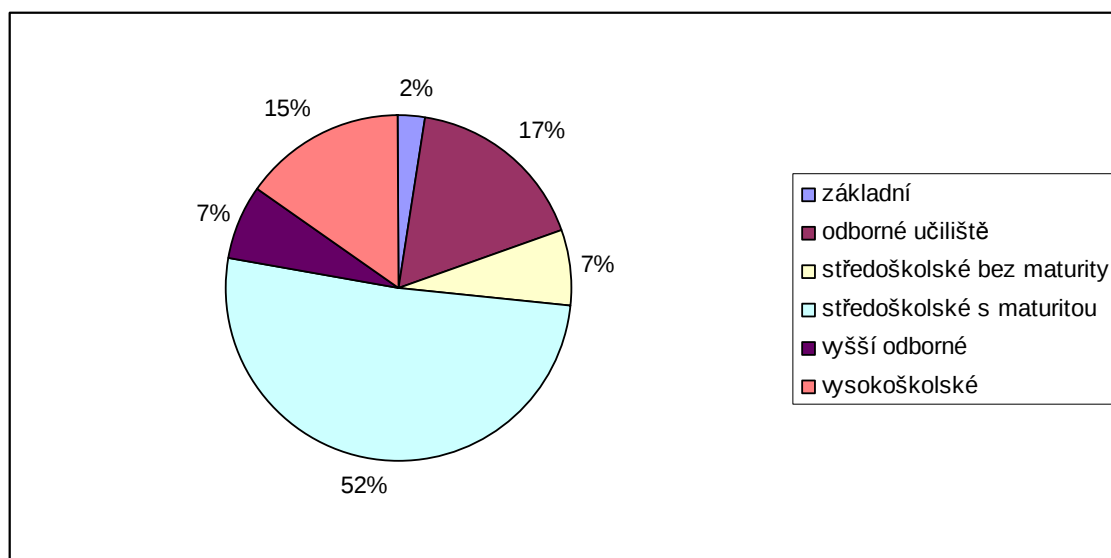
4. Výsledky dotazníkového šetření

4.1. Popis výzkumného souboru

Z celkového počtu tří set padesáti rozeslaných dotazníků návratnost činila 68,6 %, tedy 204 validně vyplněných dotazníků. Z tohoto počtu bylo 52 % respondentů zastoupeno ženskou populací, tedy 107 a 48 % muži, což je 97. Nejpočetněji byla zastoupena kategorie ve věku 26 - 35 let a to 26% respondentů, dále kategorie ve věku 36 - 45 let 25 % respondentů, kategorie 18 - 25 let 22 % respondentů, kategorie 46 - 55 let 20 % respondentů, kategorie 56 - 60 let 4 % respondentů a kategorie 61 a více let 2 % respondentů.

Respondenti byly zastoupeni na těchto stupních vzdělání (viz graf č. 1).

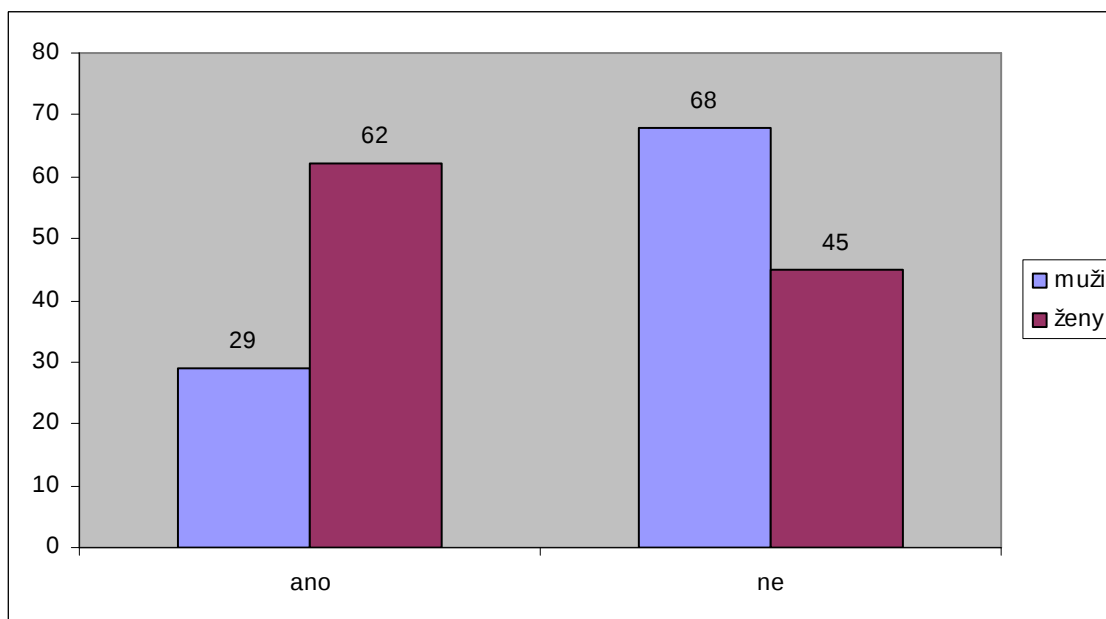
Graf č. 1 Dosažené vzdělání respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

4.2. Diskriminace na trhu práce

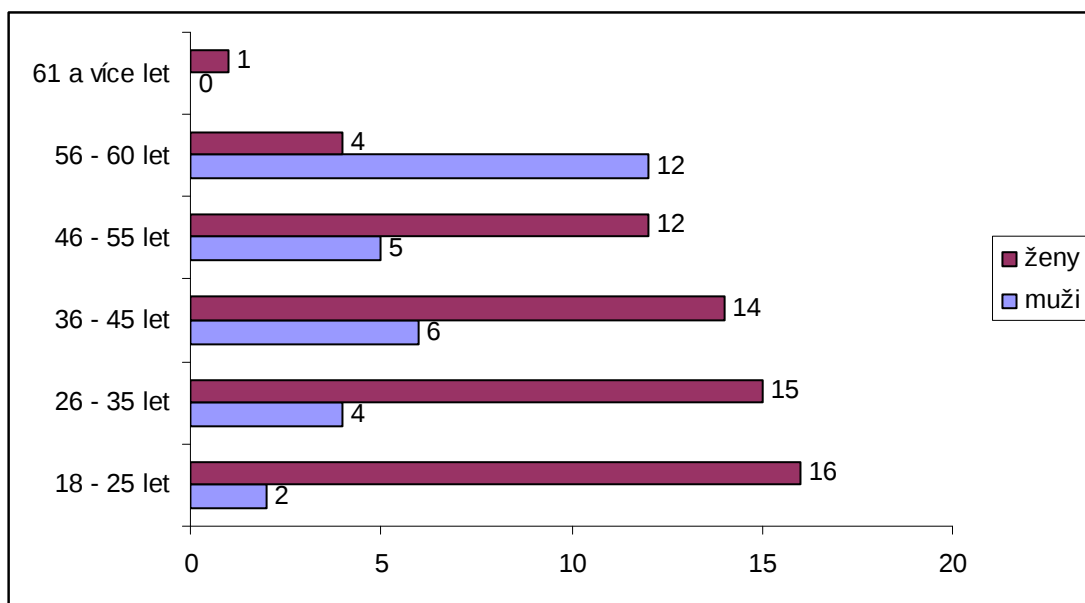
Graf č. 2 Zkušenost mužů a žen s diskriminací na trhu práce



Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu č. 2 je patrné, že na přímou otázku, zda se respondenti s diskriminací na trhu práce setkali, odpovědělo kladně 97 respondentů, 107 respondentů se s diskriminací nesetkalo, nebo si toho nebyli vědomi. Už nyní je patrné, že se ženy s diskriminací na trhu práce setkávají ve větší míře. Pokud jde o důvody, kvůli kterým se respondenti setkávají s diskriminací, je zajímavé porovnat si tyto odpovědi s věkovými kategoriemi (graf č. 3). Zjistíme, že muži se s diskriminací setkávají nejčastěji ve věku 56 – 60 let. Z toho můžeme usuzovat, že nejčastějším důvodem diskriminace mužů na trhu práce je vyšší věk. Jak vidíme, ženy se s diskriminací setkávají v každém věku. Nejsilněji je však pocíťována ve věku 18 – 25 let a 26 – 35 let. Podle mého názoru je to způsobeno především vědomím společnosti, že v tomto věku je úkolem ženy rodit děti a pečovat o rodinu. Tím pádem nemají čas věnovat se naplno své kariéře.

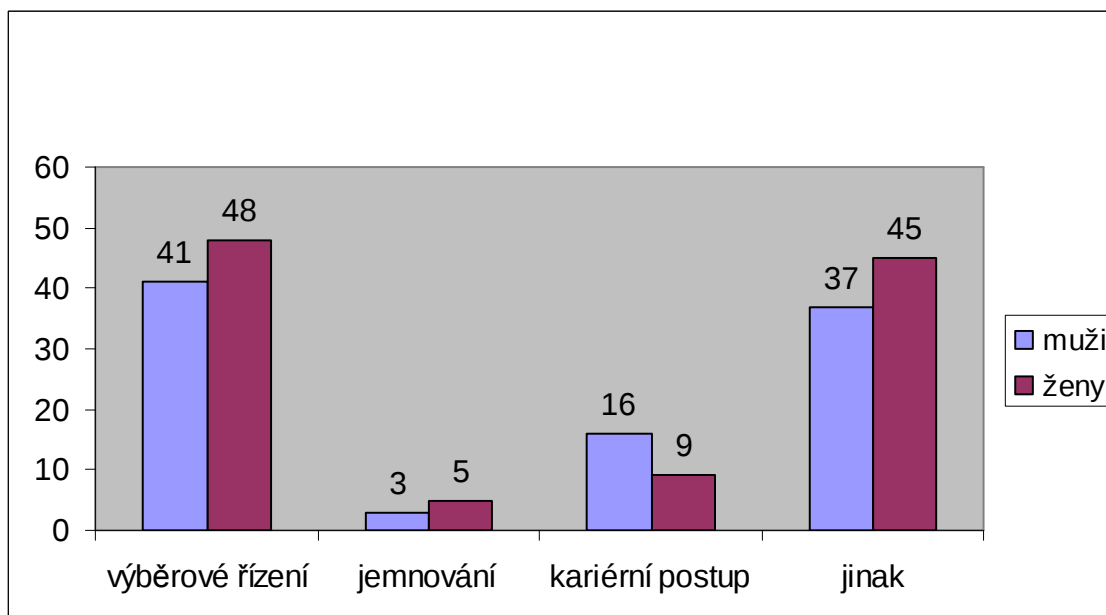
Graf č. 3 Výskyt diskriminace na základě porovnání věkových skupin u mužů a žen.



Zdroj: vlastní zpracování

Z této statistiky vyplývá pouze to, zda se respondenti s diskriminací setkali přímo, ale může to být matoucí, neboť nevíme, jaké znalosti o diskriminačním jednání respondenti mají. Nemusí si uvědomovat, že se s diskriminací již setkali, aniž by věděli, že o ni šlo. Proto jsem tento graf rozšířila na způsoby, kterými respondenti práci získali a porovnála ho s otázkou, zda se setkali s diskriminačními otázkami u přijímacího pohovoru.

Graf č. 4 Způsoby získání zaměstnání u mužů a žen.



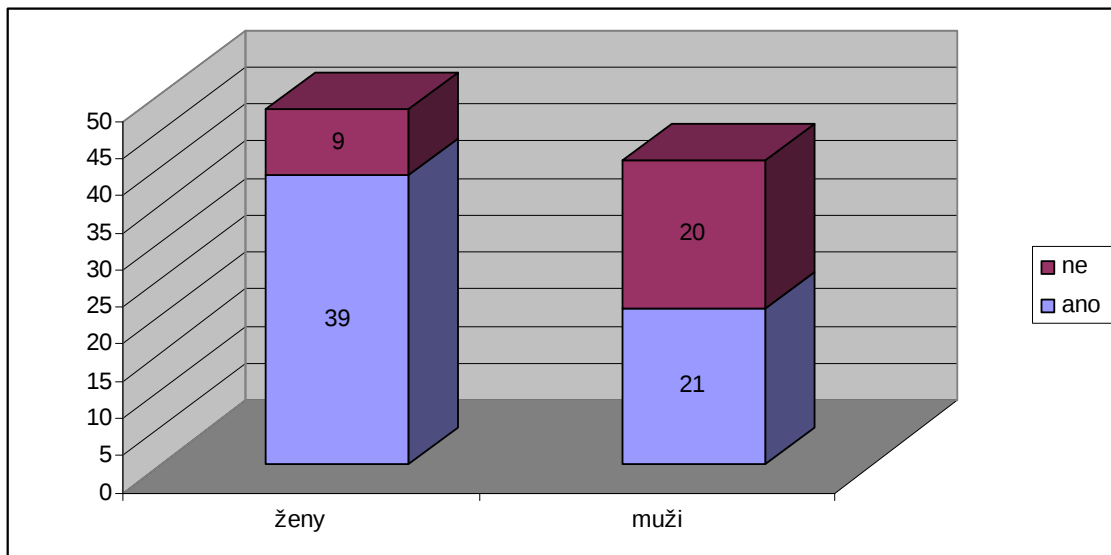
Zdroj: vlastní zpracování

V grafu č. 4 vidíme, že z celkového počtu žen jich 48 získalo své zaměstnání při výběrovém řízení, 45 jiným způsobem, 9 kariérním postupem a 5 jmenováním. Ve srovnání s dotazovanými muži je to celkem vyrovnané, ale patrný rozdíl je u kariérního postupu. Tento rozdíl je s největší pravděpodobností způsoben tím, že ženy nemají kvůli plnění mateřských povinností čas se na plno věnovat své kariéře a tím dosáhnout postupu v kariéře.

Dále jsem chtěla zjistit, kolik respondentů, kteří uvedli získání zaměstnání výběrovým řízením, se setkalo u přijímacího pohovoru s otázkami tohoto typu:

- Vaše plány v soukromém životě?
- Zda máte děti?
- Pokud máte děti, jak máte zajištěnou jejich péči v případě nemoci?
- Představy o budoucí kariéře?
- Vaše mínění o Vašich schopnostech pro vykonávání potencionální práce?

Graf č. 5 Výskyt diskriminačních otázek u přijímacího pohovoru.



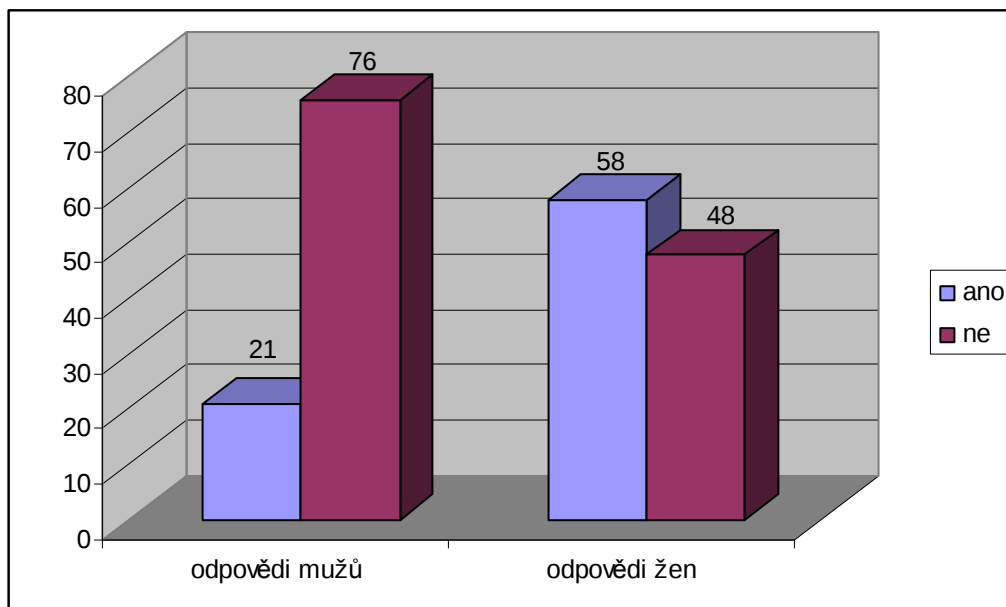
Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu č. 5 můžeme usuzovat, že se ženy při přijímacích pohovorech setkávají s diskriminací častěji než muži. Je to určeno právě stereotypním vnímáním genderových rolí. Pomocí těchto otázek, které jsou však podle zákoníku práce diskriminační a tudíž nepovolené, se zaměstnavatelé pokoušejí zjistit, zda jsou pro ně ženy do budoucnosti perspektivní, nebo jestli jim nebudou chtít v budoucnosti odejít na mateřskou dovolenou. V případě matek s malými dětmi se zaměstnavatelé obávají častých absencí kvůli zabezpečování péče o dítě. V tomto případě jde tedy o ukázkou přímé diskriminace založené na pohlaví.

S takto formulovanými otázkami se lidé stále setkávají velice často, přestože se na tento typ otázek zaměstnavatelé nesmí ptát. Spoustu zaměstnanců ani neví, že se jedná o diskriminační jednání. Nevědí, že je jen na nich, zda budou na tyto otázky odpovídat. Nejlepším řešením v této situaci je zaměstnavatele upozornit, že je dotyčný ochoten odpovědět, přestože mu tyto otázky neměly být kladeny.

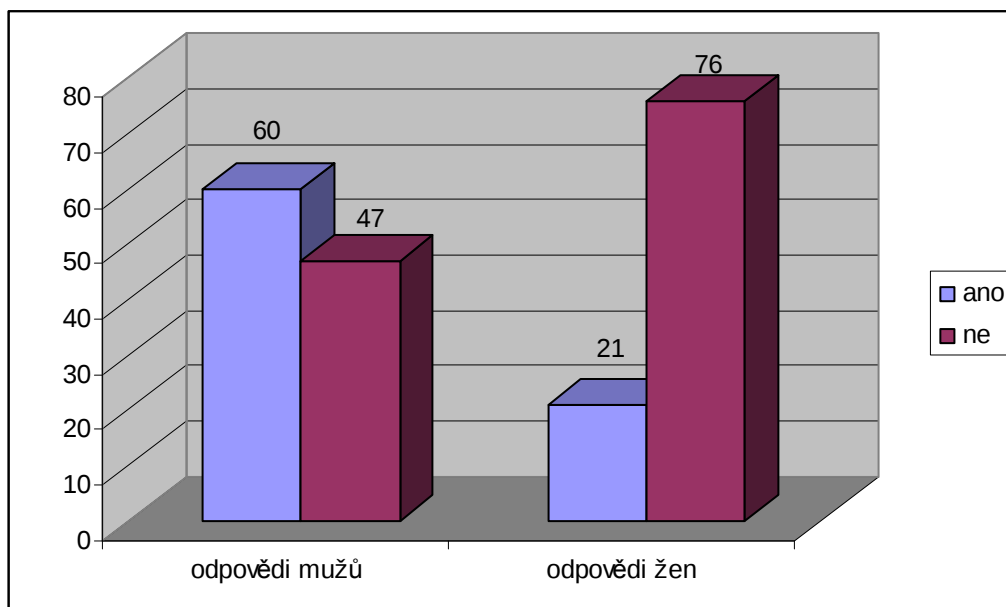
Dalšími typy diskriminačního jednání je mobbing a bossing. Znalost těchto pojmů mezi respondenty mě velice zajímala, proto jsem tyto otázky zařadila do dotazníkového šetření.

Graf č. 6 Víte, co znamená pojem mobbing?



Zdroj: vlastní zpracování

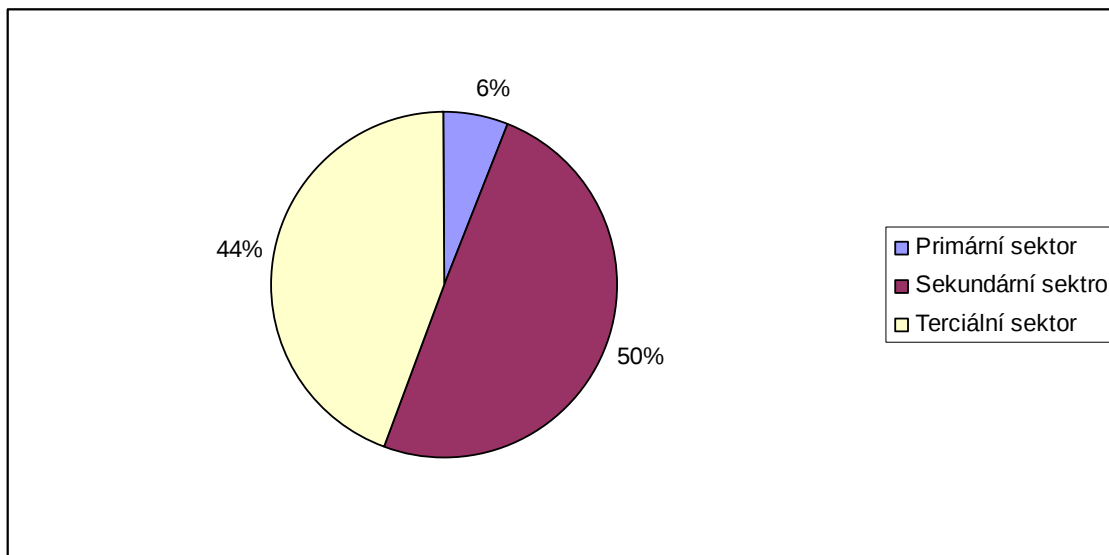
Graf č. 7 Víte, co znamená pojem bossing?



Zdroj: vlastní zpracování

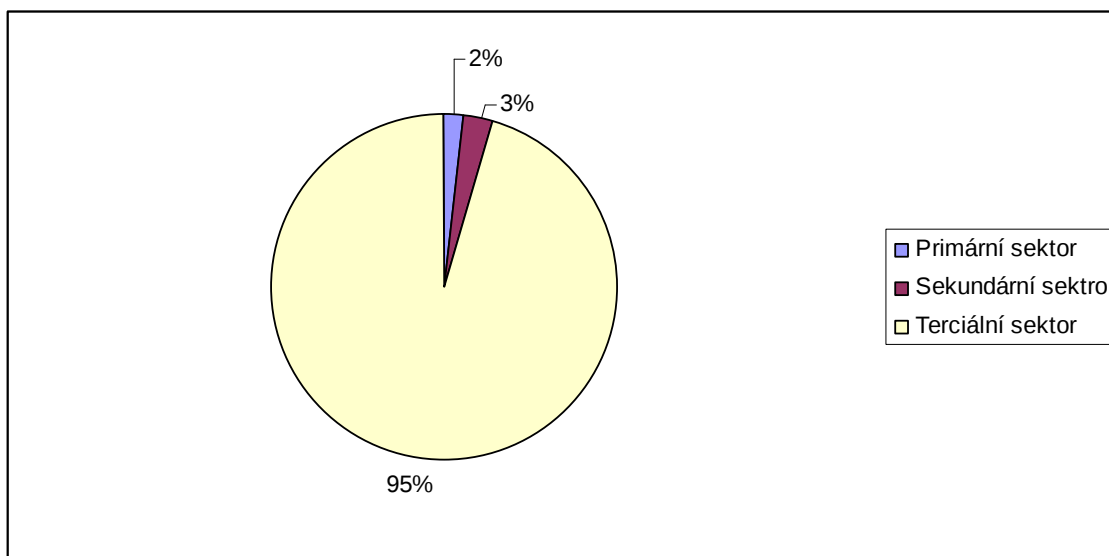
Z grafů č. 6 a č. 7 je možné usuzovat, že ženy mají o tomto druhu diskriminace či šikany větší ponětí než muži. Domnívám se, že to může být způsobeno jejich zkušeností s tímto problémem.

Graf č. 8 Pracovní pozice podle zařazení do sektoru – muži.



Zdroj: vlastní zpracování

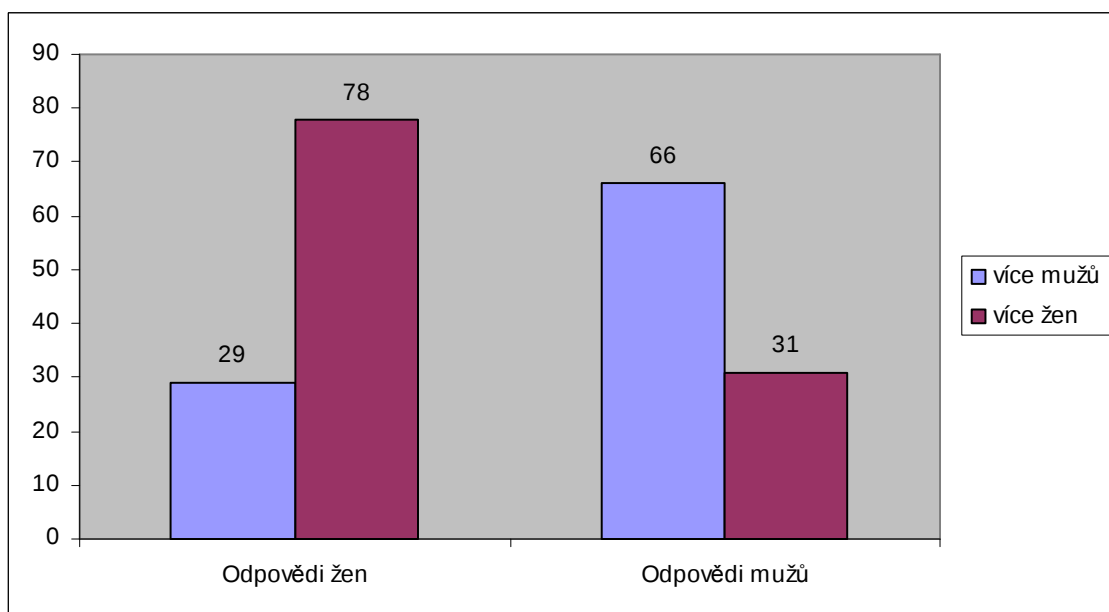
Graf č. 9 Pracovní pozice podle zařazení do sektoru – ženy.



Zdroj: vlastní zpracování

Naše ekonomika se dělí na primární, sekundární a terciální sektor. Primární sektor obsahuje práci v zemědělství, lesnictví a rybolovu. Sekundární je v oblasti průmyslu a stavebnictví a sektor terciální je sektorem služeb. V terciálním sektoru je největší zastoupení pracujících osob. Z grafu č. 8 můžeme vyčíst, že muži významně pokrývají oblast sekundární a terciální. Oproti ženám (viz graf č. 9), které nejvíce pokrývají právě sektor služeb. Je to dáno již zmíněným tradičním pohlížením na uplatnění žen. Do tohoto sektoru patří sektor ošetrovatelství a učitelství, který je pro ženy z genderového pohledu typický. Graf č. 8 a 9 nám odpovídá na další otázku, a to, zda pracuje ve firmě více mužů či žen. Z níže uvedeného grafu č. 10 je patrné, proč se ženy vyskytují ve firmách, kde je více žen a naopak, proč se muži pohybují ve firmách, kde je více mužů. Určuje to právě jejich zařazení do pracovních sektorů a zaměstnání, která jsou pro obě pohlaví typická.

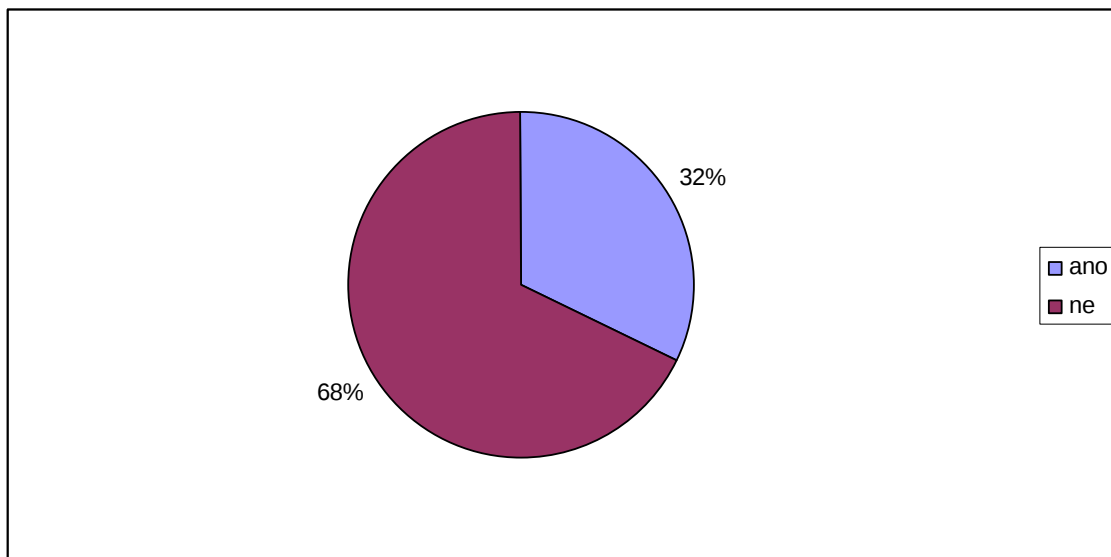
Graf č. 10 Pracuje ve firmě více mužů či žen?



Zdroj: vlastní zpracování

Na trhu práce by měly být stejné podmínky pro všechny bez rozdílu. Bohužel tomu tak v praxi není. Z provedeného výzkumu vyplývá, že 68 % respondentů si myslí, že podmínky stejné nejsou (viz graf č. 11).

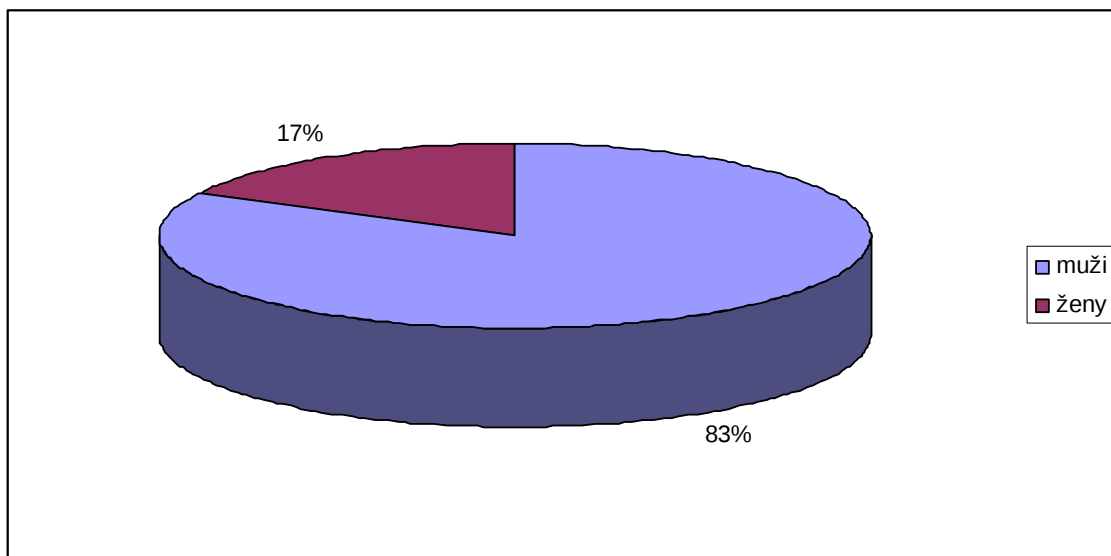
Graf č. 11 Myslíte si, že jsou podmínky na pracovním trhu stejné pro muže i pro ženy?



Zdroj: vlastní zpracování

Na ženy se pohlíží jako na příslušníky určitého pohlaví. A proto jsou jim přisuzovány pouze takové schopnosti a předpoklady, které společnost vnímá jako typicky ženské. Takové vnímání rozdílů mezi pohlavími je silně zakořeněno. Staví to ženy do nepříznivé situace na trhu práce. Mnohdy jsou ženy podceňovány a kvůli předpokladu nižšího výkonu i méně ohodnoceny a především nedostávají takové pracovní příležitosti jako muži, což je evidentní z odpovědí na otázku: „Jsou podle Vás na vedoucí pozice, za předpokladu splnění stejných podmínek, voleni spíše ženy, nebo muži?“ (viz graf č. 11). Z 204 respondentů si 83% myslí, že jsou voleni spíše muži, pouhých 17% je toho názoru, že jsou voleny přednostně ženy.

Graf č. 12 Jsou podle Vás na vedoucí pozice, za předpokladu splnění stejných podmínek, voleni spíše ženy, nebo muži?



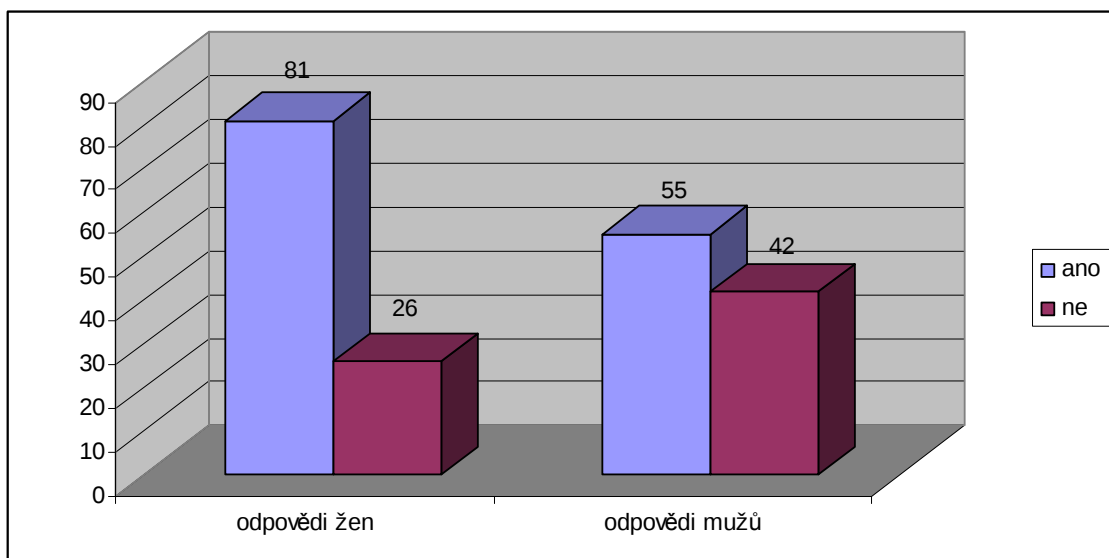
Zdroj vlastní zpracování:

Zajímalo mě, zda tento problém vnímají ženy a muži odlišně, proto jsem si porovnávala odpovědi mužů a žen na otázku v grafu č. 12. Výsledek se však jeví být vyrovnaný. Z 97 mužů, volilo možnost „ženy“ pouhých 20 z nich a tedy 77 jich dalo přednost možnosti „muži“. Co se týče žen, ty odpovídaly takto: možnost „ženy“ 15 respondentek a možnost „muži“ 92 respondentek.

Ženy jsou tedy na trhu práce významně znevýhodněny. Když pomineme fakt diskriminace kvůli pohlaví, vystupuje zde také významný rozdíl v odměňování mezi muži a ženami. Platová diskriminace je v naší společnosti faktem, proti kterému se snaží bojovat Zákon o mzdě. Ve skutečnosti je tento zákon obcházen všemi možnými způsoby, jedním z nich je ten, že jsou stejné pracovní pozice muže i ženy vedeny pod jiným názvem. Při výzkumu jsem se však setkala i s názorem, že na rozdíl od mužů, ženy úmyslně nemění výši svých příjmů z předchozích zaměstnání a proto mají nižší ohodnocení. Tomuto názoru však nepřikládám žádnou váhu, neboť minulé příjmy se dají lehko doložit. Těžko říci, jak často muži tento způsob využívají.

Z provedeného výzkumu tedy vyplívá, že celých 67 % respondentů si myslí, že jsou ženy na stejných pozicích jako muži, méně ohodnoceny. Konkrétní odpovědi žen a mužů jsou uvedeny v grafu č. 13.

Graf č. 13 Mají podle Vás ženy, které jsou na stejné pozici jako muži, nižší platové ohodnocení?



Zdroj: vlastní zpracování

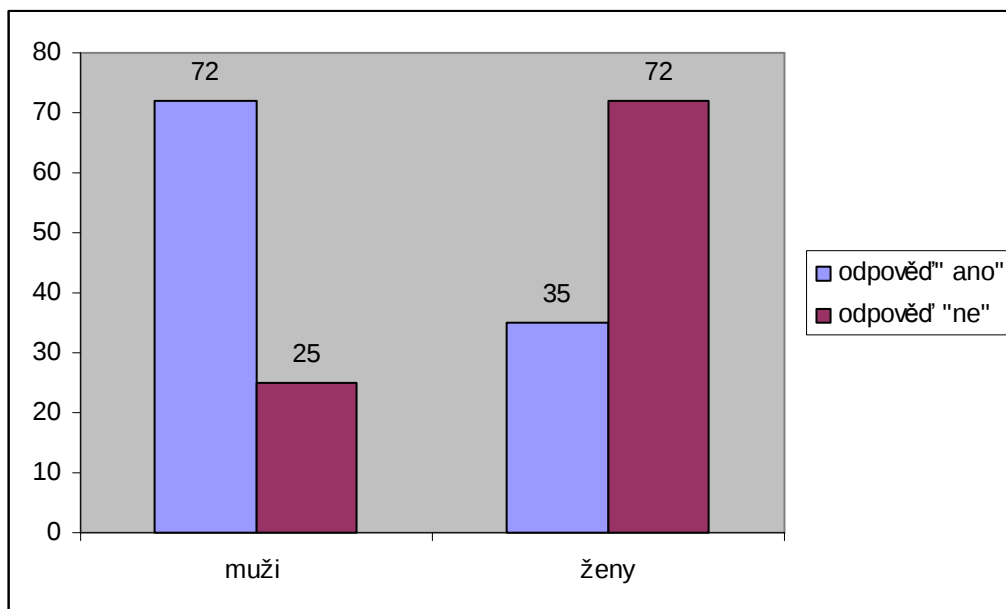
Tuto kapitolu bych uzavřela s tím, že se mi podařilo splnit primární cíl. Z důvodu pohlaví se ženy, které se zapojily do výzkumu, setkaly s diskriminací ve větší míře, než muži.

4.3. Problematika genderu

Muži a ženy se od sebe velice liší. Nejde jen o stránku fyzickou, ale především o způsoby chování, které nám bývají od narození přisuzovány. Tyto vzorce, ve kterých jsme vychováni mají za důsledek podceňování a přílišné odlišování žen. Odráží se to právě na trhu práce. Především přesvědčení, že jsou ženy slabší a tím se u nich automaticky počítá s nižším pracovním výkonem. Tento postoj vnímání žen potvrzuje můj výzkum, kdy na otázku: „Očekává se podle Vás u žen nižší pracovní výkon než u

mužů?“ odpovědělo ano 52% respondentů. Je však nutné zhodnotit, jaký postoj zaujímají ženy a jaký muži. (viz graf č. 14)

Graf č. 14 „Očekává se podle Vás u žen nižší pracovní výkon než u mužů?“



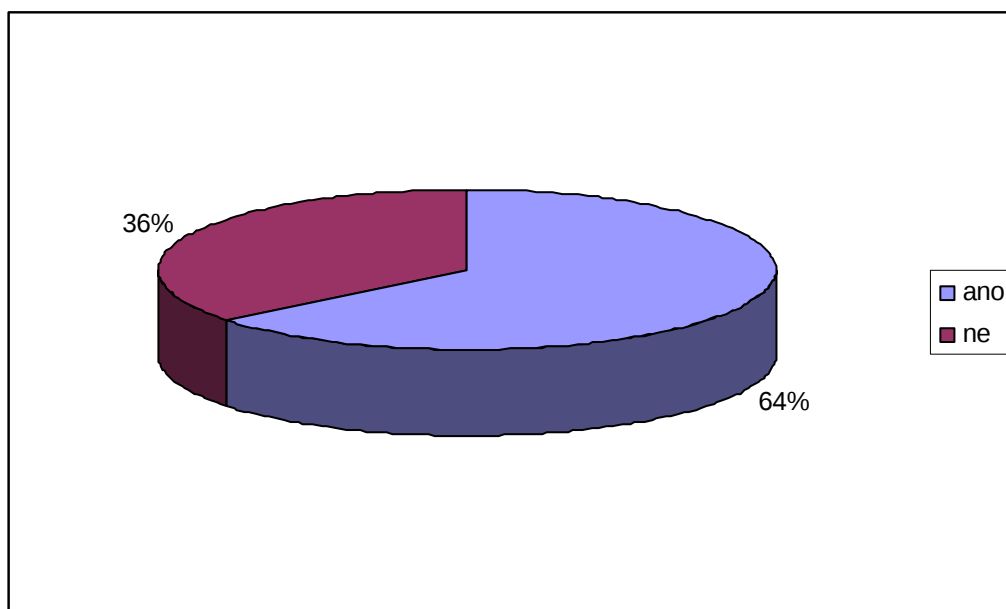
Zdroj: vlastní zpracování

Z výše uvedeného grafu je patrné, že předsudky o výkonu žen jsou silněji zakořeněny u mužů, a to nejvíce u věkové skupiny od 46 – 55 let a to z 27%, dále u věkové skupiny 56 – 60 let z 24 % a z 21% u věkové skupiny 36 – 45 let. Lze tedy usuzovat, že stereotypní vnímání ženských rolí mají spíše starší muži. Je to přirozené, protože postavení žen prošlo dynamickým vývojem až v posledních dvou desetiletích. Domnívám se také, že na zlepšení mužského pohledu v této problematice má vliv dosažené vzdělání. Dokazuje to můj výzkum. Dvacet pět mužů, kteří na otázku „Očekává se podle Vás u žen nižší pracovní výkon než u mužů?“ odpověděli ne, měli následující vzdělání: 48 % vysokoškolské, 32 % středoškolské s maturitou a 20 % vyšší odborné vzdělání.

Díky těmto postojům se ženy setkávají s diskriminací na trhu práce velice často. Není to však jen o tom, že je zaměstnavatelé považují za méně výkonné, ale jsou především vnímány jako osoby předurčené k rození dětí a k jejich následné péči. Genderové stereotypy dělají z žen pečovatelky, které obstarávají vše pro fungující

rodinu, ale následně nemají tolik času ke splnění vlastních kariérních cílů. Alespoň tak to vnímá 64 % respondentů, kteří na otázku „Počítá se podle Vás u žen s pomalejším kariérním postupem, než u mužů?“, odpověděli ano. (viz graf č. 15)

Graf č. 15 Počítá se podle Vás u žen s pomalejším kariérním postupem, než u mužů?

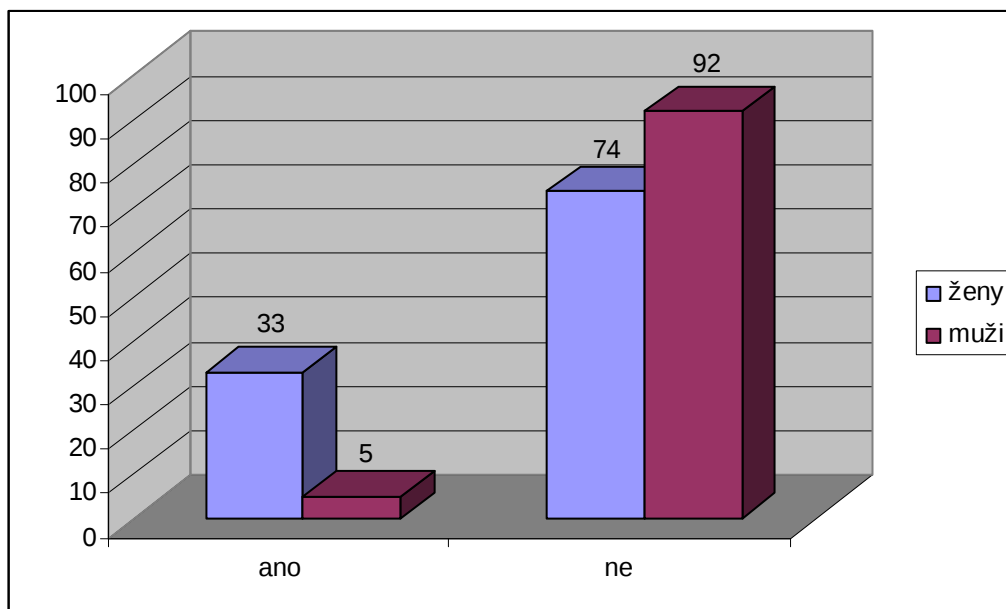


Zdroj: vlastní zpracování

Tato otázka úzce souvisí i s otázkou následující: Předpokládá se podle Vás u žen kratší setrvání na pracovním místě, kvůli plnění jiných povinností? Celých 78 % respondentů je přesvědčeno, že ano, jen 22 % si myslí, že toto tvrzení neplatí. Společnost bere za automatické, že o dítě pečuje vždy žena, ale nemusí tomu tak být, vždyť na mateřské dovolené může být klidně muž. To už jsme ale znovu u genderového vnímání rolí mužů a žen. Je smutné, že se společnost od stereotypů nedokáže oprostit. Lidé, kteří se pokusí toto zažité vnímání změnit, narážejí často na nepochopení svého okolí. Znalost této problematiky totiž není v naší společnosti příliš rozšířená. Snažila jsem se to dokázat v dotazníkovém šetření, kdy mě zajímalo, zda respondenti vědí, co znamená pojem gender. V grafu č. 16 je vidět, že znalost tohoto pojmu není nijak oslnivá. Především ne u mužské populace, díky čemuž může být ovlivněno vnímání žen na trhu práce. Větší znalost mají tedy ženy a to především ženy vyššího stupně vzdělání.

Čtrnáct z dotazovaných žen, které znají význam pojmu gender, mají vysokoškolské vzdělání, 6 jich má vyšší odborné vzdělání a 13 má středoškolské vzdělání s maturitou.

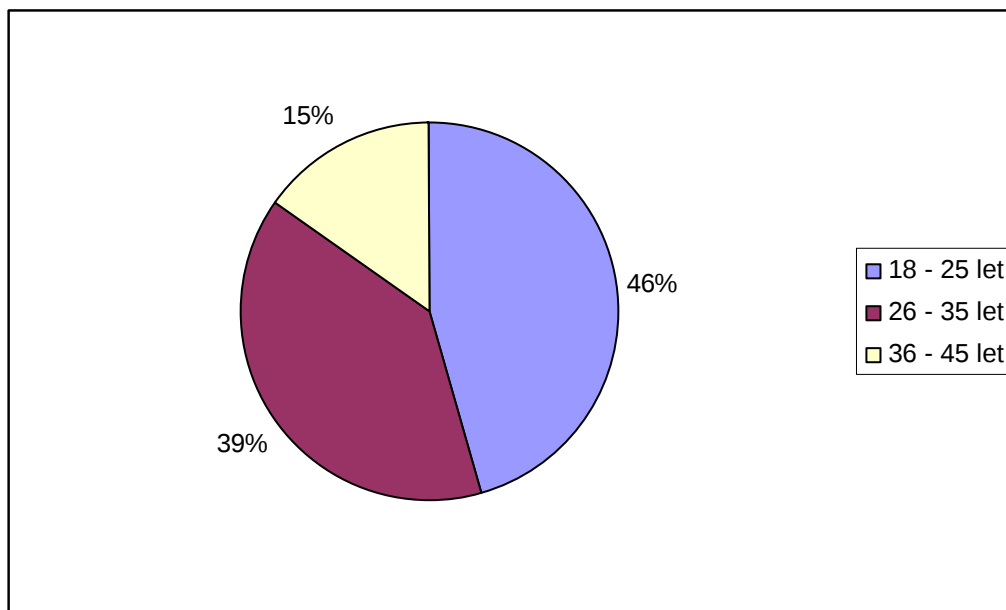
Graf č. 16 Víte, co znamená pojem gender?



Zdroj: vlastní zpracování

Podstatné je však i věkové složení těchto žen, které vidíme v grafu č. 17. Znalost této problematiky není cizí především mladším ženám. Mám dojem, že je to způsobeno tím, že dnešní ženy chtějí něčeho dokázat a nespokojí se pouze s rolí matky. Zajímají se o to, proč jsou na trhu práce vnímány jinak než muži a především se s tímto pojmem mohou setkat při studiu.

Graf č. 17 Věkové složení žen, které vědí, co znamená pojem gender.



Zdroj: vlastní zpracování

Závěrem této kapitoly bych shrnula, že znalost genderové problematiky je relativně nízká. Ovšem, tyto výsledky jsem očekávala, neboť se domnívám, že problémem diskriminace žen na trhu práce je právě stereotypní vnímání jejich rolí a schopností. Dá se předpokládat, že kdyby byla znalost genderu vyšší, neměli by ženy takové problémy při získávání vedoucích pozic a hledala by se řešení, jak ženám přizpůsobit pracovní povinnosti v období jejich mateřské role.

4.4. Shrnutí a návrh možných řešení

Cílem mého výzkumu bylo zjistit, zda se ženy na trhu práce setkávají s diskriminací ve větší míře než muži. Tento cíl se mi podařil potvrdit na základě zpracovaných dotazníků, které mi validně vyplnilo 204 respondentů. Ženy jsou nejvíce diskriminovány z důvodu pohlaví a to především kvůli genderovému vnímání jejich rolí. Jsou jim připisovány takové schopnosti, které jsou podle společnosti pro ženy typické, srovnatelný výkon s muži se u žen příliš nepřipouští. Z tohoto důvodu dochází k diskriminaci platové. Dalším z cílů, kterých jsem chtěla tímto výzkumem dosáhnout, bylo zjištění, jak respondenti vnímají gender problematiku. Jak jsem zjistila, gender je

v českém kontextu stále novým termínem, není proto divu, že se ženská diskriminace na trhu práce vyskytuje v takové míře. Tím přecházím k možným návrhům řešení této situace. Právní a antidiskriminační zakotvení v České republice je podle mého názoru dostačující. Co však postrádám je aktivní účast státních orgánů při zamezování tohoto jednání. Bylo by vhodné, kdyby měli diskriminovaní lidé zastání a případně i bezplatné právní zastoupení. Finance jsou totiž jedním z důvodů, proč lidé situaci raději neřeší. Nejschůdnějším a jistě nejsnazším řešením by podle mého názoru bylo zvýšení povědomí o této problematice mezi lidmi. Zvýšit jejich vzdělání v této oblasti, aby byli soběstační a dokázali se v takové situaci zachovat nejlepším možným způsobem. Bylo by však nutné začít už na základních školách, kde mají dívky a chlapci ještě možnost naučit se své schopnosti a možnosti vnímat jako rovné.

Závěr

Cílem mé bakalářské práce bylo seznámit se s problematikou diskriminace na trhu práce. Uvědomit si, s čím se po vstupu na trh práce budu potýkat a odnést si ze zpracování této práce poznatky, které mi mohou v budoucnu napomoci k získání zaměstnání.

Teoretická část se zabývá popisem příčin, které vedou lidi k vstupu na trh práce. Jak je tento trh chápán, s jakými druhy diskriminace se na něm můžeme setkat a jaká v této oblasti platí legislativní opatření. Součástí této teoretické části je i popis nezaměstnanosti, jaké jsou druhy, příčiny vzniku a následky ze ztráty zaměstnání. Z prostudované literatury a výzkumů jsem se nejčastěji setkávala s typy diskriminace, které se nejčastěji týkaly žen. Na tomto základě jsem se rozhodla věnovat pozornost právě znevýhodněnému postavení žen na trhu práce, které je způsobeno především stereotypním vnímáním genderových rolí.

V praktické části jsem se věnovala vyhodnocení výzkumu, který jsem provedla pomocí dotazníkového šetření. Cílem tohoto šetření bylo zjistit, zda se ženy na trhu práce setkávají s diskriminací častěji než muži. A zjistit, jak je respondenty vnímána problematika genderových rolí a stereotypů. Výsledky mé práce dokazují, že se ženy s diskriminací setkávají ve větší míře, než muži. Co se týká znalosti genderu, je nutné, aby došlo ke změnám, které pomohou k prolomení silně zakořeněných genderových stereotypů ve společnosti. Tato problematika je aktuální a vzbuzuje zájem u obou pohlaví. Potvrzuje to ochota, se kterou se respondenti do tohoto výzkumu zapojili. Cíle mé práce byly splněny. Z celkového počtu dotazovaných respondentů se s diskriminací setkala 62,62 % žen a 29,9 % mužů. Ukázalo se však, že aniž by si respondenti uvědomovali, že jde o diskriminaci, setkali se s diskriminačním jednáním u přijímacího pohovoru. U žen tato míra činila 67,3 % a u mužů 43,3 %.

Práce je pro mne přínosem mimo jiné díky poznatkům plynoucím z provedeného výzkumu a poznatkům, které se uvádějí v odborné literatuře.

Summary

The primary aim of my thesis was to describe discrimination on the labor market. I focused primarily on the disadvantaged position of women. I wanted to find out whether women face discrimination in the labor market more frequently than men, what are the causes of this discrimination and try to determine what are the possibilities of its elimination.

The theoretical part deals with the causes of people entering the labor market. How is this market understood and what kinds of discrimination can be found there. Focus is placed on the issue of inequality of women in this market, which is caused mainly by stereotyped perception of gender roles.

The results of my work show that it is necessary that changes will be taken that will help to break down gender stereotypes deeply rooted in society. This issue is popular topic of these days and raises interest in both sexes. This confirms the willingness with which the respondents participated in this research. The objectives of my work have been met. Discrimination was experienced by 62,62 % of women and 29,9% men of the total number of respondents. It turned out that, without the respondents awareness of discrimination, they met with discrimination in the interview. For women the rate was 67,3% and men 43,3%. The work is beneficial for me especially for the knowledge that arised from my research and findings that are reported in the professional literature.

Key words

Discrimination

labor market

unemployment

disadvantaged position of women

gender and gender roles

Seznam odborné literatury a internetových zdrojů

Odborná literatura

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2916-4.

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

CLEVELAND, Jeanette, Margaret S STOCKDALE a Kevin R MURPHY. *Women and men in organizations: sex and gender issues at work*. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates, 2000, 463 s. ISBN 08-058-1268-7.

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

FRANK, Petr. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: (nejen) pracovní sešit*. Brno: Nesehnutí, 2004, 48 s. ISBN 80-903-2284-0.

FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Překlad Tereza Kodíčková. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, 209 s. ISBN 978-802-5410-547.

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

KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-864-1948-7.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004, 155 s. ISBN 80-726-1117-8.

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

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

MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost*. 2., upr. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008, 323 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), sv. 38. ISBN 978-808-6429-878.

NAVRÁTIL, Pavel. *Romové v české společnosti*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2003, 223 s. ISBN 80-717-8741-8.

RENZETTI, Claire M. *Ženy muži a společnost* :. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003, 642 s. ISBN 80-246-0525-2.

Rovnost a diskriminace. Vyd. 1. Editor Michal Bobek, Pavla Boučková, Zdeněk Kühn. V Praze: C.H. Beck, 2007, 471 s. Beckova edice ABC. ISBN 978-807-1795-841.

SKÁLOVÁ, Helena. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v Praxi: sborník testů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender studies, 2010, 68 s. ISBN 978-808-6520-308.

SPOUSTOVÁ, Ivana, Ana KRÁLÍKOVÁ-LUŽAIĆ a Eva FIALOVÁ. *Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným*. Praha: Gender Studies, 2008, 98 s. ISBN 978-808-6520-094.

VALDROVÁ, Jana. *Abc feminismu*. Brno: Nesehnutí, 2004, 232 s. ISBN 80-903-2283-2.

Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. Editor Kateřina Machovcová. Praha: Gender centrum, 2007, 60 s. ISBN 978-808-6520-230.

Internetové zdroje

Diskriminace na trhu práce: INFORMACE Z VÝZKUMU TRENDY 4/2005. In: *Www.stem.cz: Středisko empirických výzkumů* [online]. 13.05.2005 [cit. 2012-04-25]. Dostupné z: <http://www.stem.cz/clanek/922>

Diskriminace na trhu práce: INFORMACE Z VÝZKUMU STEM TRENDY 04/2007. In: *Www.stem.cz: Středisko empirických výzkumů* [online]. 27.04.2007 [cit. 2012-04-25]. Dostupné z: <http://www.stem.cz/clanek/1301>

Diskriminace v zaměstnání: INFORMACE Z VÝZKUMU STEM TRENDY 4/2011. In: *Www.stem.cz: Středisko empirických výzkumů* [online]. 2.5.2012 [cit. 2012-04-25]. Dostupné z: <http://www.stem.cz/clanek/2187>

Druhy diskriminace. In: *Www.clovekvpravu.cz: Právo a terénní sociální práce* [online]. 1.1.2012 [cit. 2012-04-28]. Dostupné z: <http://www.clovekvpravu.cz/diskriminace-aktualizovano-k-112012-398/kdy-se-jedna-o-diskriminaci-podle-antidiskriminacniho-zakona-406/druhy-diskriminace-409>

Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce: Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů. In: *Www.css.krumlov.cz: Centrum sociálních služeb* [online]. [cit. 2012-

04-25]. Dostupné z:

http://css.krumlov.cz/DOC/142_SOUDNI_PRAXE_V_OBLASTI_DISKRIMINACE_NA_TRHU_PRACE_-_ANALYZA_JUDIKATURY_EU_A_CR_-_prac._verze.pdf

Šikany je v Česku dost (Mobbing, Bossing, šikana). In: *Www.job3000.cz: personální a inzertní portál* [online]. 31.03.2007 [cit. 2012-04-22]. Dostupné z:

http://www.job3000.cz/?PHPSESSID=8ed8e10a9d93fc2fc86c2f12227636e6&go=news_detail&id=73&

ZEMÁNEK, Josef. 9. lekce: Trh práce. In: [online]. 2007 [cit. 2012-04-21]. Dostupné z:

<http://www.euroekonom.cz/ekonomie-clanky.php?type=lekce9>

Seznam obrázků a grafů

Obrázek č. 1 Jak často jsou lidé u nás diskriminováni na trhu práce z následujících důvodů? Třídění podle pohlaví, str. 23

Graf č. 1 Dosažené vzdělání respondentů, str. 31

Graf č. 2 Zkušenost mužů a žen, str. 32

Graf č. 3 Výskyt diskriminace na základě porovnání věkových skupin u mužů a žen, str. 34 u přijímacího pohovoru, str. 33

Graf č. 4 Způsoby získání zaměstnání u mužů a žen, str. 34

Graf č. 5 Výskyt diskriminačních otázek s diskriminací na trhu práce, str. 35

Graf č. 6 Víte, co znamená pojem mobbing?, str. 36

Graf č. 7 Víte, co znamená pojem bossing?, str. 36

Graf č. 8 Pracovní pozice podle zařazení do sektoru – muži, str. 37

Graf č. 9 Pracovní pozice podle zařazení do sektoru – ženy, str. 37

Graf č. 10 Pracuje ve firmě více mužů či žen?, str. 38

Graf č. 11 Myslíte si, že jsou podmínky na pracovním trhu stejné pro muže i pro ženy?, str. 39

Graf č. 12 Jsou podle Vás na vedoucí pozice, za předpokladu splnění stejných podmínek, voleni spíše ženy, nebo muži?, str. 40

Graf č. 13 Mají podle Vás ženy, které jsou na stejné pozici jako muži, nižší platové ohodnocení?, str. 41

Graf č. 14 Očekává se podle Vás u žen nižší pracovní výkon než u mužů?, str. 42

Graf č. 15 Počítá se podle Vás u žen s pomalejším kariérním postupem, než u mužů?, str. 43

Graf č. 16 Víte, co znamená pojem gender?, str. 44

Graf č. 17 Věkové složení žen, které vědí, co znamená pojem gender., str. 45

Příloha - dotazník

Vážení respondenti,

jmenuji se Jana Jarolímková a jsem studentkou Ekonomické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění tohoto dotazníku, který je součástí mé bakalářské práce „Diskriminace na trhu práce.“

Všechny informace, které v dotazníku uvedete budou zcela anonymní a poslouží pouze pro zpracování bakalářské práce.

Vyplnění dotazníku Vám zabere zhruba 5 minut.

Předem děkuji za Váš čas.

- 1) V případě, že máte již nějaké pracovní zkušenosti, uveďte v jaké sektoru pracujete.
 - a) Primární sektor (zemědělství, lesnictví, rybolov)
 - b) Sekundární sektor (průmysl, stavebnictví)
 - c) Terciální sektor (sektor služeb)
- 2) Jak dlouho pracujete na této nebo podobné pozici?
 - a) 0 – 3 roky
 - b) 4 – 6 let
 - c) 7 – 10 let
 - d) 11 – 15 let
 - e) 16 – 25 let
 - f) nad 26 let
- 3) Pracuje ve firmě více mužů či žen?
 - a) mužů
 - b) žen
- 4) Setkal/a jste se již s diskriminací na trhu práce?
 - a) ano
 - b) ne
- 5) Jak jste získal/a tuto práci?
 - a) výběrovým řízením
 - b) kariérním postupem
 - c) jmenováním
 - d) jinak

- 6) Setkal/a jste se u přijímacího pohovoru s otázkami tohoto typu?
(Vaše plány v soukromém životě? Zda máte děti? Pokud máte děti, jak máte zajištěnou jejich péči v případě nemoci? Představy o budoucí kariéře? Vaše mínění o Vašich schopnostech pro vykonávání potencionální práce?)
- a) ano
b) ne
- 7) Myslíte si, že jsou podmínky na pracovním trhu stejné pro muže i pro ženy?
- a) ano
b) ne
- 8) Jsou podle Vás na vedoucí pozice, za předpokladu splnění stejných podmínek, voleni spíše ženy, nebo muži?
- a) ženy
b) muži
- 9) Mají podle Vás ženy, které jsou na stejné pozici jako muži, nižší platové ohodnocení?
- a) ano
b) ne
- 10) Očekává se podle Vás u žen nižší pracovní výkon než u mužů?
- a) ano
b) ne
- 11) Počítá se podle Vás u žen s pomalejším kariérním postupem, než u mužů?
- a) ano
b) ne
- 12) Předpokládá se podle Vás u žen kratší setrvání na pracovním místě, kvůli plnění jiných povinností?
- a) ano
b) ne

- 13) Víte, co znamená pojem gender?
- a) ano
 - b) ne
- 14) Víte, co znamená pojem mobbing?
- a) ano
 - b) ne
- 15) Víte, co znamená pojem bossing?
- a) ano
 - b) ne
- 16) Jakého jste pohlaví?
- a) muž
 - b) žena
- 17) Jaké je Vaše dosažené vzdělání?
- a) základní
 - b) odborné učiliště
 - c) středoškolské bez maturity
 - d) středoškolské s maturitou
 - e) vyšší odborné
 - f) vysokoškolské
- 18) Do jaké věkové kategorie spadáte?
- a) 18 – 25 let
 - b) 26 – 35 let
 - c) 36 – 45 let
 - d) 46 – 55 let
 - e) 56 – 60 let
 - f) 61 a více let