

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Katedra řízení

Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**

Studijní obor: **Obchodní podnikání**

Bakalářská práce

DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Jaroslav Vrchota

Autor:

Klára Kubešová

2012

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDEJOVICÍCH
Fakulta ekonomická
Akademický rok: 2010/2011

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Klára KUBEŠOVÁ**
Osobní číslo: **E09227**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Obchodní podnikání**
Název tématu: **Diskriminace na trhu práce**
Zadávací katedra: **Katedra řízení**

Zásady pro vypracování:

Cíl práce:

Cílem práce je analyzovat současný stav diskriminace na trhu práce v České republice. Vymežit základní pojmy a stručně shrnout historický vývoj diskriminace. Charakterizovat nejčastěji se vyskytující formy diskriminace na pozadí legislativních opatření České republiky a Evropské unie. Výstupem vlastní práce by mělo být navržení možných zlepšení stávající situace ve vybraném sektoru.

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

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

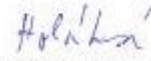
Vedoucí bakalářské práce: Ing. Jaroslav Vrchota
Katedra řízení

Datum zadání bakalářské práce: 21. března 2011

Termín odevzdání bakalářské práce: 15. dubna 2012


doc. Ing. Ladislav Rašín, Ph.D.
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentův 13
370 05 České Budějovice


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

V Českých Budějovicích dne 21. března 2011

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

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. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích, 30. dubna 2012

.....

Klára Kubešová

Poděkování

Děkuji Ing. Jaroslavu Vrchotovi za odbornou pomoc při vypracování této bakalářské práce.

Dále bych chtěla poděkovat všem, kteří mi pomáhali při zpracování.

Zvláštní poděkování patří mému otci Zdeňku Kubešovi za podporu nejen při psaní této práce.

OBSAH

1 ÚVOD	6
2 LITERÁRNÍ PŘEHLED	7
2.1 Pojem diskriminace	7
2.2 Historický vývoj	8
2.3 Druhy diskriminace	8
2.4 Diskriminace na trhu práce	12
2.4.1 Diskriminace na základě rasy a etnického původu	12
2.4.1.1 Diskriminace Romů	13
2.4.2 Diskriminace na základě zdravotního postižení	13
2.4.3 Diskriminace na základě pohlaví	14
2.4.3.1 Gender mainstreaming	15
2.4.4 Diskriminace na základě věku	15
2.4.4.1 Ageismus	15
2.4.4.2 Absolventi na trhu práce	17
2.4.5 Diskriminace v pracovní inzerci	17
2.5 Legislativní úprava ČR	18
2.6 Legislativní opatření Evropské unie	21
2.6.1 Primární právo	21
2.6.2 Sekundární právo	24
2.7 Úprava zákazu diskriminace na trhu práce v Dánsku	26
2.7.1 Trh práce	26
2.7.2 Ochrana proti nerovnému zacházení a diskriminaci	27

2.7.2.1 Legislativní opatření	28
2.7.3 Srovnání s Českou republikou	29
3 METODIKA	30
3.1 Cíl práce	30
3.2 Metodika	30
3.2.1 Teoretická část	30
3.2.2 Praktická část	30
4 VLASTNÍ PRÁCE	32
4.1 Charakteristika dotazovaného souboru	32
4.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření	37
5 NÁVRH ZMĚN	58
6 ZÁVĚR	59
7 SUMMARY	61
8 SEZNAM LITERATURY	62
9 SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	68
10 SEZNAM GRAFŮ, TABULEK A OBRÁZKŮ	69
10.1 Seznam grafů	69
10.2 Seznam tabulek	69
10.3 Seznam obrázků	70
11 SEZNAM PŘÍLOH	71

1 ÚVOD

„Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty“ (Buchtová a kol., 2002).

V dnešní hektické době, vyznačující se tvrdým konkurenčním bojem a stále se zvyšujícím tlakem na stoupající produktivitu práce, je pro některé skupiny osob obtížnější se na trhu práce uplatnit. Pro leckteré zaměstnavatele je jednodušší přijmout do zaměstnání člověka, dle společenského názoru „bezproblémového“, než osobu, kterou pronásleduje stín stereotypních předsudků, týkajících se jeho věku, pohlaví, zdravotního stavu, rasy aj. Paradoxem zůstává, že v průběhu života je každý nositelem možného diskriminačního důvodu.

Bránění člověku ve vykonávání zaměstnání na základě charakteristik pro něj neovlivnitelných nebo kvůli příslušnosti k určité sociální skupině je zcela nepochybně zásahem do lidské důstojnosti. Nikdo nemá právo druhé soudit či odsuzovat za věci, které daná osoba ovlivnit nemůže. I přes řadu legislativních opatření, snažících se nerovné zacházení potlačit, je bohužel diskriminace, nejen v oblasti zaměstnání, běžnou praxí.

Diskriminace je problémem globálním. Jak uvedla socioložka Manuela Tomei: "Je pozoruhodné, že diskriminace je všude na světě, bez ohledu na to, jak je země bohatá nebo chudá nebo jaký typ politického systému má. "

Předkládaná bakalářská práce je rozdělena na dvě hlavní části, teoretickou a praktickou. Cílem první je podrobněji seznámit s nejčastěji se vyskytujícími formami diskriminace na trhu práce a s tím spojenou tuzemskou i evropskou legislativou. Druhá část je zaměřena na analýzu současného stavu této problematiky. Výstupem je návrh zlepšení současné situace.

2 LITERÁRNÍ PŘEHLED

2.1 Pojem diskriminace

Diskriminace pochází z latinského *discriminare*, což znamená rozlišovat, odlišovat. Jednotná definice tohoto pojmu neexistuje, proto literární zdroje chápou význam tohoto slova rozdílně. Takto jej popisují některé z nich:

- „Diskriminace je obecný pojem pro odlišování, odlišný přístup. Obvykle ke skupinám určitého věku, pohlaví, rasového nebo etnického původu nebo hlásícím se k určité kultuře a náboženství nebo ke skupinám, které mají určitou nevýhodu, případně okrajové sociální postavení, a tímto znakem se liší od jiných lidí. Tyto skupiny mohou být systematicky zvýhodňovány nebo znevýhodňovány, a to zákony, podzákonnými normami, publicitou, předsudky a hlavně faktickým chováním lidí, s nimiž se tyto skupiny lidí dostávají do styku“ (Matoušek, 2003).
- „Diskriminace je nerovné a tím nespravedlivé zacházení s částí obyvatelstva na základě rasové, kulturní a náboženské odlišnosti popř. odlišnosti pohlaví, apod., spočívá v záměrném zvýhodnění vytvářením nerovných hospodářských, politických nebo právních podmínek. Provázena předsudky zvyky a někdy ustanovena zákony“ (Velký slovník naučný, 1999).
- „Omezování nebo upírání práv určitým skupinám obyvatel z důvodů etnických, náboženských, jazykových, sexuálních aj.“ (Hartl, Hartlová, 2000).

Hartl a Hartlová (2000) dále vymezují pojem **diskriminace v personalistice**. Jedná se o „sklon vylučovat na základě zjednodušených charakteristik, ať vědomě či podvědomě z přijetí do práce, podnikového vzdělávání, zvyšování kvalifikace a podpory kariéry určité skupiny lidí, z nichž k nejčasnějším patří ženy, starší osoby a příslušníci etnických menšin.“

2.2 Historický vývoj

Již antické a středověké společnosti nebyly založeny na principu rovnosti. Jejich společnost byla uspořádána hierarchicky a práva a povinnosti určoval spíše rod či postavení než vnitřní hodnota jednotlivce jako lidské bytosti. Myslitelé od Aristotela po Tomáše Akvinského odůvodňovali podřízenost určitých skupin, především žen a otroků, jejich vrozenou méněcenností, iracionalitou a nutností dohledu. Až na konci 17. století bylo stanoveno, že „lidé jsou od přirozenosti všichni svobodní, rovní a nezávislí“. I tehdy však rovnost byla nejednoznačná a exkluzivní. Z příslibu liberální rovnosti byla vyloučena řada skupin – nemajetní, ženy, otroci, náboženské menšiny aj.

Princip rovnosti se začal vyvíjet ve třech fázích. V první došlo ke zrušení formálních právních překážek, např. otroctví či zavedení volebního práva pro ženy, ovšem ani to nezaručilo rovnost ve všech oblastech života. Ženy, příslušníci rasových a jiných menšin byly diskriminovány na pracovním trhu, v bydlení, sociálním zabezpečení. Proto došlo k zahájení druhé fáze, fáze antidiskriminační legislativy. Jako první byl roku 1968 přijat zákon o rasové diskriminaci v zaměstnání, oblasti vzdělání a službách, následován zákonem o rovném odměňování (1970), zákonem o diskriminaci pohlaví (1975) a zákonem o rasových vztazích (1976). Jako poslední byl vytvořen právní rámec proti diskriminaci zdravotně postižených (1995). V současnosti probíhá třetí fáze prosazování rovnosti. Je třeba rozšířit hranice nezákonnosti diskriminace a zpřísnit nástroje vedoucí k zákazu diskriminace a aktivně prosazovat princip rovnosti. (Fredman, 2007)

2.3 Druhy diskriminace

Antidiskriminační zákon člení diskriminaci na přímou a nepřímou, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Diskriminační jednání na základě více důvodů se nazývá vícenásobná diskriminace.

Přímá diskriminace

Jak uvádí Bobek a kol. (2007), přímou diskriminací lze rozumět jednání, kdy je s určitou osobou nebo skupinou osob zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobami jinými, pokud se tak děje:

- a) na základě nepřipustného kritéria (rasa, pohlaví, národnost, víra atd.)
- b) bez rozumného zdůvodnění

Nepřímá diskriminace

Za nepřímou diskriminaci se podle antidiskriminačního zákona považuje „jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je osoba znevýhodněna oproti ostatním.

Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.“

Obtěžování

„Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí“ (antidiskriminační zákon).

Zákon o zaměstnanosti dále definuje „Obtěžování z důvodu příslušnosti k pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.“

Sexuální obtěžování

Jedná se o takové obtěžování, které má sexuální povahu.

Bělina kol. (2004) uvádí, že sexuální obtěžování může mít podobu verbální, neverbální či fyzickou a může k němu docházet nejen mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale i mezi nadřízenými a podřízenými nebo spolupracovníky.

Pronásledování

Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo na základě uplatnění práv dle antidiskriminačního zákona (Skálová, 2010).

Pokyn k diskriminaci

Pokynem k diskriminaci je chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.

Navádění k diskriminaci

Navádění k diskriminaci se vyznačuje jako jednání osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.

Podle Bobka a kol. (2007) může mít charakter horizontální či vertikální. „O horizontální navádění se jedná tehdy, když je prováděno na úrovni stejně postavených subjektů. Vertikální charakter navádění má, je-li prováděno ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, kde je podřízené postavení druhého využito k diskriminaci třetí osoby“.

Vícenásobná diskriminace

„V oblasti diskriminace bylo možné již v druhé polovině 80. let, ale především v průběhu let devadesátých, zaznamenat právě některé nové formy, jež souvisely s postupující komplikovaností fungování společnosti jako takové. Začaly se totiž

objevovat případy diskriminace či nerovného zacházení, ve kterých bylo stále těžší určit, na základě kterého důvodu diskriminace došlo, resp. který z důvodů převážil, neboť osoba, která se obětí diskriminace stala, byla znevýhodněna na základě více důvodů.

Vícenásobnou diskriminaci lze rozdělit na složenou a průsečikovou. Složená zahrnuje situace, kdy se různé důvody diskriminace přidávají jeden k druhému, zatímco průsečiková je takovou diskriminací, která vyplývá z kombinace různých znevýhodnění, jež pak ve svém výsledku vytváří zcela jedinečnou situaci, která se odlišuje od jakékoliv jiné formy diskriminace a stojí samostatně“ (Boučková a kol., 2010).

Podle Pincuse (1996) lze diskriminaci dělit podle toho, kdo diskriminuje a kdo je diskriminován, a to na individuální, institucionální a strukturální.

Individuální diskriminace

Individuální diskriminace je definována jako chování jednotlivých členů jedné rasové, genderové, etnické, aj. skupiny, které má za cíl poškodit členy jiné rasové, genderové, etnické, aj. skupiny.

Institucionální diskriminace

Tento typ diskriminace je charakterizován jako politika významných veřejných i soukromých institucí, mající úmysl rozdílně zacházet či poškodit menšinové skupiny lidí.

Strukturální diskriminace

Vyznačuje se podobným jednáním jako diskriminace institucionální, rozdíl je v záměru. U strukturální diskriminace využívají jednotlivci zdánlivě neutrální politiku majoritní rasové, genderové, etnické, aj. skupiny k řízení, jež má rozdílně zacházet nebo poškodit skupinu marginální.

2.4 Diskriminace na trhu práce

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině, aj.), díky nimž jsou skupiny lidí ohroženy větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost (Buchtová, 2002).

2.4.1 Diskriminace na základě rasy a etnického původu

Pracovní trh je v moderní společnosti zdrojem materiálního zabezpečení, současně se stává i určujícím faktorem sociální pozice jednotlivců, proto je postavení rasových a etnických menšin ve světě práce klíčovým předpokladem jejich sociálního začlenění. Příčin marginalizace těchto menšin na trhu práce je několik. Podle Navrátila a kol. (2003) hraje roli:

- **lidský kapitál** – kvalifikace, praxe, adaptace, orientace a prosazení se na trhu
- **sociální kapitál** – síť sociálních vztahů, které poskytují všestrannou podporu, včetně přístupu k institucím, jež rozhodujícím způsobem ovlivňují životní šance
- **kulturní kapitál** – zvládnutí jazyka, pravidel společenské komunikace a pracovních návyků

„Zvláštní charakteristika zákazu rasové diskriminace spočívá v jeho absolutní povaze. Rasa a etnický původ je chápán jako zvláště nepřípustný důvod rozlišování. Nepřijatelné jsou samotné příčiny tohoto rozlišování: předsudky, stereotypy, společenské vylučování nebo dokonce etnická nesnášenlivost“ (Bučková a kol, 2010).

2.4.1.1 Diskriminace Romů

Největší etnickou skupinou v Evropě jsou Romové. Tato menšina je výrazně postižena sociálním vyloučením. Jak uvádí Navrátil a kol. (2003), „Romové mají omezený přístup na trh práce. Omezení mohou být vyvolána různými příčinami. Na jedné straně mohou být dána nedostatkem kvalifikace a potřebných dovedností uchazečů o práci, na straně druhé lze hledat příčiny v předsudečných postojích zaměstnavatelů, v neochotě zaměstnávat specifické skupiny obyvatel.“

Nedostatečnou kvalifikaci jako největší překážku vstupu na trh práce popisuje i Buchtová a kol. (2002) „Vzhledem ke zvyšujícím se nárokům uplatnění pracovní síly na trhu práce, kde výraznou roli sehrává výše kvalifikace a rozsah a kvalita sociálních dovedností, bude romské etnikum stále obtížněji získávat zaměstnání. Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci. Romové žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot i pod zvýšeným tlakem majoritní populace, která je zatím plně neintegrovala.“

2.4.2 Diskriminace na základě zdravotního postižení

Zdravotní stav se jako samostatný diskriminační důvod objevil až v druhé polovině devadesátých let 20. století.

V současnosti se na osoby se zdravotním postižením přestává nahlížet jako „na pasivní příjemce kompenzací, společnost začíná uznávat jejich oprávněné požadavky na rovná práva, zdůrazňuje se význam jejich aktivního zapojení do společnosti“ (Boučková a kol., 2010).

Zákon ukládá povinnost podnikům s více než 25 zaměstnanci dát práci zdravotně postiženým lidem. Povinný podíl je 4 % z celkového počtu zaměstnanců, přičemž zaměstnanec s těžším postižením se započítává třikrát. Toto nařízení lze nahradit např. odebráním výrobků či služeb z chráněných dílen, příp. odvodem do státního rozpočtu. „Za každého zaměstnance se zdravotním postižením stát poskytuje daňové úlevy. Přesto se zaměstnavatelé zaměstnávat lidi se zdravotním postižením bojí.

(...) Omezujícím faktorem může být povinnost zaměstnavatele přizpůsobit pracovní podmínky stavu zaměstnance. Pokud by tak neučinil vědomě, mohlo by být jeho chování posuzováno jako diskriminace“ (Dudová, 2008).

2.4.3 Diskriminace na základě pohlaví

„Diskriminace na základě pohlaví zahrnuje jakýkoliv rozdíl, vyloučení či omezení na základě příslušnosti k pohlaví“ (Spoustová, 2006). Navzdory mnohým změnám v právu i praxi, dochází stále k znevýhodňování žen na trhu práce.

Valdrová (2006) vyjmenovává základní oblasti diskriminace na základě pohlaví:

- více než čtvrtinový rozdíl mezi platy žen a mužů, v neprospěch žen
- nedostatek žen v rozhodovacích pozicích na různých úrovních v podnikatelském i veřejném sektoru
- segregovaný trh práce (feminizované profese vyznačující se nízkými výdělky i prestiží)
- nízký podíl žen podnikatelek
- obtížná zaměstnanost matek malých dětí
- přetrvávající výskyt sexuálního obtěžování
- diskriminující pracovní inzerce

Jak tvrdí Boučková (2011) „Otázky odměňování za práci se neřídí jen zákonnými předpisy, ale z velké části i tradičními modely rodiny a taky předsudky.“

Podle Buchtové (2002) je závažným celosvětovým problémem zaměstnanost žen. „Je totiž obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti, dosáhnout přiměřené společenské angažovanosti žen. (...) V řadě vyspělých zemí se hledá řešení v rozsáhlé nabídce zkrácených pracovních úvazků, v zavádění pružné pracovní doby, v dostupné péči o děti“. Zaměstnavatelé ale dávají přednost vícesměnným provozům, to staví ženy

do nepříznivé pozice, jejímž následkem je upřednostňování mužské pracovní síly pro „její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost.“

2.4.3.1 Gender mainstreaming

Tento pojem značí „systematickou integraci priorit a potřeb žen a mužů do všech organizačních postupů a opatření“. Tím jsou brány v úvahu možné důsledky veškerých rozhodování již v samotném plánování. Následuje monitorování a vyhodnocování skutečných dopadů každého opatření na život žen a mužů. Snahou je vyhnout se „stereotypizaci a zjednodušování mužských a ženských rolí“ (Křížková, Pavlica, 2004). Stiegler (2002) definuje princip gender mainstreamingu jako „reorganizaci, zlepšení, rozpracování a vyhodnocení rozhodovacích procesů ve všech oblastech politiky a práce dané organizace.“ Od roku 1997 je povinností všech členských zemí EU začlenit strategii gender mainstreamingu jako jednu z rozvojových zásad.

2.4.4 Diskriminace na základě věku

2.4.4.1 Ageismus

Ageismus je pojem pro věkovou diskriminaci. Poprvé jej definoval Robert Butler v roce 1968. „Ageismus můžeme chápat jako proces systematického stereotypizování a diskriminace lidí pro jejich stáří, podobně jako se rasismus a sexismus vztahují k barvě pleti a pohlaví. Staří lidé jsou kategorizováni jako senilní, rigidní ve svém myšlení a způsobech, staromódní v morálce a dovednostech (...) Ageismus dovoluje mladým generacím vidět starší lidi jako odlišné od nich samých, a proto jim brání, aby se se staršími lidmi identifikovali jako s lidskými bytostmi (...) Ageismus je manifestován širokým spektrem fenoménů jak na individuální, tak na institucionální úrovni: stereotypy a mýty, otevřené opovržení a averze nebo jednoduše vyhýbání se kontaktu, diskriminační praktiky v bydlení, v zaměstnání a službách všeho druhu, přídomek, kreslené seriály a vtipy. Někdy se ageismus stává účelnou metodou, jakou společnost propaguje pohledy na starší osoby, s cílem setřást část vlastní zodpovědnosti vůči nim. Jindy ageismus slouží jako vysoce osobní objektiv, chránící

osoby mladší (obvykle ve středních letech) – často za vysokou emocionální cenu – před přemýšlením o věcech, kterých se bojí (stárnutí, nemoc, smrt).“ (Butler In Vidovičová, 2008)

„Ageismus je přítomen ve všech fázích zaměstnanosti, ne pouze v inzerátech, ale také v organizačních strukturách, výběru, rozmisťování pracovních sil i pracovních úkolů, v hodnocení výkonu a plánování kariéry a v odměňování a zaměstnaneckých výhodách. Je přítomen také ve výběru jedinců pro určitý druh tréninku, vzdělávání a rozvoje a v rozhodnutích o převodu na jinou práci, povýšení, ukončení pracovní činnosti a právu na důchod.“ (Glover a Branine In Vidovičová, 2008)

Podle Buchtové a kol. (2002) se pro zaměstnavatele starší lidé jeví jako horší „investice“ ve srovnání s mladými. Mnozí zaměstnavatelé přistupují k uchazečům vyššího věku s předsudky o snížení výkonových schopností. „Jedním z často uváděných důvodů pro znevýhodňování starší pracovní síly je její vysoká cena tvořená vyšší mzdou (zohledňující princip časem získaných zkušeností), zvýšenými pracovními náklady (odvolávající se na nutnost kompenzace snižující se výkonnosti a ubývání funkčních dispozic) a odvody do sociálně zdravotních systémů. "Často uváděným důvodem, znamenající znevýhodnění staršího pracovníka, je vyšší mzda, která zohledňuje zkušenosti a zvýšené pracovní náklady, kompenzující sníženou výkonnost“. (Vidovičová, Rabušic, 2005). Přitom se jedná o předsudky naprosto neoprávněné. Jak uvádí Buchtová a kol (2002) průzkumy přinášejí doklad o velmi dobrých výsledcích i výkonnosti starších lidí. „Také počet absencí je u starších pracovníků ve srovnání s mladšími pracovníky nižší. Z tohoto hlediska je současná pracovní politika krátkozraká, ekonomicky nákladná a sociálně necitlivá. Často nucený odchod do důchodu je diskriminací starších pracovníků na trhu práce.“

Ageismus je, stejně jako ostatní formy diskriminace, jen těžko prokazatelný. „Vzhledem k tomu, že tento koncept není obecně odmítnut jako nemorální a nehumánní (např. na rozdíl od rasismu), nejsou ani jeho projevy potlačovány jako společensky nevhodné.“ (Vidovičová, 2005)

2.4.4.2 Absolventi na trhu práce

Absolventi vždy tvořili jednu z rizikových skupin ekonomicky aktivních obyvatel, která se hůře uplatňuje na trhu práce. „Vůči ostatním uchazečům o zaměstnání, jsou znevýhodněni nedostatkem praxe, chybějícími pracovními návyky a minimem zkušeností. Přesto, že se v posledních letech (před nástupem hospodářské krize a následné recese) jejich situace výrazně zlepšila, byla a stále je míra nezaměstnanosti absolventů škol vyšší než celková míra nezaměstnanosti v ekonomice.“ (Burdová, Chamoutová, 2010). Buchtová a kol (2002) uvádí, „absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce.“

2.4.5 Diskriminace v pracovní inzerci

Již samotná nabídka práce může nést znaky diskriminace. Velmi často obsahují pracovní inzeráty neopodstatněné požadavky, které automaticky vylučují, ať již přímo nebo nepřímo, některé uchazeče na základě jejich věku, pohlaví či jiných obecných charakteristik. Běžným jevem jsou inzerce typu „Mladý a dynamický kolektiv hledá do svého týmu...“, „...požadujeme min. 5 let praxe v oboru.“ Z povahy prvního příkladu nepřímo vyplývá, že uchazečem o dané místo by neměl být starší člověk, naopak druhé oznámení do nevýhodné pozice staví mladé uchazeče, u nichž je téměř nemožné vzhledem k věku dané podmínky splnit. Hojně se vyskytující je i požadavek čistého trestního rejstříku, který nikterak nesouvisí s nabízenou pracovní pozicí. Nejčastěji však lze vidět nabídky práce, jenž vyčleňují uchazeče či uchazečky na základě pohlaví. „Přijmeme skladníka...“ nebo „Hledáme kuchařku...“. Přestože zákon zaměstnavatelům zakazuje, komukoliv omezovat přístup k zaměstnání, nejsou obdobně strukturované inzerce ničím ojedinělým (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008)

2.5 Legislativní úprava ČR

Ústava České republiky

Ústava je nejvyšší právní norma státu. Vstoupila v platnost 1. 1. 1993. Úvodní preambule jasně deklaruje svobodu, zodpovědnost a úctu k lidským právům. Česká republika je „vlast rovnoprávných, svobodných občanů, kteří jsou si vědomi svých povinností vůči druhým a zodpovědnosti vůči celku.“

Listina základních práv a svobod

Toto usnesení je součástí Ústavy. Upravuje základní lidská práva a svobody, která se „zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu.“

Rovné zacházení se všemi bez rozdílu, je v Listině pojato v Článku 1, jako právo „nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné“.

Z hlediska diskriminace na trhu práce je důležitá Hlava čtvrtá - Hospodářská, sociální a kulturní práva, která stanovuje právo na svobodnou volbu povolání a právo obstarání prostředků životní potřeby prací (Článek 26). Dále zaručuje právo všech zaměstnanců na spravedlivé ohodnocení a uspokojivé pracovní podmínky (Článek 28).

Zákoník práce

Právní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli upravuje zákon č. 262/2006 Sb. Nový zákoník práce nabyl účinnosti 1. 1. 2007. Upravuje rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích, avšak oproti minulosti v omezené míře. Příslušná ustanovení jsou pouze rámcová.

Základní zásady pracovněprávních vztahů

„Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a vyvarovat se jakékoli diskriminace vůči všem uchazečům o zaměstnání.“ Musí dodržovat zásadu poskytování stejného ohodnocení za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Dále je zde určeno, že „zaměstnanec nesmí být jakýmkoliv způsobem postihován nebo znevýhodňován proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv.“

Rovným zacházením a zákazem diskriminace se zabývá Hlava IV:

Ukládá zaměstnavatelům povinnost zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci. „Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Podle tohoto zákona se za diskriminaci nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání fyzických osob bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen. Postup zaměstnavatele však nesmí být v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality jiného zaměstnance.“

Zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, platný od 1. 1. 2007 upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Cílem této politiky je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání

„Účastníci pracovně-právních vztahů jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích,

v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.“,

Státní politika zaměstnanosti

„Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména zabezpečování práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce“

Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Problémy týkající se zaměstnanosti, lze řešit pomocí cílených programů, ať už poskytovanými ČR nebo i Evropskou unií, např. financovaných v rámci Strukturálních fondů. „Cílený program je soubor opatření, které jsou zaměřené na zvýšení možností jedinců či skupin uplatnit se na pracovním trhu.“

Antidiskriminační zákon

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) nabyl účinnosti 1. 9. 2009.

Zpracovává příslušné předpisy Evropského společenství zabývající se zákazem diskriminace ve vymezených oblastech¹ a přesně vymezuje přípustné formy rozdílného zacházení. Značná část je věnována rovným podmínkám mezi muži a ženami.

¹ a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů,
e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně
f) sociálního zabezpečení,
g) přiznání a poskytování sociálních výhod,
h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

Z hlediska pracovněprávních vztahů je důležitou součástí předmětu úpravy právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech:

- práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizací zaměstnavatelů
- členství a činnosti v profesních komorách
- přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti

2.6 Legislativní opatření Evropské unie

2.6.1 Primární právo

Primární právo představují mezinárodní smlouvy, které jsou uzavírány mezi členskými státy v základních otázkách a smlouvy mezi EU a dalšími státy.

Prameny primárního práva tvoří především zakládací smlouvy:

- 18. 4. 1951 - Pařížská smlouva (založení ESUO)
- 25. 3. 1957 - Římské smlouvy (založení EHS, EURATOM a ES)

V průběhu let došlo u těchto smluv ke změnám. Zejména prostřednictvím Jednotného evropského aktu, Smlouvy o EU, Amsterodamské smlouvy, Niceské smlouvy a Lisabonské smlouvy.

Jednotný evropský akt

Jednotný evropský akt vstoupil v platnost 1. 7. 1987. Jedná se novelizaci smlouvy Evropského společenství. Hlavním cílem bylo dokončení jednotného vnitřního trhu bez hranic, umožňující vedle volného pohybu zboží i volný pohyb osob, služeb a kapitálu. Dále zakotvoval hospodářskou a sociální soudržnost.

Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců

V prosinci 1989 podepsaly členské státy² ve Štrasburku Chartu Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců (Sociální chartu ES). Jde o první katalog práv v ES, který upravuje základní sociální práva v souvislosti se zaměstnáním.

Charta není právně závazná.

Maastrichtská smlouva

Dne 1. 11. 1993 vstoupila v platnost Smlouva o Evropské unii (Maastrichtská smlouva). Je zaměřena na vytvoření hospodářské, měnové a politické unie.³ Systém Maastrichtské smlouvy pokračoval ve vývoji sociální politiky.

Součástí této smlouvy se stal Protokol o sociální politice, který odkazuje na Dohodu o sociální politice, kterou uzavřely členské státy EU kromě Velké Británie. Jedna z oblastí, kterou Dohoda vymezuje je i zlepšení pracovního prostředí a pracovních podmínek a rovnost příležitostí mužů a žen na pracovním trhu.

Amsterodamská smlouva

Amsterodamská smlouva vstoupila v platnost 1. 5. 1999. Jedná se o třetí nejvýznamnější smlouvu novelizující zakládající smlouvy Evropské unie. Jejím hlavním cílem bylo připravit se na vstup nových členských zemí a současně vylepšit jejich institucionální systém.

Přínos spočívá především v efektivnější legislativě, posílení demokratických prvků a podpoře společné zahraniční a vnitřní politiky. Prostřednictvím této smlouvy byl povýšen princip rovnoprávnosti pohlaví mezi hlavní cíle Smlouvy o Evropském společenství. Také prohloubila princip zákazu diskriminace založené na pohlaví i na dalších diskriminačních znacích.

² s výjimkou Velké Británie

³ politická unie nebyla dosud zcela dokončena

Smlouva z Nice

Niceská smlouva nabyla účinnosti 1. 2. 2003. Dovršila proces zahájený Amsterodamskou smlouvou s cílem zvládnout úkoly související s rozšířením EU. Prostřednictvím této smlouvy došlo k novelizaci Smlouvy o EU i Smlouvy o ES, u níž rozšířila legislativní působnost o oblasti:

- sociálního zabezpečení a sociální ochrany pracovníků
- ochrany pracovníků při skončení pracovního poměru
- zastupování a obrany zájmů pracovníků a zaměstnavatelů
- podmínek zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí
- boje proti sociálnímu vyloučení.

V prosinci 2000 byly v Nice při zasedání Evropské rady přijaty dva dokumenty, které mají význam pro oblast sociální politiky. Jedná se o Chartu základních lidských práv EU a Evropskou sociální agendu.

Charta základních práv EU

Navazující dokument především na Evropskou úmluvu o lidských právech a Evropskou sociální chartu. Vychází z principu, který chápe důstojnost člověka jako nejvyšší hodnotu a současně jako základ ochrany lidských práv proti nepřiměřeným zásahům.

Evropská sociální agenda

Dokument stanovující konkrétní priority ve všech oblastech sociální politiky. Zdůrazňuje dostupnost celoživotního vzdělávání a rozšiřování kvalifikace. Tento akt byl důležitý pro modernizaci a posílení evropského sociálního modelu (Štangová, 2010).

2.6.2 Sekundární právo

Sekundární právo tvoří především:

- **nařízení** (akt přímo aplikovatelný v právních řádech členských států)
- **směrnice** (závazná pro každý členský stát, jemuž je určena co do výsledku, nikoliv formy provedení)
- **rozhodnutí** (závazný právní akt, který nemá obecnou platnost)
- **doporučení a stanoviska** (právně nezávazné akty)

Nejdůležitější pracovněprávní směrnice EU

Směrnice Rady ES č. 75/117 EEC, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejného odměňování mužů a žen

Směrnice stanovuje odstranění veškeré diskriminace v odměňování z důvodu pohlaví a zavazuje státy, aby zajistily občanům možnost domáhat se nároků na rovnost v odměňování soudní cestou.

Směrnice Rady ES č. 76/207 EEC, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky

Vztahuje se na pracovní poměr po celou dobu jeho existence. Cílem je vytvořit podmínky pro rovnoprávný přístup zaměstnanců obou pohlaví k povolání a k sociálnímu zabezpečení.

Novelizací je Směrnice Rady ES č. 2002/73 EC, obsahující podrobné definice jednotlivých forem diskriminace.

Směrnice Rady ES č. 97/80 EC, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví

Směrnice upravuje přesun důkazního břemene ve sporech týkající se diskriminace ze žalobce na žalovaného.

Směrnice Rady ES č. 96/34 EC, o rámcové smlouvě o rodičovském volnu uzavřená UNICE, CEEP a ETUC

Zde jsou uvedena opatření ke sladění pracovního a rodinného života, podpora rovných příležitostí a rovný přístup k ženám a mužům. Cílem je umožnit sladění rodičovské dovolené a profesní odpovědnosti pro pracující rodiče, zlepšit rovné postavení na trhu práce a přístup k oběma pohlavím na pracovišti.

Směrnice Rady Evropského parlamentu a Rady ES č. 2006/54 EC, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

Jedná se o soustředění dosavadní úpravy obsažené v několika směrnících. (Štangová, 2010)

2.7 Úprava zákazu diskriminace na trhu práce v Dánsku

2.7.1 Trh práce

Základní údaje

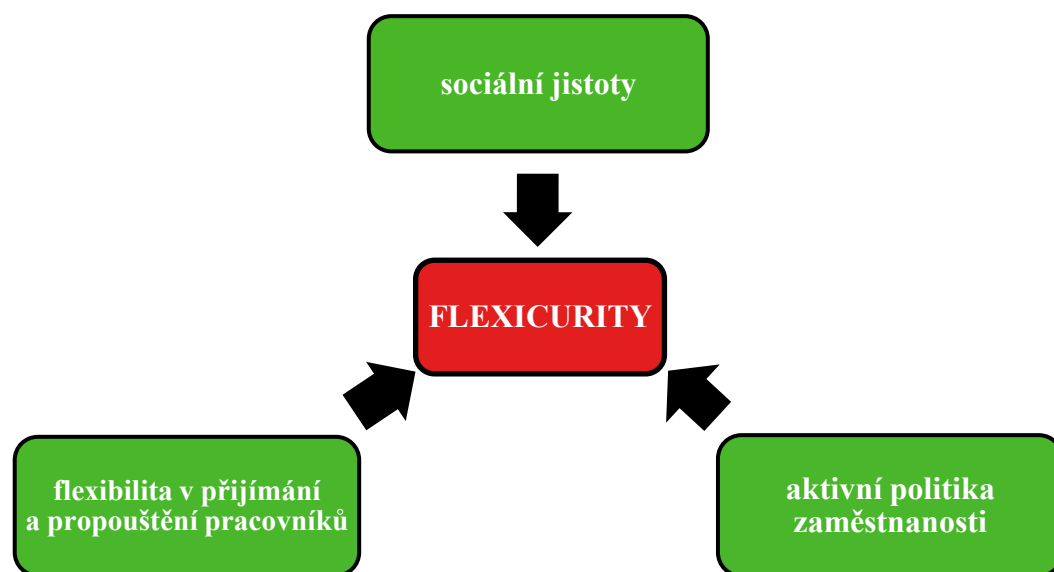
Počet obyvatel: 5 566 857⁴

Podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva: 76,6%.

Míra nezaměstnanosti: 4%.⁵

Fungování dánského trhu práce zajišťuje především model „Flexicurity“. Jedná se o strategii, která současně posiluje pružnost (flexi) a sociální jistotu (security). V Obrázku 1 jsou zachyceny 3 hlavní úkoly:

Obrázek 1: Flexicurity



Zdroj: http://www.forlagetcolumbus.dk/dk/columbus_web/figurer_fra_boegerne/liv_i_danmark_2/; vlastní zpracování

⁴ Počet obyvatel a podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva – stav k 1.7.2011 (www.mzv.cz dle www.statistikbanken.dk)

⁵ Stav k 31.12.2011 (dle www.tradingeconomics.com)

Hlavní rysy Flexicurity:

- vysoká úroveň mobility pracovníků
- vysoká úroveň zvyšování kvalifikace
- nízká nezaměstnanost
- minimální spory mezi zaměstnavateli a odbory

2.7.2 Ochrana proti nerovnému zacházení a diskriminaci

Dánská antidiskriminační legislativa není tvořena jen jedním právním předpisem. Jedná se o kombinaci zákonů, ratifikovaných smluv a dalších mezinárodních dokumentů. Je tak vytvořena široká občanskoprávní a trestněprávní síť, chránící konkrétní „ohrožené“ skupiny.

Na přelomu tisíciletí zaznamenalo Dánsko převrat v politice rovného zacházení, zejména v oblasti stejných příležitostí pro ženy a muže. Stávající úřady zabývající se touto problematikou nahradily 3 nové instituce:

- Ministerstvo pro rovné příležitosti žen a mužů
- Centrum pro rovné příležitosti žen a mužů
- Rada pro rovné příležitosti žen a mužů

Součástí této politiky jsou od roku 2000 i povinná hlášení zahrnující podrobné zprávy o uplatňování nástrojů rovných příležitostí, která jsou předávána ministerstvu pro rovné příležitosti pravidelně každé 2 roky. Tuto povinnost mají ministerstva, úřady veřejné správy a organizace zaměstnávající více jak 50 zaměstnanců.

Institut pro lidská práva

V roce 2003 zahájil činnost Institut pro lidská práva, který funguje v souladu se směrnicí 2000/43 ES, článkem 13 s cílem podpořit rovné zacházení bez diskriminace se všemi osobami na základě rasového nebo etnického původu. Úřad má pravomoc pomáhat obětem diskriminace zahájit nezávislá vyšetřování, zveřejňovat zprávy a přijímat doporučení v otázkách diskriminace.

2.7.2.1 Legislativní opatření

Ústava

Dánská Ústava stanovuje, že „nikdo nesmí být zbaven své svobody z důvodu politického a náboženského přesvědčení či jeho původu. Žádné osobě nesmí být odepřeno právo na plné dodržování občanských a politických práv z důvodu svého vyznání nebo původu.“

Trestní zákoník

Trestní zákoník zakazuje šíření údajů nebo jiných informací, které by ohrožovaly, urážely nebo ponižovaly skupiny osob z důvodu rasy, barvy pleti, národnosti nebo etnického původu, náboženství nebo sexuální orientace.

Zákon o zákazu diskriminace v zaměstnání

V roce 1996 dánský parlament schválil zákon zakazující přímou i nepřímou diskriminaci v zaměstnání na základě rasy, barvy pleti, náboženství, politického přesvědčení, sexuální orientace nebo národnostního, sociálního či etnického původu. Součástí zákona je i cíl účinně uplatňovat Úmluvu OSN o rasové diskriminaci a Úmluvu MOP č. 111 o diskriminaci (v zaměstnání a povolání). Dále je zde upraven zákaz diskriminace v souvislosti s přijímáním, propouštěním, převodem na jinou práci pracovníků a zákaz nerovného odměňování.

Zákon o rovném zacházení s etnickými menšinami

Zákon z roku 2003, jehož cílem je zajistit ochranu před rasovou diskriminací. Obsahem je absolutní zákaz diskriminace na základě rasy a etnického původu, v sociální oblasti a přístupu k sociální ochraně včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče a dalších sociálních výhod. Zákon také obsahuje zákaz pronásledování z důvodu rasy a etnického původu.

Zákon o rovnosti žen a mužů

Tento zákon vstoupil v platnost 1. ledna 2009 a jeho cílem je podporovat rovné příležitosti žen i mužů. Zákon mimo jiné nařizuje používání stejných měřítek ve výpočtu mezd, pojištění a finančních dávek.

2.7.3 Srovnání s Českou republikou

Dánsko je ve srovnání s Českou republikou mnohem aktivnější v oblasti prosazování rovnoprávnosti na trhu práce. Důkazem toho může být existence samostatného Ministerstva pro rovné příležitosti. Zavedený systém pravidelného hlášení a následné zveřejňování výsledků, umožňuje kontrolu politiky rovných příležitostí. Jedná se o velmi efektivním nástroj v boji proti diskriminaci.

3 METODIKA

3.1 Cíl práce

Cílem této bakalářské práce je zanalyzovat současný stav diskriminace na trhu práce v České republice, vymezit základní pojmy, charakterizovat nejčastěji se vyskytující formy diskriminace a popsat pracovněprávní legislativu zabývající se diskriminací v ČR a Evropské unii.

Dílčí cíle:

- pro srovnání stručně popsat antidiskriminační opatření ve vybrané členské zemi EU
- na základě výsledků z dotazníkového šetření navrhnout změny u nejčastěji uváděného diskriminačního důvodu

3.2 Metodika

Práce je rozdělena do dvou stěžejních úseků na: teoretickou část a praktickou část.

3.2.1 Teoretická část

Vytvoření této sekce předcházelo studium české i zahraniční literatury, vztahující se k problematice diskriminace na trhu práce. Nastudované informace byly následně sepsány v literární rešerši.

3.2.2 Praktická část

Sběr dat

Pro zjištění potřebných dat k vypracování praktické části této bakalářské práce, bylo použito anonymního dotazníkového šetření.

Dotazník byl vytvořen v tištěné i elektronické formě, konkrétně v programu Google Docs.

Byl sestaven z dvaceti otázek:

- 13 otázek uzavřených
- 4 otázky polouzavřené
- 1 otázka otevřená
- 2 otázky nabízely výběr více možností

Dotazník obsahoval 3 filtrační otázky a 7 otázek identifikačních.

Bylo rozdáno 70 tištěných dotazníků, u kterých návratnost činila 76 % (53 dotazníků). V elektronické verzi odpovědělo 107 respondentů. Celkem bylo započítáno 168 validních odpovědí. Pro neúplná data byly vyřazeny 2 dotazníky.

Dotazníkové šetření probíhalo v období března a dubna 2012. Tištěné dotazníky byly rozdávány v Plzeňském a Jihočeském kraji. Jednotliví respondenti byli vybíráni formou náhodného výběru.

Zpracování dat

Odpovědi byly zakódovány podle předem připraveného kódovací rámce. Následoval přepis dat do elektronické podoby. Za pomoci filtračních funkcí byla data roztříděna podle pohlaví, vzdělání, věku, rodinného stavu a počtu dětí respondentů. Následně byla ke každé otázce vypracována tabulka a z ní graf.

Interpretace dat

V interpretaci jednotlivých otázek nejsou uvedeny názory dotazovaných s nejvyšším základním vzděláním, kvůli jejich nízkému počtu a s tím související hodnotou dat. Ze stejného důvodu došlo v interpretaci ke sloučení několika kategorií:

počet dětí 1 + 2 + 3 + 4 a více = do skupiny 1 a více dětí

ženatý/vdaná + rozvedený/á + vdovec/vdova = ostatní respondenti

45 – 54 let + 55 – 64 let + 65 let a více = 45 let a více

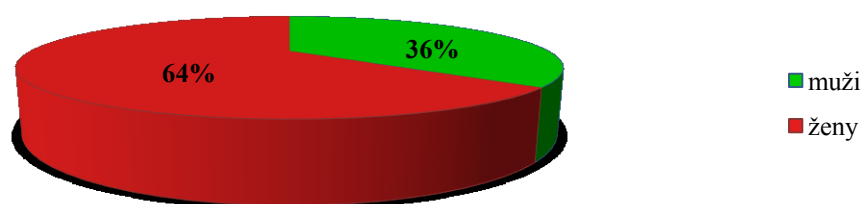
4 VLASTNÍ PRÁCE

4.1 Charakteristika dotazovaného souboru

Pohlaví

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 168 osob, z toho 107 žen (64 %) a 61 mužů (36 %), (Graf 1).

Graf 1: Pohlaví (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Rodinný stav

Tabulka 1: Rodinný stav

	celkem		muži		ženy	
	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>
<i>svobodný/á</i>	118	70 %	38	62 %	80	75 %
<i>ženatý/vdaná</i>	42	25 %	18	29 %	24	22 %
<i>rozvedený/á</i>	7	4 %	4	7 %	3	3 %
<i>vdovec/vdova</i>	1	1 %	1	2 %	0	0 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Svobodných v dotazníkovém šetření odpovědělo 70 % osob (Tabulka 1). Dalších 25 % je ženatých/vdaných, 4 % respondentů zaujímají rozvedení a rodinný stav vdovec/vdova označilo 1 % dotazovaných.

Svobodných žen je 75 % a 62 % mužů. Ženatých respondentů je 25 %, vdaných 22 %. Rozvedených mužů je 7 %. Z žen jsou rozvedeny 3 % dotazovaných. Jeden respondent je vdovec.

Počet dětí

Tabulka 2: Počet dětí

	celkem		muži		ženy	
	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	124	74 %	43	70 %	81	76 %
<i>1</i>	13	8 %	4	7 %	9	8 %
<i>2</i>	27	16 %	12	20 %	15	14 %
<i>3</i>	4	2 %	2	3 %	2	2 %
<i>4 a více</i>	0	0 %	0	0 %	0	0 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Celkem 73 % dotazovaných osob je bezdětných. Jedno dítě má 8 % respondentů, 16 % má 2 děti a 3 děti uvedly 2 % účastníků šetření. Nikdo neoznačil možnost 4 a více dětí. (Tabulka 2).

Bezdětných je 76 % žen a 70 % mužů. Jedno a více dětí má 24 % žen, stejně tak 30 % mužů.

Věk

Tabulka 3: Věk

	celkem		muži		ženy	
	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>
<i>15 – 24 let</i>	68	40 %	13	21 %	65	61 %
<i>25 – 34 let</i>	57	34 %	33	54 %	24	22 %
<i>35 – 44 let</i>	13	8 %	7	12 %	6	6 %
<i>45 – 54 let</i>	13	8 %	4	7 %	9	8 %
<i>55 – 64 let</i>	5	3 %	3	5 %	2	2 %
<i>65 let a více</i>	2	1 %	1	1 %	1	1 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Respondenti ve věku 15 – 24 let ve výzkumu tvoří 40 % dotazovaných (Tabulka 3). V tomto věku je 21 % mužů a 61 % žen. V případě žen se jedná o nejpočetnější skupinu.

Osob ve věku 25 – 34 let odpovědělo celkem 34 %, a jedná se o největší mužskou skupinu (54 %), ženy od 25 do 34 let tvoří 22 % z celkového počtu žen.

Podíl skupiny 35 – 44 let čítá na celku 8 %. V této kategorii je 11 % dotazovaných mužů a 6 % dotazovaných žen.

Kategorie 45 – 54 let zaujímá stejně jako předešlá skupina 8% z celku. Je zde zařazeno 7 % ze všech mužů a 8 % ze všech žen zúčastněných v dotazování.

Druhou nejméně zastoupenou skupinou je věková kategorie od 55 do 64 let (3 %), zahrnuje 5 % mužů a 2 % žen.

Nejméně respondentů odpovědělo v kategorii 65 let a více, kde se šetření zúčastnili pouze 2 respondenti, 1 muž (2 %) a 1 žena (1 %).

Nejvyšší dosažené vzdělání

Tabulka 4: Nejvyšší dosažené vzdělání

	celkem		muži		ženy	
	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>
<i>základní</i>	3	2 %	1	2 %	2	2 %
<i>středoškolské bez maturity</i>	26	15 %	14	23 %	12	11 %
<i>středoškolské s maturitou</i>	84	50 %	27	44 %	57	54 %
<i>vyšší odborné</i>	8	5 %	0	0 %	8	7 %
<i>vysokoškolské</i>	47	28 %	19	31 %	28	26 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Největší počet respondentů má středoškolské vzdělání s maturitou (50 %). Druhou nejpočetnější skupinu zastupují dotazovaní s vysokoškolským vzděláním (28 %). Se středoškolským vzděláním bez maturity je 15 % respondentů, 5 % respondentů má vyšší odborné vzdělání a 2 % vzdělání základní (Tabulka 4).

Více jak polovina žen (54 %) má středoškolské vzdělání s maturitou, 26 % vysokoškolské, 11 % středoškolské bez maturity, 7 % vyšší odborné a 2 % vzdělání základní.

Muži nejčastěji uváděli středoškolské vzdělání s maturitou (44 %), 31 % je vzděláno vysokoškolsky, 23 % středoškolsky bez maturity, 2 % mužů má základní vzdělání a vyšší odborné neuvedl žádný.

Jste zaměstnán/a?

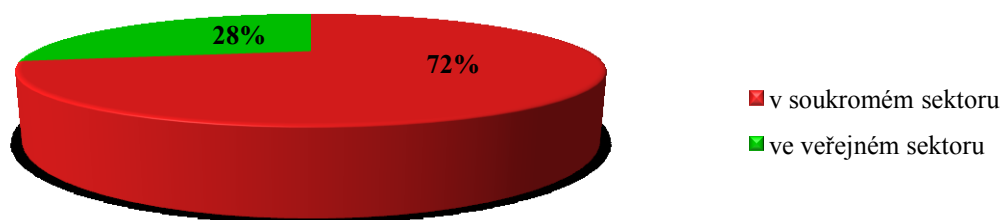
Tabulka 5: Zaměstnanost

	celkem		muži		ženy	
	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>
<i>ano</i>	82	49 %	38	62 %	44	41 %
<i>ne, jsem OSVČ</i>	10	6 %	7	11 %	3	3 %
<i>ne, jsem v evidenci ÚP</i>	10	6 %	5	8 %	5	5 %
<i>ne, jsem student/ka</i>	59	32 %	8	13 %	46	43 %
<i>ne, jsem ve starobním důchodu</i>	4	2 %	2	3 %	1	1 %
<i>ne, z jiného důvodu</i>	9	5 %	1	1 %	8	7 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Dohromady 49 % dotázaných je zaměstnáno (Tabulka 5), 32 % respondentů tvoří studenti. Osob samostatně výdělečně činných je v dotazníkovém šetření 6 %, v evidenci Úřadu práce též 6 % a 5 % respondentů uvedlo jako důvod své nezaměstnanosti možnost - ne, z jiného důvodu. Zbývá 2 % dotazovaných je ve starobním důchodu.

Graf 2 Zaměstnanost v jednotlivých sektorech (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Jak je možno vidět v Grafu 2, z 82 zaměstnaných 72 % pracuje v soukromém sektoru. Zbýlých 28 % je zaměstnáno v sektoru veřejném.

Soukromý sektor uvedlo 87 % mužů, jednalo se tak o mnohem častější odpověď než uváděly ženy (59 %). Opačná situace je v sektoru veřejném, kde je zaměstnáno více dotazovaných žen (41 %) než mužů (13 %).

4. 2 Vyhodnocení dotazníkového šetření

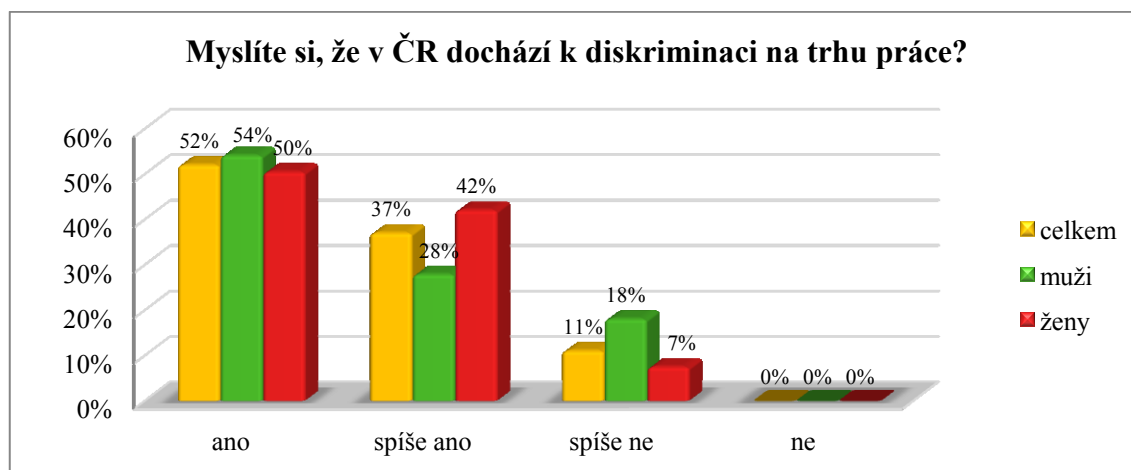
1. OTÁZKA: Myslíte si, že v ČR dochází k diskriminaci na trhu práce?

Tabulka 6: Pohled na diskriminaci na trhu práce v ČR

	celkem		muži		ženy	
	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>
ano	87	52 %	33	54 %	54	50 %
spíše ano	62	37 %	17	28 %	45	42 %
spíše ne	19	11 %	11	18 %	8	7 %
ne	0	0%	0	0%	0	0 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 3: Pohled na diskriminaci na trhu práce v ČR (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Celkem 52 % respondentů je mínění, že k diskriminaci na trhu práce určité dochází (Graf 3). O tom, že k diskriminaci spíše dochází, je přesvědčeno 37 % dotazovaných a ostatních 11 % účastníků šetření si myslí, že k diskriminaci spíše nedochází. Ani jeden respondent není názoru, že k diskriminaci na pracovním trhu v ČR nedochází vůbec.

O existenci diskriminace na trhu práce jsou přesvědčeny více ženy (92 %) nežli muži (82 %).

Porovnání výsledků na základě věku respondentů

O tom, že se diskriminace na trhu práce vyskytuje, jsou nejvíce přesvědčeni respondenti ve věkové kategorii 45 let a více (60 %), naopak nejméně tuto možnost volili dotazovaní ve věku 35 - 44 let (38 %).

Celkem 54 % respondentů ve věku 35 – 44 let je přesvědčeno, že k diskriminaci spíše dochází. Nejméně jsou toho názoru lidé od 25 do 34 let, u kterých tuto odpověď zvolilo 33 %.

Možnost spíše ne se nejméně objevovala u osob ve věku 45 let a více (5 %). Opačného mínění byli především respondenti věkové kategorie 25 – 34 let, u nichž se tato varianta vyskytla v 16 % odpovědí.

Nejvíce se lišily odpovědi v kategorii 15 – 24 let. Zatímco ženy na tuto otázku odpovídaly v poměru: ano (54 %), spíše ano (38 %), spíše ne (8 %), ne (0 %). Muži byli častěji názoru, že k diskriminaci spíše nedochází a méně volili odpověď ano. Konkrétní složení jejich odpovědí je: ano (38 %), spíše ano (38 %), spíše ne (24 %), ne (0 %).

Porovnání výsledků na základě vzdělání respondentů

Ano, k diskriminaci na trhu práce dochází, byla nejčastější volba středoškolsky vzdělaných bez maturity (58 %), nejméně u respondentů s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním, ovšem i přesto je 50 % těchto dotazovaných přesvědčeno, že k diskriminaci na trhu práce dochází.

Spíše ano byla varianta shodně vybíraná 38 % středoškolsky vzdělaných bez maturity a středoškolsky vzdělaných s maturitou. Stejně jako u předchozí odpovědi, takto nejméně odpovídali dotazovaní s vyšším odborným vzděláním (25 %).

Vysokoškolsky vzdělaní zastávají největší počet respondentů s názorem, že k diskriminaci na trhu práce spíše nedochází, učinilo tak 13 %. Nejméně jsou tohoto stanoviska středoškolsky vzdělaní s maturitou.

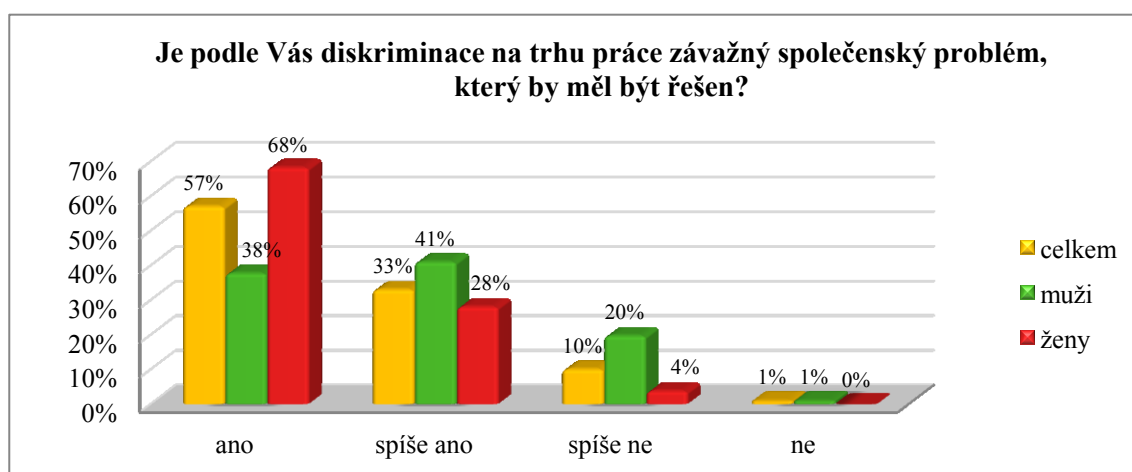
2. OTÁZKA: Je podle Vás diskriminace na trhu práce závažný společenský problém, který by měl být řešen?

Tabulka 7: Diskriminace jako společenský problém

	celkem		muži		ženy	
	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>
ano	96	57 %	3	38 %	73	68 %
spíše ano	55	33 %	27	41 %	30	28 %
spíše ne	16	10 %	12	20 %	4	4 %
ne	1	1 %	1	1 %	0	0 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 4: Diskriminace jako společenský problém (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Pro 57 % dotázaných je diskriminace na trhu práce jednoznačně závažným společenským problémem, který by měl být řešen (Graf 4). Spíše ano označilo 33 % respondentů. Zbylých 11 % tuto problematiku za závažný problém buďto spíše nepovažuje (10 %) nebo zcela nepovažuje (1 %).

Porovnání výsledků na základě věku respondentů

Za závažný společenský problém diskriminaci považují nejvíce respondenti věkové kategorie 15 – 24 let (64 %), naopak nejméně tuto možnost volili dotazovaní ve věku 35 - 44 let (46 %).

Za spíše závažný problém diskriminaci považuje 54 % respondentů ve věku 35 – 44 let. Nejméně jsou toho názoru respondenti od 15 do 24 let, kterých tuto odpověď zvolilo 28 %.

Odpověď spíše ne neodpověděl žádný respondent ve věku 35 – 44 let. Naopak dotazovaných od 24 do 35 let je tohoto stanoviska 18 %.

Diskriminace není závažným společenským problémem, jenž by se měl řešit, odpovědělo pouze 1 % respondentů, konkrétně ve věkové kategorii 15 – 24 let.

Stejně jako u předchozí otázky, byly nejrozdílnější odpovědi u žen a mužů v kategorii 15 – 24 let. Zatímco muži shodně po 31 % volili ano, spíše ano, spíše ne a v 7 % samotné ne, ženy nejčastěji odpovídaly ano (78 %), spíše ano (28 %) a jen 1 % je názoru, že se spíše nejedná o závažný společenský problém k řešení.

Porovnání výsledků na základě vzdělání respondentů

Celkem 62 % středoškolsky vzdělaných bez maturity a 61 % středoškolsky vzdělaných s maturitou považuje diskriminaci na trhu práce za závažný problém k řešení. Nejméně jsou tohoto názoru respondenti s vyšším odborným vzděláním (50 %), kteří ale tvoří největší skupinu s názorem, že se spíše jedná o společenský problém k řešení. Nejméně si spíše ano vybírali středoškolsky vzdělaní bez maturity, u kterých tuto možnost označilo 19 %.

Odpověď spíše ne byla nejčtenější u dotazovaných se středoškolským vzděláním bez maturity (19 %). U respondentů s vyšším odborným vzděláním si tuto variantu nevybral nikdo.

Odpověď ne se vyskytla pouze u 1 % dotazovaných, konkrétně se středoškolským vzděláním s maturitou.

Za větší problém než muži vidí diskriminaci středoškolsky vzdělané ženy, které odpovídaly: ano (72 %), spíše ano (25 %) a jen 3 % zvolila spíše ne. Odpověď ne se nevyskytla vůbec. Naopak stejně vzdělaní muži odpovídali v poměru ano (32 %), spíše ano (33 %), spíše ne (26 %) a dokonce 4 % diskriminaci za závažný společenský problém k řešení nepovažuje vůbec.

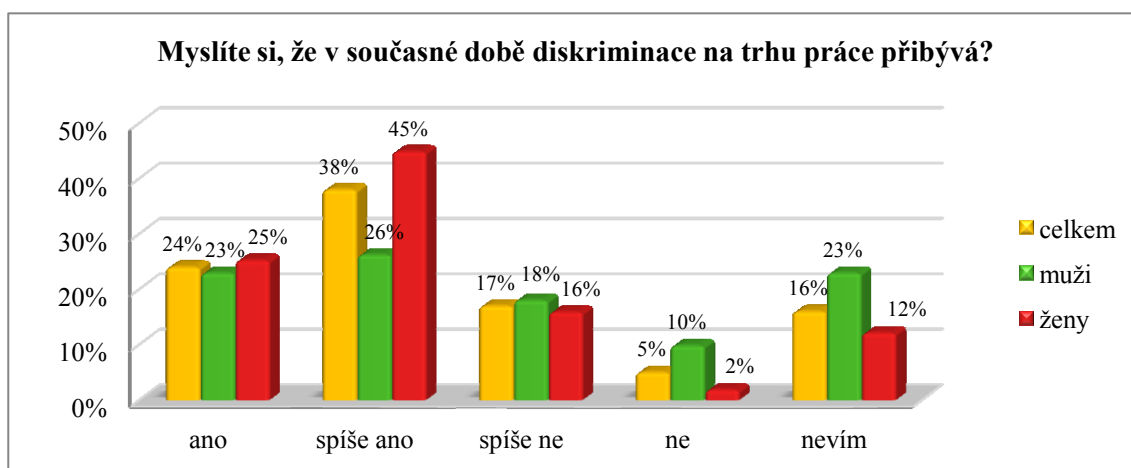
3. OTÁZKA: Myslíte si, že v současné době diskriminace na trhu práce přibývá?

Tabulka 8: Růst diskriminace na trhu práce

	celkem		muži		ženy	
	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>
ano	41	24 %	14	23 %	27	25 %
spíše ano	64	38 %	16	26 %	48	45 %
spíše ne	28	17 %	11	18 %	17	16 %
ne	8	5 %	6	10 %	2	2 %
nevím	27	16 %	14	23 %	13	12 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 5: Růst diskriminace na trhu práce (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Celkem 24 % dotazovaných na otázku zda diskriminace na trhu práce přibývá, zvolilo možnost ano. Spíše ano označilo 38 % respondentů, a to mnohem více ženy (45 %) než muži (26 %). Spíše ne a ne odpovídali častěji muži (18 %), resp. (10 %), nežli ženy (16 %), resp. (2 %). Variantu nevím označilo 16 % respondentů (Graf 5).

Porovnání výsledků na základě věku respondentů

O růstu diskriminace na trhu práce jsou nejvíce přesvědčeni dotazovaní ve věku 45 let a více (40 %). Nejmenší počet souhlasných odpovědí se vyskytl u respondentů ve věkové kategorii 35 – 44let, kde tak uvedlo pouze 8 % respondentů.

Spíše ano nejčastěji odpovídali lidé od 35 do let 44 (61 %). Nejméně tuto možnost volili dotazovaní ve věku 15 - 24 let (38 %). Odpověď spíše ne se nejméně objevovala u osob ve věku 45 let a více (5 %). Opačného mínění, pak byli především respondenti věkové kategorie 25 – 34 let, u nichž se tato varianta vyskytla v 16 % odpovědí.

Nejrozdílnějšího názoru jsou respondenti ve věku 25 až 34 let. I když odpověď ano zvolilo shodně 21 % žen i mužů, spíše ano označilo 50 % žen a pouze 18 % mužů. Spíše ne téměř shodně odpovědělo 17 % žen a 18 % mužů, avšak možnost ne označila pouze 4 % žen, na rozdíl od 18 % mužů. Stejně tak neví odpovídali muži častěji (24 %) než ženy (8 %).

Obecně lze říci, že muži diskriminaci nepovažují za tak závažnou jako ženy. Ty téměř všechny tuto problematiku považují za společenský problém, jenž by se měl řešit.

Porovnání výsledků na základě vzdělání respondentů

Celých 32 % středoškolsky vzdělaných bez maturity je názoru, že diskriminace narůstá. Naopak nejméně si totéž myslí respondenti s vyšším odborným vzděláním (13 %) a vysokoškolským vzděláním (17 %). Spíše narůstá odpovědělo nejvíce středoškolsky vzdělaných bez maturity (39 %) a nejméně dotazovaní s vyšším odborným vzděláním (25 %).

Nejfrekventovanější odpovědí vysokoškolsky vzdělaných byla možnost spíše ne, kterou si myslí 29 %, to samé míní pouze 11 % středoškolsky vzdělaných bez maturity.

Stejně tak ne uvedlo nejvíce vysokoškolsky vzdělaných (9 %). Tento názor nesdílí nikdo s vyšším odborným vzděláním.

O přibývání diskriminace na pracovním trhu jsou přesvědčeny nejvíce ženy se středoškolským vzděláním s maturitou. Celých 97 % označilo ano a spíše ano a jen 3 % spíše ne. Na rozdíl od mužů s tímto vzděláním, kteří odpovídali ano (37 %), spíše ano (33 %), spíše ne (26 %) a ne (4 %).

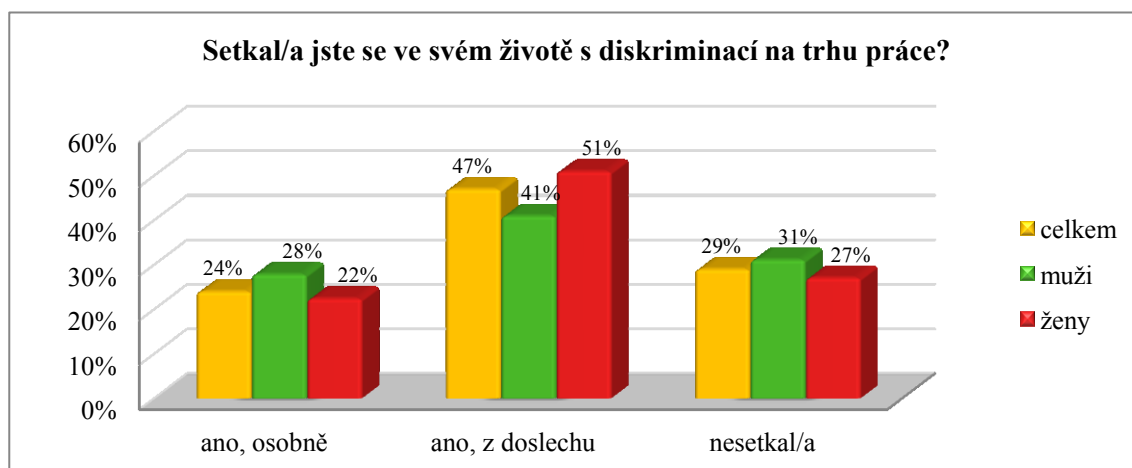
4. OTÁZKA: Setkal/a jste se ve svém životě s diskriminací na trhu práce?

Tabulka 9: Zkušenost s diskriminací na trhu práce

	celkem		muži		ženy	
	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>
ano, osobně	41	24 %	17	28 %	24	22 %
ano, z doslechu	79	47 %	25	41 %	54	51 %
nesetkal/a	48	29 %	19	31 %	29	27 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 6: Zkušenost s diskriminací na trhu práce (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Osobní zkušenost s diskriminací na trhu práce má 24 % respondentů, téměř polovina (47 %) se s ní setkala z doslechu a jen 29 % dotazovaných se s diskriminací na trhu práce nesetkalo nikdy (Graf 6).

Z dotazníkového šetření vyplývá, že se s osobní diskriminací setkalo více mužů než žen, konkrétně 28 % z nich, žen takto odpovědělo 22 %.

Porovnání výsledků na základě věku respondentů - ženy

Osobní zkušenost potvrdilo 56 % žen od 15 do 34 let, konkrétně 19 % žen ve věku 15 – 24 let a 37 % žen ve věku 25 – 34 let. Tuto zkušenost má i 17 % žen ve věku 35 – 44 let a 45 let a více.

Z doslechu ví o diskriminaci na trhu práce 52 % žen ve věku 15 – 24 let, 42 % ve věku 24 - 35 let, 50 % od 35 do 44 let a 58 % žen 45 let a starších.

S žádnou diskriminací se nesetkalo pouze 29 % žen od 15 do 24 let, 21 % od 25 do 44 let, 33 % od 35 do 44 let a nejméně ženy 45 let a více (25 %).

Porovnání výsledků na základě věku respondentů - muži

Osobní zkušenost uvedlo 38 % mužů ve věku 45 let a více, 33 % ve věkové kategorii 25 - 34 let a 23 % mužů od 15 do 24 let. Žádný muž v rozmezí 34 – 44 dle šetření diskriminován nebyl.

Porovnání výsledků na základě vzdělání - ženy

Nejvíce se s osobní diskriminací na trhu práce setkaly středoškolsky vzdělané ženy s maturitou a ženy s vyšším odborným vzděláním, uvedlo tak shodně 28 %. Počet vysokoškolsky vzdělaných s přímou zkušeností čítá 21 %, středoškolsky vzdělaných bez maturity 17 %.

Porovnání výsledků na základě vzdělání - muži

Téměř polovina vysokoškolsky vzdělaných mužů uvedla, že se osobně setkala s diskriminací na trhu práce, což je mnohem více než u stejně vzdělaných žen. Naopak nejmenší zkušenost potvrdili středoškolsky vzdělaní bez maturity (14 %). Mužů se středoškolským vzděláním s maturitou osobní diskriminaci zažilo 22 %.

Porovnání výsledků na základě rodinného stavu a počtu dětí - ženy

S diskriminací se setkala více svobodných žen (26 %) než vdaných (25 %). Stejně tak zažilo přímou diskriminaci více bezdětných žen (26 %) než ženy s dětmi (23 %).

5. OTÁZKA: Ve které situaci jste se setkal/a s diskriminací na trhu práce?

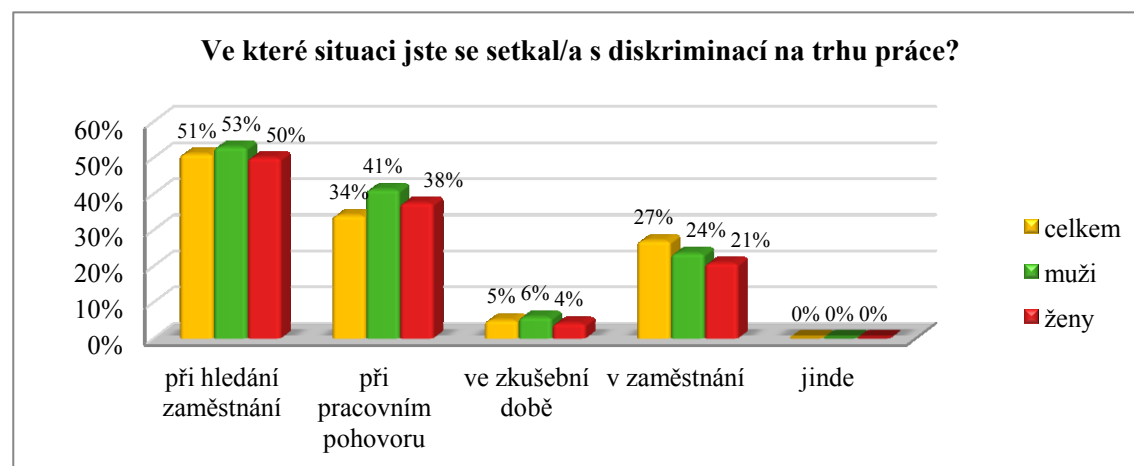
(Více možných odpovědí)

Tabulka 10: Osobní zkušenost s diskriminací na trhu práce

	celkem		muži		ženy	
	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>
<i>při hledání zaměstnání</i>	20	51 %	9	53 %	12	50 %
<i>při pracovním pohovoru</i>	15	34 %	7	41 %	9	38 %
<i>ve zkušební době</i>	2	5 %	1	6 %	1	4 %
<i>v zaměstnání</i>	8	27 %	4	24 %	5	21 %
<i>jinde</i>	0	0 %	0	0 %	0	0 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 7: Osobní zkušenost s diskriminací na trhu práce (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

V návaznosti na předchozí otázku se respondenti s diskriminací nejčastěji setkali již při samotném hledání zaměstnání, takovou zkušenost má 20 % těch, kteří uvedli osobní kontakt s diskriminačním jednáním. Dále 34 % dotazovaných uvedlo, že byli diskriminováni u pracovního pohovoru. Ve zkušební době zažilo diskriminaci 5 % respondentů a v zaměstnání 27 % dotazovaných (Graf 7).

Porovnání výsledků na základě věku respondentů

Při hledání zaměstnání se s diskriminačním jednáním setkalo 7 % respondentů ve věku 15 – 24 let, 20 % ve věku 25 – 34 let, 20 % starších 45 let a žádný dotazovaný ve věku 35 – 44 let, kteří v předcházející otázce potvrdili osobní zkušenost.

U přijímacího pohovoru potvrdilo diskriminační jednání 60 % osob starších 45 let, stejně odpovědělo 45 % dotazovaných ve věkovém rozmezí 25 – 34 let, 10 % ve věku 25 – 34 let, 20 % ve věku 15 – 24 let a žádný ve věku 35 – 44 let.

Ve zkušební době se cítili diskriminováni pouze respondenti ve věku 25 – 34 let, konkrétně 10 % z nich.

Nejmenší zkušenost s diskriminací na pracovišti mají respondenti ve věku 15 – 24 let a 25 – 34 let, naopak nejvíce dotazovaní starší 45 let.

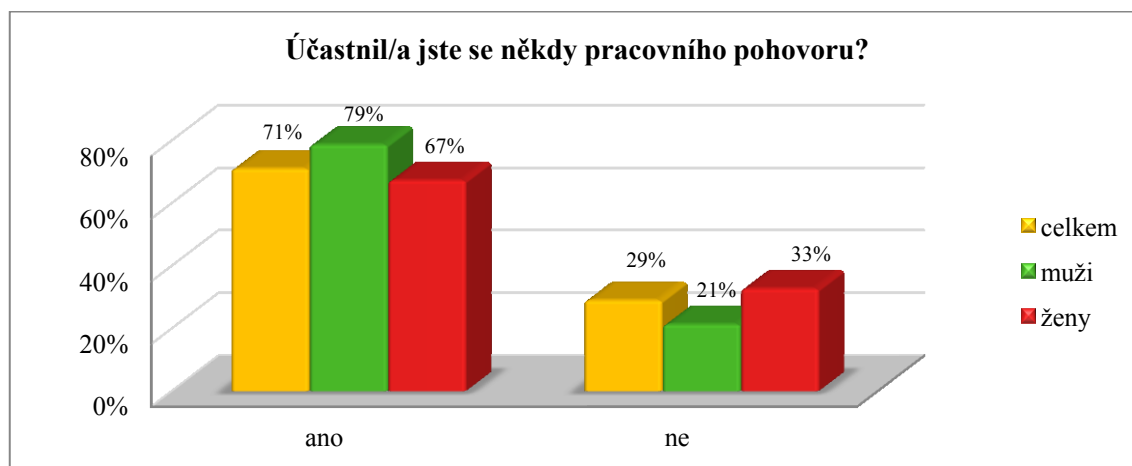
6. OTÁZKA: Účastnil/a jste se někdy pracovního pohovoru?

Tabulka 11: Účast na pracovním pohovoru

	celkem		muži		ženy	
	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>
ano	120	71 %	48	79 %	72	67 %
ne	48	29 %	13	21 %	35	33 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 8: Účast na pracovním pohovoru (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

V Grafu 8 lze vidět, že 71 % respondentů se někdy v životě účastnilo pracovního pohovoru. Takovou zkušenost má 79 % dotazovaných mužů a 67 % dotazovaných žen.

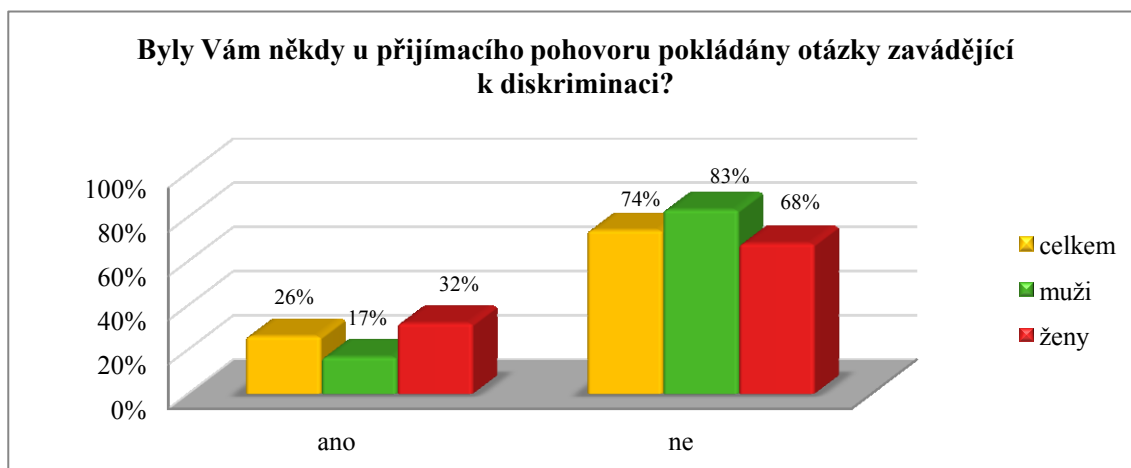
7. OTÁZKA: Byly Vám někdy u přijímacího pohovoru pokládány otázky zavádějící k diskriminaci?

Tabulka 12: Otázky zavádějící k diskriminaci při přijímacím pohovoru

	celkem		muži		ženy	
	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>
ano	31	26 %	8	17 %	23	32 %
ne	89	74 %	40	83 %	49	68 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 9: Otázky zavádějící k diskriminaci při přijímacím pohovoru (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Celkem 26 % respondentů, kteří se ve svém životě zúčastnili přijímacího pohovoru, odpovědělo, že jim byly položeny otázky zavádějící k diskriminaci. Uvedlo tak 32 % žen a 17 % mužů (Graf 9).

Nejvíce žen, které se setkaly s diskriminačními otázkami, jsou ve věku 25 – 34 let (43 %). Z výsledků také vyplynulo, že častěji byly diskriminovány vdané ženy (38 %), oproti svobodným (18 %).

Přesně ½ žen s dětmi byla u pracovního pohovoru diskriminována, zatímco bezdětných žen potvrdilo diskriminační jednání 27 %.

Za nejčastěji pokládanou diskriminační otázku uvádějí ženy „Plánujete děti?“. Ta byla položena 11 % žen, které se zúčastnily přijímacího pohovoru. Dalších 7 % bylo tážáno „Máte děti?“ nebo „Žijete sama?“. S otázkou „Máte pro děti zajištěné hlídání v případě jejich nemoci?“, se muselo potýkat 3 % žen, stejného počtu žen se potenciální zaměstnavatel tázal, zda žijí samy nebo v partnerském svazku.

Mužům byla nejčastěji pokládána otázka „Máte děti?“, uvedlo tak 6 % těch, kteří se zúčastnili přijímacího pohovoru a „Kolik je Vám let?“, kterou napsalo 5 % dotazovaných.

8. OTÁZKA: Co je podle vás nejčastějším důvodem k diskriminaci na trhu práce?

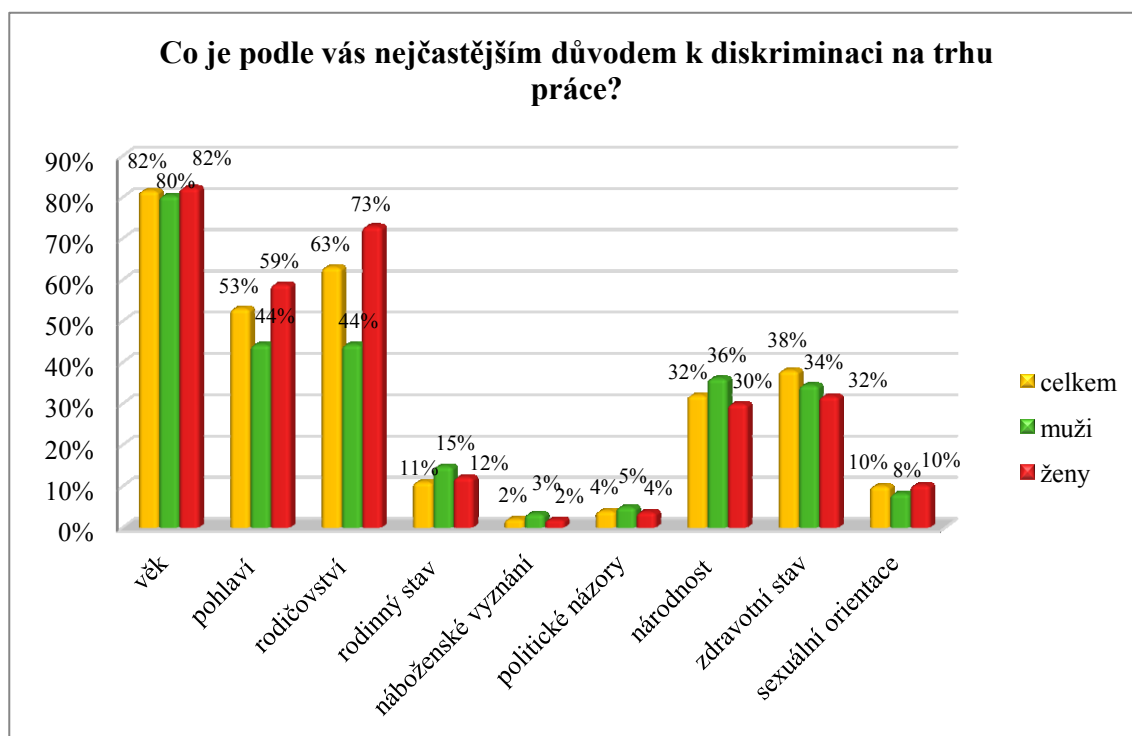
(Více možných odpovědí)

Tabulka 13: Příčiny diskriminace na trhu práce

	celkem		muži		ženy	
	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>
věk	137	82 %	49	80 %	88	82 %
pohlaví	89	53 %	27	44 %	63	59 %
rodičovství	105	63 %	27	44 %	78	73 %
rodinný stav	19	11 %	9	15 %	13	12 %
náboženské vyznání	4	2 %	2	3 %	2	2 %
politické názory	7	4 %	3	5 %	4	4 %
národnost	53	32 %	22	36 %	32	30 %
zdravotní stav	64	38 %	21	34 %	34	32 %
sexuální orientace	16	10 %	5	8 %	11	10 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 10: Příčiny diskriminace na trhu práce (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Nejčastěji uváděným důvodem k diskriminaci je ve všech skupinách respondentů jednoznačně věk (Graf 10). Celkově tak odpovědělo 82 % dotazovaných. Druhou nejčastěji se vyskytující příčinou vedoucí k diskriminaci je podle respondentů

rodičovství, ovšem je zde velký rozdíl v odpovědích mužů (44 %) a žen, které rodičovství za důvod k diskriminaci označovaly častěji (73 %). Dalších 53 % respondentů uvedlo pohlaví. I zde je rozdíl v odpovědích mužů (44 %) a žen (59 %). Čtvrtou nejčastější odpovědí byl zdravotní stav (34 %). Dále 30 % dotazovaných uvedlo národnost, 11 % rodinný stav a sexuální orientaci označilo 10 % respondentů. Nejméně uváděnými příčinami byly politické názory a náboženské vyznání, které získaly shodně 2 %.

Porovnání výsledků na základě věku

Tabulka 14: Příčiny - na základě věku respondentů

	15 – 24 let		25 – 34 let		35 – 44 let		45 let a více	
	<i>pořadí</i>	<i>%</i>	<i>pořadí</i>	<i>%</i>	<i>pořadí</i>	<i>%</i>	<i>pořadí</i>	<i>%</i>
<i>věk</i>	1.	73 %	1.	84 %	2.	82%	1.	95%
<i>pohlaví</i>	3.	59 %	3.	46 %	3.	62 %	2.	55 %
<i>rodičovství</i>	2.	72 %	2.	54 %	1.	85 %	3.	30 %
<i>rodinný stav</i>	7.	14 %	6.	18 %	6.	0 %	6.	5 %
<i>náboženské vyznání</i>	9.	4 %	9.	2 %	6.	0 %	9.	0 %
<i>politické názory</i>	8.	5 %	7.	4 %	6.	0 %	6.	5 %
<i>národnost</i>	5.	35 %	5.	33 %	5.	15 %	4.	25 %
<i>zdravotní stav</i>	4.	36 %	4.	37 %	4.	32 %	4.	25 %
<i>sexuální orientace</i>	6.	15 %	7.	4 %	6.	0 %	6.	5 %

Zdroj: Vlastní výzkum

U této otázky byl v odpovědích předně rozdíl mezi respondenty od 15 do 24 let a 45 let a více (Tabulka 14). Zatímco dotazovaní z kategorie 15 – 24 označili v 72 % rodičovství jako nejčastější důvod k diskriminaci, osoby ve věku 45 let a více jsou téhož názoru o 42 % méně, konkrétně si tak myslí 30 % z nich. Naopak věk považují za nejzávažnější, a to 95 % respondentů ve věku 45 let a více, v kategorii od 15 do 24 let se tento diskriminační důvod objevil u 73 % dotazovaných.

Dalším výrazným odlišením byly odpovědi respondentů ve věku 35 – 44 let a 45 let a více, konkrétně u možnosti rodinný stav, zatímco respondenti od 35 do 44 let nejčastěji uváděli možnost rodičovství (85 %), tu samou odpověď označilo „pouze“ 30 % dotazovaných ve věku 45 let a více.

Porovnání výsledků na základě vzdělání

Tabulka 15: Příčiny - na základě vzdělání respondentů

	středoškolské		středoškolské s		vyšší odborné		vysokoškolské	
	<i>pořadí</i>	%	<i>pořadí</i>	%	<i>pořadí</i>	%	<i>pořadí</i>	%
věk	1.	88 %	1.	75 %	1.	100%	1.	87%
pohlaví	4.	31 %	3.	54 %	2.	50 %	2.	68 %
rodičovství	2.	54 %	2.	69 %	2.	50 %	3.	57 %
rodinný stav	6.	15 %	7.	10 %	5.	13 %	6.	19 %
náboženské vyznání	8.	4 %	9.	4 %	7.	0 %	9.	0 %
politické názory	7.	8 %	8.	5 %	7.	0 %	7.	2 %
národnost	4.	31 %	5.	31 %	4.	25 %	4.	30 %
zdravotní stav	3.	50 %	4.	38 %	5.	13 %	5.	28 %
sexuální orientace	8.	4 %	6.	14 %	7.	0 %	7.	2 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Respondenti ve všech skupinách podle dosaženého vzdělání uvedli věk jako nejhojněji se vyskytující příčinu k diskriminaci (Tabulka 15). Na druhé pozici se nejčastěji objevuje rodičovství, rozdíl je jen u vysokoškolsky vzdělaných, kteří jsou názoru, že častěji než kvůli dětem, jsou lidé diskriminováni na základě pohlaví (68 %). To považuje za důvod k diskriminaci pouze 30 % středoškolsky vzdělaných bez maturity.

Polovina středoškolsky vzdělaných bez maturity je přesvědčena, že k nejčastěji se objevujícím příčinám k diskriminaci patří zdravotní stav, ale i zde dochází k názorovým odlišnostem. Nejméně zdravotní stav za diskriminační důvod považují respondenti s vyšším odborným vzděláním (13 %) a vysokoškolsky vzdělaní (28 %).

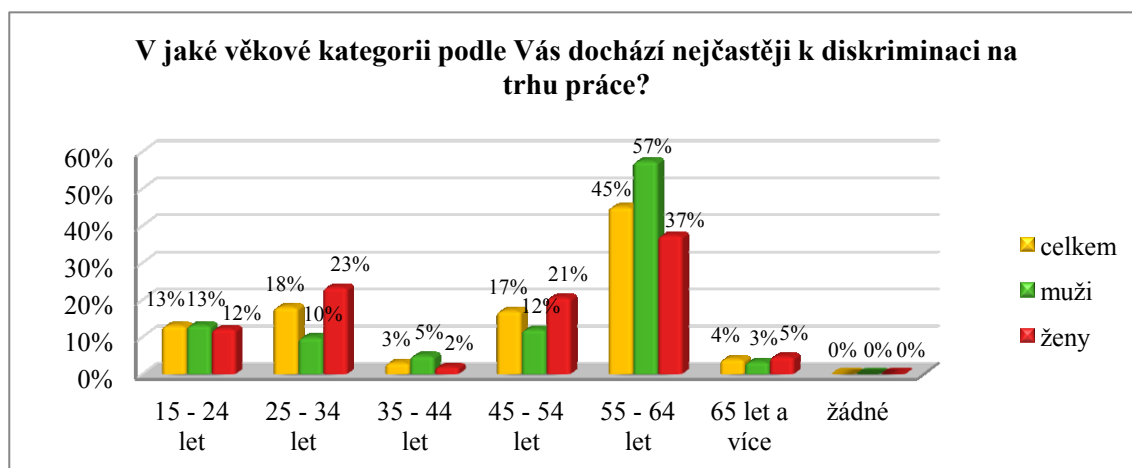
9. OTÁZKA: V jaké věkové kategorii podle Vás dochází nejčastěji k diskriminaci na trhu práce?

Tabulka 16: Nejčastěji diskriminovaná věková kategorie na trhu práce

	celkem		muži		ženy	
	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>
15 – 24 let	21	13 %	8	13 %	13	12 %
25 – 34 let	31	18 %	6	10 %	25	23 %
35 – 44 let	5	3 %	3	5 %	2	2 %
45 – 54 let	29	17 %	7	12 %	22	21 %
55 – 64 let	75	45 %	35	57 %	40	37 %
65 let a více	7	4 %	2	3 %	5	5 %
žádné	0	0 %	0	0 %	0	0 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 11: Nejčastěji diskriminovaná věková kategorie na trhu práce (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Dle názoru respondentů je jednoznačně nejvíce diskriminována skupina osob ve věku 55 – 64 let (Graf 11).

Za druhou nejvíce diskriminovanou skupinu dotazovaní považují věkovou kategorii 25 – 34 let (18 %). Tato odpověď byla zvolena 23 % žen, ovšem u mužů se tato varianta objevila až na čtvrtém místě, celkem jich tak označilo 10 %.

Jako třetí nejvíce ohroženou skupinu označili dotazovaní osoby ve věku 35 – 44 let, vyjádřilo se tak 17 % respondentů. I zde byl patrný rozdíl v odpovědích žen a mužů. Volilo tak 21 % žen a „pouze“ 12 % mužů. Téměř shodný počet žen (12 %)

a mužů (13 %) vybralo za nejdiskriminovanější kategorii 15 – 24 let. Zbýlých 7 % z celkového počtu respondentů označilo osoby ve věku 65 let a více (4 %) a 35 – 44 let (3 %). Nikdo nebyl názoru, že k diskriminaci nedochází u žádné skupiny.

Bez ohledu na věk čin vzdělání jsou respondenti názoru, že nejčastěji dochází k diskriminování osob ve věku 55 – 64 let.

10. OTÁZKA: Myslíte si, že dochází k diskriminaci čerstvých absolventů škol?

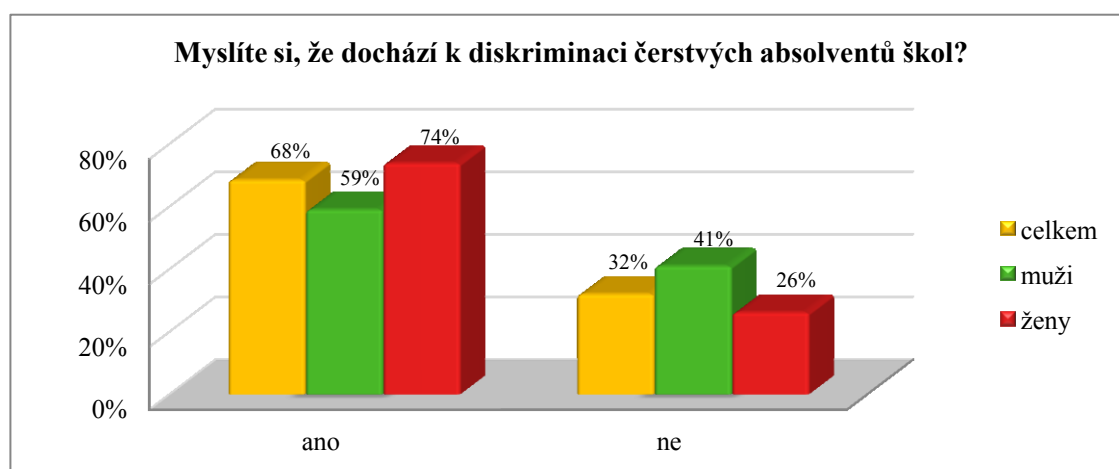
Pokud ano, uveďte z jakého důvodu.

Tabulka 17: Diskriminace čerstvých absolventů škol

	celkem		muži		ženy	
	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>
<i>ano</i>	115	68 %	36	59 %	79	74 %
<i>ne</i>	53	32 %	25	41 %	28	26 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 12: Diskriminace čerstvých absolventů škol (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Téměř 70 % respondentů je názoru, že čerství absolventi škol jsou na trhu práce znevýhodňováni (Graf 12). Mnohem více si tak myslí ženy (74 %) než muži (59 %), ti v 41 % případů nejsou mínění, že absolventi diskriminováni nejsou, žen totéž míní 26 %.

Podle 66 % z celkového počtu dotazovaných osob je důvodem k diskriminaci absolventů jejich nedostatečná praxe. Někteří to naopak přisuzují špatnému systému škol, které jen velmi málo umožňují studentům získání zkušeností, potřebných k jejich pozdějšímu rychlému uplatnění na trhu práce. Celkem 5 % osob se domnívá, že důvodem jsou vysoké náklady, které musí firma vynaložit na zaškolení nového zaměstnance. Další 3 % respondentů si myslí, že se tak děje převážně u žen a to z důvodu brzkého odchodu na mateřskou dovolenou. Obavu zaměstnavatelů z vysokých mzdových nároků v případě vysokoškolsky vzdělaných uchazečů uvedla 3 % respondentů.

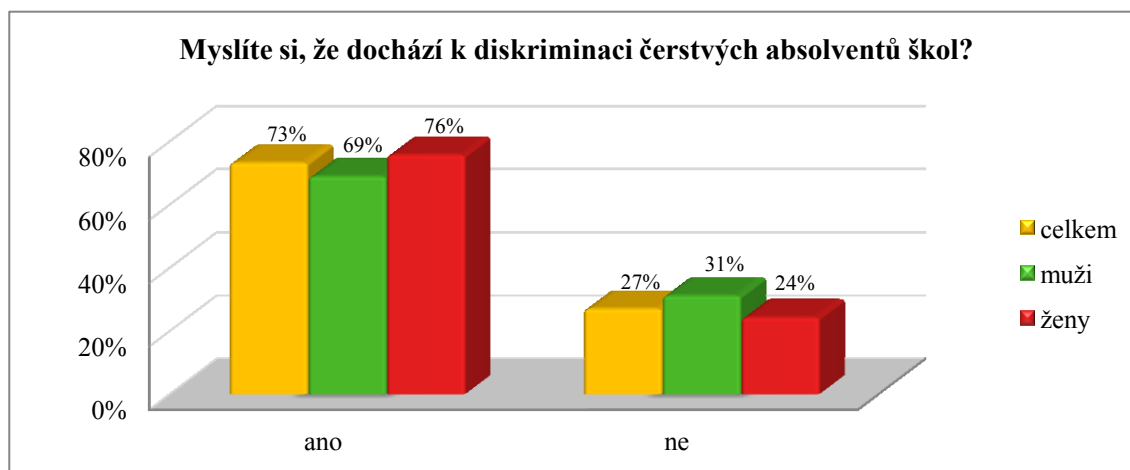
11. OTÁZKA: Myslíte si, že dochází k diskriminaci osob ve věku 50+ ?

Tabulka 18: Diskriminace osob ve věku 50+

	celkem		muži		ženy	
	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>
ano	123	73 %	42	69 %	81	76 %
ne	45	27 %	19	31 %	26	24 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 13: Diskriminace osob ve věku 50+ (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Celkem 73 % dotazovaných je přesvědčeno, že dochází k diskriminaci na trhu práce osob starších 50 let. O 7 % méně tuto možnost volili muži, kterých tak odpovědělo 69 %, tedy žen bylo 76 % (Graf 13).

Podle 15 % z celkového počtu respondentů je nejčastějším důvodem diskriminace osob starších 50 let názor zaměstnavatelů, že tito lidé jsou ve svém věku již neproduktivní, 14 % dotazovaných se vyjádřilo, že k diskriminaci dochází z důvodu brzkého odchodu do starobního důchodu, tudíž zaměstnavatelé přijmou raději mladšího uchazeče, který bude pro firmu pracovat déle. Špatnou přizpůsobivost a schopnost učit se novým věcem považuje 13 % dotazovaných za největší důvod k diskriminaci osob ve věku 50+, dalších 7 % uvedlo jako důvod zhoršený zdravotní stav. Nižší znalost jazyků a práce s počítačem je největším problémem u starších osob podle 3 % respondentů. Téměř 2 % dotazovaných uvedlo, že zaměstnavatel raději přijme mladšího zaměstnance, protože od něj očekává nové kreativní nápady, které starší zaměstnanci firmě nepřinášejí.

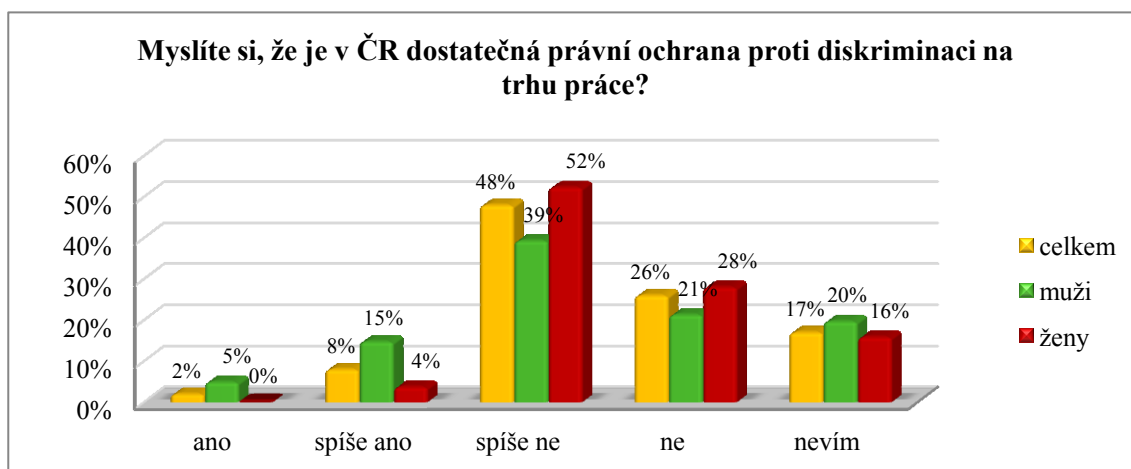
12. OTÁZKA: Myslíte si, že je v ČR dostatečná právní ochrana proti diskriminaci na trhu práce?

Tabulka 19: Právní ochrana na trhu práce v ČR

	celkem		muži		ženy	
	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>
<i>ano</i>	3	2 %	3	5 %	0	0 %
<i>spíše ano</i>	13	8 %	9	15 %	4	4 %
<i>spíše ne</i>	80	48 %	24	39 %	56	52 %
<i>ne</i>	43	26 %	13	21 %	30	28 %
<i>nevím</i>	29	17 %	12	20 %	17	16 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 14: Právní ochrana na trhu práce v ČR (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Téměř polovina dotazovaných (48 %) je názoru, že v České republice spíše není dostatečná právní ochrana proti diskriminaci na trhu práce (Graf 14). U žen tato odpověď převažovala (52 %). O tom, že není dostatečná legislativní ochrana, je přesvědčeno 26 % respondentů. O tom že v ČR je dostatečná ochrana, není přesvědčena ani jedna žena, muži jsou toho názoru v 5 % případů. Dalších 8 % respondentů na otázku odpovědělo spíše ano. Tuto možnost též zvolilo více mužů (15 %) než žen (4 %). Nevím označilo 17 % účastníků šetření.

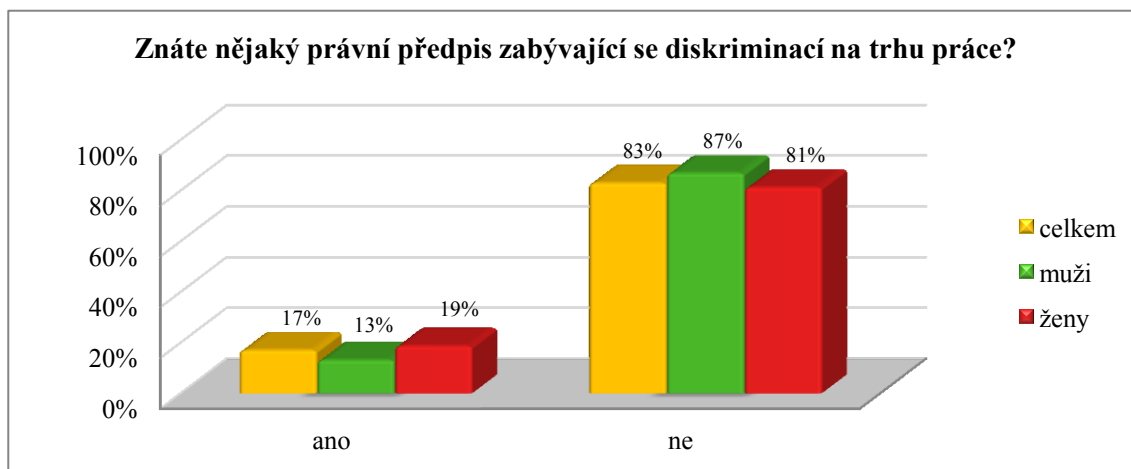
13. OTÁZKA: Znáte nějaký právní předpis zabývající se diskriminací na trhu práce? Pokud ano uveďte který.

Tabulka 20: Znalost právních předpisů zabývajících se diskriminací na trhu práce

	celkem		muži		ženy	
	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>	<i>počet</i>	<i>%</i>
ano	28	17 %	8	13 %	20	19 %
ne	140	83 %	53	87 %	87	81 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 15: Znalost právních předpisů zabývajících se diskriminací na trhu práce (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Pouze 17 % dotazovaných zná nějaký konkrétní právní předpis, zabývajících se diskriminací na trhu práce (Graf 15). Nejčastěji uváděným byl zákoník práce, který označilo 71 % respondentů, kteří mají povědomí o právní legislativě. Dalším uváděným byl antidiskriminační zákon, který uvedlo 14 % dotazovaných. Listinu základních práv a svobod odpovědělo 11 % respondentů a v 7 % odpovědí byl zmíněn zákon o zaměstnanosti, po 4 % Ústava České republiky a Všeobecná deklarace lidských práv a svobod.

Porovnání výsledků na základě věku.

Největší znalosti právní problematiky prokázali respondenti ve věku 25 – 34 let, kterých nějaký předpis uvedlo 18 %. Nejmenší znalosti v této oblasti mají dotazovaní od 35 do 44 let, kde vepsalo odpověď pouze 8 % respondentů.

Porovnání výsledků na základě vzdělanosti respondentů

Největší právní znalosti v této oblasti zaznamenali vysokoškoláci, u kterých 32 % dotazovaných znalo některý z právních předpisů, naopak nejméně kladných odpovědí značili dotazovaní s maturitou, pouze 11 %.

5 NÁVRH ZMĚN

Oblast pro níž navrhuji následující kroky ke zlepšení, je zaměřena především na věkovou diskriminaci:

1) Kooperace škol a firem

Střední a vysoké školy by se měli více propojit s pracovní sférou. To, co absolventům znemožňuje uplatnit se na trhu práce, je jejich nezkušenost a téměř nulová praxe. Systém, který je nastavený dnes, je pro získání kýžených zkušeností nedostatečný. Větší spolupráce škol s firmami umožní studentům již během studia nasbírat cenné zkušenosti, které mohou následně uplatnit při svém vstupu na pracovní trh.

2) Celoživotní vzdělávání

Důležitá je podpora celoživotního vzdělávání. Mnoho předsudků o starších pracovnících vzniká na základě názoru, že starší zaměstnanci jsou nepřizpůsobiví vůči novým technologiím a moderním postupům. Neustálé sebezdokonalování se, může přispět k jejich lepším možnostem na trhu práce.

3) Informovanost

Jak ukázaly výsledky dotazníkového šetření, jen velmi málo lidí zná nějaký antidiskriminační nástroj. Je tedy potřeba zvýšit povědomí o právech, jenž lidé v oblasti rovného zacházení na trhu práce mají. Důležité je, aby se zefektivnila komunikace mezi občany a veřejnou správou.

6 ZÁVĚR

Cílem této práce bylo zjistit aktuální situaci v oblasti diskriminace na trhu práce. Dotazníkové šetření skutečně takové jednání potvrdilo. Z výsledků je patrné, že o vyskytující se diskriminaci jsou přesvědčeni všichni respondenti bez ohledu na pohlaví, věk či vzdělání. V otázce chápání diskriminace jako společenského problému, který by měl být řešen, už to tak jednoznačné není. Jsou o tom přesvědčeny především osoby nad 45 let, což lze přikládat faktu, že tito lidé patří k nejohroženější skupině na trhu práce. O diskriminaci jako problému a nutnosti řešit jej, jsou kategoricky přesvědčeny i ženy.

Přestože z dotazníkového šetření vyplynulo, že osobní zkušenost s diskriminací má více mužů, nelze toto zjištění paušalizovat a tvrdit, že muži patří v oblasti práce k utlačovanější skupině. Výsledek je ovlivněný nízkým počtem respondentů, tudíž v tomto směru nelze dělat vypovídající závěry. Ovšem samotné zjištění, že osobní zkušenost s diskriminací má 24 % respondentů, je poměrně alarmující. Starší lidé a ženy jsou navíc přesvědčeni o rostoucím trendu znevýhodňování.

Nejčastěji uváděnou příčinou, vedoucí k diskriminaci na trhu práce, je věk. Věk je totiž možným terčem diskriminace i za předpokladu, že se v čase mění. Mladí jsou znevýhodňováni kvůli nedostatečným zkušenostem, lidé ve středním věku kvůli rodině a starší kvůli předsudkům okolí.

I přes mnohá zákonná opatření se takovéto nepřijatelné chování nevyskytuje ojediněle. Příčin je několik. Diskriminace je téměř ve všech formách velmi těžko prokazatelná. I když je důkazní břemeno na straně žalovaného, jen velmi málo případů se dostane až k soudnímu řešení. To souvisí i s dalším negativním zjištěním, a to velmi nízkou informovaností občanů v oblasti práva této problematiky. Pouhých 17 % dotazovaných prokázalo znalost konkrétního právního předpisu. I přesto 64 % respondentů považuje ochranu v České republice za nedostatečnou. Je tedy nutné společnost v této oblasti vzdělávat. Příliš mnoho zákonů a opatření totiž může mít opačný efekt, který bude odrazovat od zaměstnání rizikových skupin. Je třeba dbát

na kvalitu ochranných opatření a jejich dodržování, než na kvantitu vedoucí ke zhoršení situace.

Diskriminace je historicky hluboko zakořeněným problémem, vycházející z neopodstatněných obav, předsudků a stereotypů. Úplné vymýcení je dlouhodobou záležitostí. Jako nejdůležitější krok k jejímu potlačení se jeví výchova celé společnosti k toleranci a dodržování rovných příležitostí vůči všem bez rozdílu.

7 SUMMARY

The aim of my thesis titled Discrimination in the labour market is to find and describe the most common forms of discrimination and the related legislation of the Czech Republic and European Union.

The practical part deals with the findings of the current situation. It was achieved by means of a survey, in which 168 people participated. It was confirmed that discrimination in the Czech labour market, as a matter of fact, exists. Furthermore, it was ascertained that 24 % of the respondents experienced discrimination. Another 47 % heard about somebody having been discriminated. Respondents also believe that discrimination in the labour market is increasing and it is a problem that should be addressed.

The most frequently occurring discriminatory reasons are:

- age
- parenthood
- sex

Research also showed a very low degree of an awareness of the respondents in the area of discrimination laws.

This issue is very topical today. Despite there being many legal instruments, discrimination in the labour market is very difficult to substantiate. It is necessary to strengthen anti-discrimination measures, consistently monitor their compliance and to raise awareness of citizens, how to defend themselves against this socially unacceptable behaviour.

Key words:

discrimination, labour market, equal treatment, law

8 SEZNAM LITERATURY

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 2. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2004, 475 s. Právnické učebnice (C.H. Beck). ISBN 80-717-9853-3.

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

BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, 405 s. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-807-4003-158.

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

DUDOVÁ, Radka. *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008, 308 s. ISBN 80-733-0138-5.

FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo: komentář*. 1. vyd. Překlad Tereza Kodíčková. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, 209 s. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-802-5410-547.

HARTL, P. HARTLOVÁ, H.. *Velký psychologický slovník*. Vyd. 4., V Portálu 1. Ilustrace Karel Nepraš. Praha: Portál, 2010, 797 s. ISBN 978-80-7367-686-5.

HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ M., ZAMBOJ, L. *Trh práce a diskriminace: komentář*. Vyd. 1. Překlad Tereza Kodíčková. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008, 145 s. EDIS, ediční řada disertačních prací Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity, sv. 2. ISBN 978-80-254-2662-3.

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

MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. 2.vyd. Praha: Portál, 2003. ISBN 78-80-7367-368-0.

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

NAVRÁTIL, Pavel. *Romové v české společnosti: (vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií)*. Vyd. 1. Překlad Jana Cviková, Ol'ga Pietruchová. Praha: Portál, 2003, 223 s. ISBN 80-717-8741-8.

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

STIEGLER, Barbara. *Ako uplatňovať rodové hladisko: aspekty stratégie Európskej únie*. 1. vyd. Překlad Jana Cviková, Ol'ga Pietruchová. Bratislava: Aspekt, 2002, 69 s. ISBN 80-855-4932-8.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6.

VALDROVÁ, Jana. *Gender a společnost: (vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií)*. Vyd. 1. Překlad Jana Cviková, Ol'ga Pietruchová. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně - Ústí nad Labem, 2006, 236 s. ISBN 80-704-4808-3

Velký slovník naučný a/l. 1. vyd. Praha: DIDEROT, 1999, 842 s. ISBN 80-902-7231-2.

VIDOVIČOVÁ, Lucie. *Stárnutí, věk a diskriminace - nové souvislosti: komentář*. 1. vyd. Překlad Tereza Kodíčková. Brno: Masarykova univerzita Brno, Mezinárodní politologický ústav, 2008, 233 s. EDIS, ediční řada disertačních prací Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity, sv. 2. ISBN 978-802-1046-276.

Internetové zdroje

BURDOVÁ, J. CHAMOUTOVÁ, D. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzdělání 2010* [online]. Praha, 2010 [cit. 2011-07-12]. Dostupný z WWW:

<http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/NZabs_duben2010_pro_www.pdf>

Dánsko. Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

In: 2005. [online] [cit. 2012-03-26]. Dostupný z WWW:

<<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=122522>>

European Network of Legal experts in the Non-discrimination Field. [online]. [cit.

2012-03-26]. Dostupný z WWW: <<http://www.non-discrimination.net>>

Minister for ligestilling. [online]. [cit. 2012-03-26]. Dostupný z WWW:

<<http://www.lige.dk/>>

Ministerstvo zahraničních věcí České republiky. [online]. [cit. 2012-03-26]. Dostupný

z WWW: <http://www.mzv.cz/jnp/cz/encyklopedie_statu/evropa/dansko/index.html>

PINCUS.F. L. *Discrimination comes in many forms: Individual, institutional, and structural. The American Behavioral Scientist* [online]. 1996, 40(2) [cit. 2011-10-25].

Dostupný z WWW:<<http://search.proquest.com/docview/214748394?accountid=9646>>.

SPOUSTOVÁ, Ivana. Diskriminace na základě pohlaví. [online]. [cit. 2012-05-01].

Dostupný z WWW: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/oldweb/info.php?article=86>>

TOMEI, Manuela. Work prejudice 'takes new forms'. [online]. [cit. 2012-05-01].

Dostupný z WWW: <<http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/6642383.stm>>

VIDOVICOVÁ, Lucie RABUŠIC, Ladislav. *Věková diskriminace - ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. Praha, Brno : VÚPSV, 2005. 54 s. Výzkumné zprávy. [online] [cit. 2011-10-25].

Dostupný z WWW: < http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_158.pdf>

Legislativní dokumenty

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

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

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

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

9 SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

EHS	Evropské hospodářské společenství
ES	Evropské společenství
ESUO	Evropské společenství uhlí a oceli
EU	Evropská unie
EUROATOM	Evropské společenství pro atomovou energii
MOP	Mezinárodní organizace práce
OSN	Organizace spojených národů
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
ÚP	Úřad práce

10 SEZNAM GRAFŮ, TABULEK A OBRÁZKŮ

10.1 Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví (v %)	32
Graf 2: Zaměstnanost v jednotlivých sektorech (v %)	36
Graf 3: Pohled na diskriminaci na trhu práce v ČR (v %)	37
Graf 4: Diskriminace jako společenský problém (v %)	39
Graf 5: Růst diskriminace na trhu práce (v %)	41
Graf 6: Zkušenost s diskriminací na trhu práce (v %)	43
Graf 7: Osobní zkušenost s diskriminací na trhu práce (v %)	45
Graf 8: Účast na pracovním pohovoru (v %)	47
Graf 9: Otázky zavádějící k diskriminaci při přijímacím pohovoru (v %)	48
Graf 10: Příčiny diskriminace na trhu práce (v %)	49
Graf 11: Nejčastěji diskriminovaná věková kategorie na trhu práce (v %)	52
Graf 12: Diskriminace čerstvých absolventů škol (v %)	53
Graf 13: Diskriminace osob ve věku 50+ (v %)	54
Graf 14: Právní ochrana na trhu práce v ČR (v %)	56
Graf 15: Znalost právních předpisů zabývajících se diskriminací na trhu práce (v %)	57

10.2 Seznam tabulek

Tabulka 1: Rodinný stav	32
Tabulka 2: Počet dětí	33
Tabulka 3: Věk	33
Tabulka 4: Nejvyšší dosažené vzdělání	34
Tabulka 5: Zaměstnanost	35
Tabulka 6: Pohled na diskriminaci na trhu práce v ČR	37
Tabulka 7: Diskriminace jako společenský problém	39
Tabulka 8: Růst diskriminace na trhu práce	41
Tabulka 9: Zkušenost s diskriminací na trhu práce	43

Tabulka 10: Osobní zkušenost s diskriminací na trhu práce	45
Tabulka 11: Účast na pracovním pohovoru	47
Tabulka 12: Otázky zavádějící k diskriminaci při přijímacím pohovoru	47
Tabulka 13: Příčiny diskriminace na trhu práce	49
Tabulka 14: Příčiny - na základě věku respondentů	50
Tabulka 15: Příčiny - na základě vzdělání respondentů	51
Tabulka 16: Nejčastěji diskriminovaná věková kategorie na trhu práce	52
Tabulka 17: Diskriminace čerstvých absolventů škol	53
Tabulka 18: Diskriminace osob ve věku 50+	54
Tabulka 19: Právní ochrana na trhu práce v ČR	55
Tabulka 20: Znalost právních předpisů zabývajících se diskriminací na trhu práce	56

10.3 Seznam obrázků

Obrázek 1: Flexicurity	26
------------------------------	----

11 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Dotazník

PŘÍLOHA 1

DOTAZNÍK – DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

Dobrý den, jmenuji se Klára Kubešová a jsem studentkou 3. ročníku Ekonomické fakulty na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích. Ráda bych Vás požádala o vyplnění anonymního dotazníku, jehož výsledky budou použity ke zpracování bakalářské práce na téma "Diskriminace na trhu práce". Děkuji za spolupráci.

1) Myslíte si, že v ČR dochází k diskriminaci na trhu práce?

- a) ano b) spíše ano c) spíše ne d) ne

2) Je podle Vás diskriminace na trhu práce závažný společenský problém, který by měl být řešen?

- a) ano b) spíše ano c) spíše ne d) ne

3) Myslíte si, že v současné době diskriminace na trhu práce přibývá?

- a) ano b) spíše ano c) spíše ne d) ne e) nevím

4) Setkal/a jste se ve svém životě s diskriminací na trhu práce?

- a) ano, osobně
b) ano, z doslechu (přejděte k otázce č. 6)
c) nesetkal/a (přejděte k otázce č. 6)

5) Ve které situaci jste se setkal/a s diskriminací na trhu práce?

* více možných odpovědí

- ☐ při hledání zaměstnání (např. inzeráty)
☐ při pracovním pohovoru
☐ v rámci zkušební doby
☐ v zaměstnání
☐ jinde.....

6) Účastnil/a jste se někdy pracovního pohovoru?

- a) ano b) ne (přejděte k otázce č. 8)

7) *Byly Vám někdy u přijímacího pohovoru pokládány otázky zavádějící k diskriminaci?*

(např. Kolik máte dětí? Plánujete rodinu? Jste ženatý/vdaná? Máte nějaký handicap?)

- a) ano
Které?
- b) ne

8) *Jste zaměstnán/a?*

- a) ano b) ne, jsem OSVČ c) ne, jsem v evidenci Úřadu práce
- d) ne, jsem student/ka e) ne, jsem ve starobním důchodu f) ne, z jiného důvodu

*Pokud ne, přejděte k otázce č. 10

9) Jste zaměstnán/a

- a) v soukromém sektoru b) ve veřejném sektoru

10) *Co je podle vás nejčastějším důvodem k diskriminaci na trhu práce?*

* více možných odpovědí

- ☐ věk
- ☐ pohlaví
- ☐ rodičovství
- ☐ rodinný stav
- ☐ náboženské vyznání
- ☐ politické názory
- ☐ národnost
- ☐ zdravotní stav
- ☐ sexuální orientace

11) V jaké věkové kategorii podle Vás dochází nejčastěji k diskriminaci na trhu práce?

- a) 15 – 24 let b) 25 – 34 let c) 35 – 44 let d) 45 – 54 let
e) 55 – 64 let f) 65 let a více g) žádné

12) Myslíte si, že dochází na trhu práce k diskriminaci čerstvých absolventů škol?

- a) ano, z důvodu..... b) ne

13) Myslíte si, že dochází na trhu práce k diskriminaci osob ve věku 50+?

- a) ano, z důvodu..... b) ne

14) Myslíte si, že je v ČR dostatečná právní ochrana proti diskriminaci na trhu práce?

- a) ano b) spíše ano c) spíše ne d) ne e) nevím

15) Znáte nějaký právní předpis zabývající se diskriminací na trhu práce? Pokud ano, uveďte který.

.....

16) Pohlaví

- a) muž b) žena

17) Věk

- a) 15 – 24 let b) 25 – 34 let c) 35 – 44 let d) 45 – 54 let
e) 55 – 64 let f) 65 let a více

18) Nejvyšší dosažené vzdělání

- a) základní b) středoškolské bez maturity c) středoškolské s maturitou
d) vyšší odborné e) vysokoškolské

19) Rodinný stav

- a) svobodný/á b) ženatý/vdaná c) rozvedený/á d) vdovec/vdova

20) Počet dětí

- a) 0 b) 1 c) 2 d) 3 e) 4 a více