

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra Řízení

Teze bakalářské práce

Diskriminace na trhu práce

Vypracovala: Kateřina Součková

Vedoucí práce: Ing. Markéta Kocourková, Ph.D.

České Budějovice

2023

Klíčová slova:

diskriminace, trh práce, rovnost

Anotace:

Cílem bakalářské práce je analyzovat současný stav diskriminace na trhu práce a navrhnout možná opatření směřující k snížení diskriminace. Práce nejprve popisuje základní definice diskriminace a různé formy obtěžování na pracovišti. Metodika práce je zajištěna dotazníkovým šetřením mezi 185 respondenty všech věkových a sociálních skupin. Pro snížení diskriminace i jejího dopadu na společnost z této práce vyplývají konkrétní doporučení, jako je odborné vzdělávání k přijetí preventivních opatření proti všem formám obtěžování a diskriminaci na pracovišti a také důsledné sledování pracovního zázemí v kontextu spokojenosti s prací, která je důležitá pro dobrý výkon pracovníků.

Úvod a přehled literatury

Diskriminace na trhu práce je v dnešní době stále komplexním a závažným problémem, který může mít vážné důsledky pro jednotlivce i společnost jako celek. Diskriminace na trhu práce může být motivována různými faktory jako je pohlaví, věk, rasa, sexuální orientace, zdravotní postižení a další. I přesto, že se o této problematice diskutuje již mnoho let a byla provedena řada studií, stále existují pracovní místa, kde jsou jednotlivci diskriminováni. Cílem této bakalářské práce je analyzovat současný stav diskriminace na trhu práce a navrhnout možná opatření směřující k snížení diskriminace. Práce se zaměřuje na analýzu různých forem diskriminace v pracovním prostředí a na možnosti, jak tuto problematiku řešit. Hlavním cílem je vytvořit ucelený obraz o diskriminaci na pracovním trhu a na základě toho navrhnout určitá doporučení a opatření pro prevenci a řešení diskriminace. První kapitola slouží k nastínění řešené problematiky. Pro dosažení cílů byla využita kvantitativní metoda výzkumu a součástí výzkumu bylo také testování hypotézy, zda existuje statisticky významný rozdíl v diskriminaci mezi muži a ženami. Výsledky této práce poskytují cenné informace a mohou být inspirací pro vzdělávací programy zaměřené na prevenci a řešení diskriminace v pracovním prostředí. Tato práce je rovněž přínosná pro širokou veřejnost, včetně pracovníků a zaměstnavatelů, kteří se snaží eliminovat diskriminaci na pracovišti.

Rovnost

„Zásada rovnosti vychází ze vznešené ideje, že všichni lidé by měli mít právo, aby k nim bylo v různých životních situacích přistupováno rovným a spravedlivým způsobem, měli stejné příležitosti k společenskému i pracovnímu uplatnění, a v konečném důsledku tedy i stejné šance vést kvalitní a šťastný život.“ (Tomšej, 2020, str. 13)

Nezáleží, zda jste mladý student či starší jedinec, každý má právo najít si zaměstnání, chodit do školy nebo jen trávit svůj volný čas při oddechových aktivitách (Turner, 2019).

Diskriminace

S rovností úzce souvisí diskriminace. Za diskriminaci můžeme považovat porušení zásad rovnosti zakotvené právem. Hovoříme o vylučování, znevýhodňování nebo naopak preferování určitých jedinců či celých skupin v soukromých či pracovněprávních vztazích (Fialová a kol., 2010).

„Diskriminace je postihnutelná, pokud k ní došlo na základě tzv. diskriminačních důvodů.“ (Fialová a kol., 2010, str. 13)

Diskriminací naopak není požadovaná kvalifikace na určitou pracovní pozici či určitá praxe v oboru, která je pro vykonávání práce nezbytně nutná. Existují určité výjimky, např. zaměstnávání těhotných žen, kdy jejich zaměstnávání upravuje pracovněprávní předpis. Stejným pravidlům podléhá i skupina zdravotně postižených a pracovníci do 18 ti let věku. Ve stručnosti lze říct, že diskriminací je odlišné zacházení na základě obecně definované skupiny, kterou nelze nijak ovlivnit, jedná se o věk, pohlaví nebo zdravotní stav (Rendlová, 2020).

Trh práce

Na trhu práce máme na jedné straně tržní poptávku po práci a na druhé straně tržní nabídku práce. Konkurence na tomto trhu vzniká v důsledku toho, že práci poptává mnoho různých

firem a práci nabízí mnoho individuálních jedinců. Trh práce by měl být v ideálním případě v rovnováze, jakákoliv nerovnost na tomto trhu vede buď k nezaměstnanosti nebo přebytku pracovních sil (Holman, 2000). Trh práce zároveň ovlivňuje podnikový systém a jedná se o zvláštním druh trhu, kde jsou lidské zdroje tou nejdůležitější proměnou. Nositelem pracovní síly je člověk, který seberealizací na trhu práce ovlivňuje své sociální postavení. Jedná se o výrobní faktor, bez kterého nemůže podnik fungovat, prosperovat nebo být schopen konkurovat ostatním podnikům (Duchon a kol., 2008).

Přímá a nepřímá diskriminace

Pokud zaměstnavatel přijímá do svého týmu pouze mužský či ženský kolektiv nebo nepřijímá osoby starší určité věkové hranice. Jedná se o přímou diskriminaci, kde je diskriminační důvod přímo otevřen a pojmenován a zároveň o tomto důvodu není pochyb. Chápeme ji jako jednání, kde je s určitou osobou či skupinami zacházeno jinak, než by bylo za stejných podmínek jednáno s jinými osobami či skupinami. Příkladem může být obsazení pracovní pozice mužem místo ženy se stejnou kvalifikací jen proto, že se jedná právě o ženské pohlaví. Nepřímá diskriminace je na určení mnohem složitější než diskriminace přímá. Jedná se o složitější situaci, kde musíme posoudit neutrální důvod a zároveň diskriminační důvod (Tomšej, 2020).

Cíl práce

Cílem práce je analýza současného stavu diskriminace na trhu práce a navržení možných opatření směřujících k snížení diskriminace. K dosažení cíle byly využity výzkumné otázky, z kterých byly následně formulovány hypotézy. Na základě výsledků výzkumu byly stanovené hypotézy ověřovány pomocí statistických metod.

Konkrétně se jedná o tyto výzkumné otázky:

- Dochází na pracovním trhu k větší diskriminaci žen?
- Jaké jsou nejčastější typy diskriminace, se kterými se zaměstnanci na trhu práce setkávají?
- Jsou starší pracovníci častěji vystaveni diskriminaci než mladší pracovníci?
- Jaký je současný stav diskriminace na základě rasy?
- Mohou mít diskriminační důvody za následek nepřijetí do zaměstnání?

Na základě těchto výzkumných otázek byly formulovány tyto konkrétní hypotézy:

Hypotéza 1 – Na trhu práce zažívají diskriminaci častěji ženy než muži

Hypotéza 2 – Věk jako důvod diskriminace je na trhu práce častější než diskriminace na základě rasy

Hypotéza 3 – Při výkonu práce se vyskytuje diskriminace častěji než při přijímání do zaměstnání

Hypotéza 1 byla formulována na základě několika důvodů. Jedním z nich jsou genderové předsudky a stereotypy, které navzdory dosavadním opatřením převládají. Dalším a hlavním důvodem je rozdíl v odměňování žen a mužů, kde tento rozdíl zobrazuje ukazatel gender pay gap, který v roce 2021 v rámci Evropské unie průměrně činil 12,7 % (Eurostat, 2023). Česká

republika je v tomto roce nadprůměrná s 15 % (Eurostat,2023). Mezi uchazeči o zaměstnání převládali v roce 2021 osoby ve věku 55–59 let (Český statistický úřad, 2021). Na základě těchto údajů by bylo možné se domnívat, že věk bude častým důvodem diskriminace, ale na druhou stranu mnoho zaměstnavatelů preferuje stabilitu, zkušenosti nebo budují celkovou image firmy, která cílí na trvalou udržitelnost a péči o stále zaměstnance. Co se týče rasové diskriminace, tak v České republice je všeobecně známým faktem diskriminace Romů. Hypotéza č. 3 byla stanovena na základě různých aspektů. Na pracovišti se zaměstnanci mohou setkat s jakoukoli formou diskriminace. Na druhou stranu s těmito diskriminačními důvody se mohou jedinci setkat i v jiných situacích, ale na pracovišti navíc může docházet i k sexuálnímu obtěžování, mobbingu či bossingu, který se např. při vyhledávání pracovních příležitostí nevyskytuje.

Metodika

Výzkumné šetření bylo provedeno pomocí kvantitativního výzkumu. Jako metoda sběru dat byla zvolena metoda dotazování pomocí dotazníkového šetření, které bylo zajištěno prostřednictvím online dotazníkového nástroje Survio. Pro následné vyhodnocení získaných dat byly využity statistické metody včetně základní popisné statistiky, která byla využita k charakterizaci souboru dat. Pro posouzení statistické významnosti byl využit statistický test chí-kvadrát na základě porovnávání očekávaných četností s četnostmi získanými.

Dotazník vytvořený pro účely tohoto výzkumu byl distribuován pomocí sociálních sítí a vlastních kontaktů autorky bakalářské práce během ledna a února 2023, jak již bylo zmíněno výše. Dotazník lze nalézt v Příloze 1. Celkem si odkaz s dotazníkem zobrazilo 220 osob. Z uvedeného počtu osob dotazník vyplnilo 185 respondentů, přičemž všechny odpovědi byly vhodné k vyhodnocení. Celková úspěšnost vyplňování dosáhla 84,4 %. Dotazník se skládá celkem z 16 otázek. Jedná se především o otázky uzavřené s výjimkou otázek č. 3,4,5,16, které jsou polouzavřené a dávají respondentům možnost vyjádření i když nevybrali žádnou možnost ze seznamu. V dotazníku se nachází i otázky, které jsou závislé na předchozích odpovědích dotazovaných, jedná se o tzn. logickou strukturu dotazníku. Otázky, které jsou položeny každému respondentovi jsou označeny čísla 1,3,4,5,6,10,11,12,13,14,15,16.

Pro bližší charakteristiku dotazovaných respondentů byly zvoleny kritéria pohlaví, věku, nejvyššího dosaženého vzdělání a pracovní odvětví.

Výsledky a diskuse

Výzkumné výsledky naznačují, že diskriminace na trhu práce je stále významným problémem a v tomto konkrétním výzkumu se s ní setkala polovina dotazovaných. Analýza získaných dat dále ukázala, že existuje několik diskriminačních důvodů, se kterými se na pracovišti zaměstnanci mohou setkat.

V průzkumu se objevila genderová diskriminace což znamená, že určitá skupina jedinců může být nadále diskriminována na základě pohlaví nebo genderové identity a mohou být považováni za méně cenné nebo jim může být odepřena možnost k rovným příležitostem. Diskriminaci genderové identity potvrzuje i průzkum Evropské agentury pro základní práva z roku 2020, který ukázal, že v rámci EU dochází i k častější diskriminaci lidí v LGBTI komunitě. Navzdory tomu, že na hladině statistické významnosti nebyla potvrzena hypotéza,

že ženy jsou na trhu práce diskriminovány častěji než muži, genderová diskriminace stále existuje a konkrétně v tomto průzkumu byly ženy z hlediska diskriminace dokonce tím postiženějším pohlavím. Je tedy důležité pokračovat v průzkumech k zajištění rovných příležitostí pro všechny a aby se minimalizovalo riziko tolerování této diskriminace. Důvodem zamítnutí hypotézy mohl být omezený rozsah výzkumu nebo také potencionálně se zlepšující situace v důsledku větší podpory rovnosti a diverzity v mnoha společnostech.

Ageismus jako forma diskriminace, která se týká věku může zahrnovat stereotypy a předsudky vůči jedincům na základě jejich věku. To může ovlivnit jejich schopnost získat nebo udržet stávající pracovní pozici. V průzkumu bylo zjištěno, že věk je významným faktorem, který může ovlivnit zaměstnání a kariéru jednotlivců. Hypotéza o tom, že věk je častěji diskriminačním důvodem, než rasa byla potvrzena. S věkovou diskriminací se setkala nejvíce jednotlivců ve věku 56 a více let, dále pak jedinci ve věku 41-55 let. Věk byl společně s pohlavím považován za nejčastější diskriminační důvod, zatímco rasa byla uvedena pouze v 8 % případů. To, že diskriminace na základě věku se stále vyskytuje potvrzuje i výzkum Ministerstva práce a sociálních věcí ČR z roku 2021, který ukázal, že diskriminace je stále běžným problémem v ČR, zejména se týká právě lidí na základě jejich věku. K minimalizaci rizika věkové diskriminace by mohly pomoci vzdělávací programy za účelem zvýšení povědomí o této problematice, kterou by konkrétně respondenti tohoto výzkumu uvítali.

Pokud již k diskriminaci na pracovním trhu dojde existují různé situace, při kterých se tato diskriminace může vyskytnout. V průzkumu se podařilo prokázat, že diskriminace se vyskytuje častěji během výkonu práce, což je velmi důležitý poznatek, který může mít vážné důsledky pro jednotlivce i pro celou společnost. Tato diskriminace může totiž vést k vyloučení jedinců z pracovního procesu, k narušení jejich kariéry a k omezení jejich možností se uplatnit v různých profesích. Problematiku šikany na pracovišti zkoumá i studie Workplace bullying and psychological distress of employees across socioeconomic strata: a cross-sectional study z roku 2019. Ta zjistila, že šikana na pracovišti má i negativní dopad na zdraví zaměstnanců a, že je důležité provádět opatření k prevenci a řešení této problematiky. V tomto případě je rovněž možné zavést vzdělávací procesy, které by zaměstnance a zaměstnavatele seznamovaly s jejich právy a povinnostmi, které jim ukládají právní předpisy před diskriminací na pracovišti. V konečném důsledku je důležité, aby byly podoktnuty určité kroky k další prevenci diskriminace na pracovišti a aby se diskriminace řešila včas a efektivně, jelikož se zároveň v rámci tohoto výzkumu podařilo zjistit, že diskriminace není v mnoha případech vůbec nahlášena nebo nemá žádný pozitivní dopad na řešení.

Celkové výzkumné výsledky ukazují, že diskriminace na trhu práce není jen jednorázovým problémem, ale stále se vyskytujícím jevem. Přestože byly zaznamenány pokroky v boji proti diskriminaci, existují stále oblasti, kde jsou jedinci vystaveni nerovnosti a diskriminaci na základě různých faktorů. Výsledky práce mají praktické důsledky pro zlepšení situace na trhu práce. Je nezbytné provádět osvětu a informovat zaměstnavatele o negativních důsledcích diskriminace na trhu práce a vyzývat je k nastavení objektivních a transparentních kritérií pro výběr zaměstnanců. Je také důležité zvyšovat povědomí o diskriminaci mezi pracovníky a poskytovat podporu a ochranu obětem diskriminace. Tato bakalářská práce se potýká rovněž s omezením v důsledku analýzy na základě dostupných dat, které nemohly zahrnout všechny možné faktory ovlivňující diskriminaci na trhu práce. Další výzkum by se mohl zaměřit na

další faktory této problematiky, například vliv dovedností a sociálního původu na diskriminaci v zaměstnání.

Návrhy opatření

Diskriminace na trhu práce je rozšířeným problémem, který má negativní dopad na společnost jako celek. Proto je důležité přijmout určitá opatření, která by mohla snížit výskyt diskriminace a zlepšit situaci na trhu práce.

Jedním z možných opatření, které by mohlo přispět k řešení této problematiky je tzv. whistleblowing. Whistleblowing je založen na oznamování nelegálních, neetických či diskriminačních praktik v organizaci zainteresovaným subjektům. Toto oznámení může podat stávající nebo bývalý zaměstnanec dané organizace. V České republice zatím ale neexistuje zákon, který by whistleblowing upravoval. Nicméně v některých zemích jako je Dánsko, Francie, Chorvatsko, Irsko nebo Portugalsko již takové zákony chránící oznamovatele před možnými potížemi ze strany zaměstnavatele existují. Taková zákonná úprava by mohla být vzorem pro úpravu legislativy i v České republice.

Dalším opatřením by mohlo být zavedení směrnice organizace, která by stanovila pravidla a postupy pro boj proti diskriminaci. Tato směrnice by měla být součástí každé organizace a měla by obsahovat konkrétní kroky, které by měla organizace přijmout v případě, že se diskriminace vyskytne. Konkrétně by směrnice mohla obsahovat několik bodů jako je samotné vymezení pojmu diskriminace, dále pak informace ohledně ochrany obětí diskriminace, kde by bylo vysvětleno, jaká práva mají oběti diskriminace a jak organizace zajistí ochranu těchto práv. Směrnice by rovněž měla obsahovat antidiskriminační politiku a postupy při školení zaměstnanců. Konkrétně určitá pravidla pro školení týkající se diskriminace, aby všichni byli informováni o formách diskriminace, jak diskriminaci detekovat a jak dále postupovat. Část směrnice by se měla věnovat i pravidlům pro přijímání nových zaměstnanců. Podstatnou částí by byla pravidla a postupy pro vyřešení diskriminace a případné stanovení sankcí a pokut pro případ, že organizace tuto směrnici poruší.

Diskriminace na základě pohlaví a mateřství by se v České republice dala pomocí různých opatření snížit. Stát a zaměstnavatelé by se měli začít více angažovat v otázce mateřství a měli by zpřístupnit ženám flexibilnější pracovní režimy a způsoby práce. V České republice platí nárok na mateřskou dovolenou po poměrně dlouhou dobu ve srovnání s jinými státy, konkrétním opatřením by mohlo být zavedení flexibilní mateřské dovolené, která by umožnila matkám více se zapojit do pracovního procesu dříve, než je tomu v současné době. K tomu by ale bylo potřeba zajistit větší dostupnost a kvalitu mateřských školek a jiných zařízení pro péči o děti a zároveň by zaměstnavatelé museli nabízet více flexibilních úvazků jako je home office, flexibilní pracovní doba nebo jiné formy práce. V neposlední řadě by zaměstnavatel mohl ženám po návratu z mateřské dovolené poskytnout stejnou nebo obdobnou pracovní pozici, jako před jejich odchodem.

V případě, kdy se zaměstnanec nebo uchazeč o práci stane obětí diskriminace, je důležité, aby věděl, kam se může obrátit. V České republice se oběti mohou obrátit na několik institucí, které mají za úkol pomoci a zároveň chránit oběti diskriminace, poskytnout jim poradenství a podporu v případě, že se setkají s diskriminací. Nezávislou institucí, která se zabývá

diskriminací je Ombudsman. Ombudsman je nezávislý veřejný činitel, který řeší stížnosti občanů na porušování lidských práv, včetně diskriminace na pracovním trhu. Má za úkol chránit a hájit práva občanů a pomáhat v situacích, kdy jsou tato práva porušena. Oběti se mohou obrátit také na organizace, které se přímo specializují na boj proti diskriminaci. Jednou z těchto organizací je Rada pro rovné příležitosti, která se zabývá ochranou před diskriminací na základě pohlaví a poskytuje poradenství a informace v oblasti diskriminace a boje proti ní. V neposlední řadě mohou oběti diskriminace kontaktovat také advokáty či právní poradce, kteří jim poskytnou právní pomoc a poradenství v případě, že se setkají s diskriminací. Důležité je, aby se oběti diskriminace nebály hledat pomoc a nevzdávaly se svých práv. K tomu by mohlo pomoci rozšíření informovanosti veřejnosti pomocí kampaní v médiích, informačních webových stránek nebo distribuce tištěných materiálů.

Organizace, které poruší Antidiskriminační zákon se mohou dostat do různých právních problémů. Pokud je diskriminace prokázána, mohou být vystaveny různým sankcím a pokutám. Podle Antidiskriminačního zákona jsou v České republice pokuty za diskriminaci poměrně vysoké. Pokud se například zjistí, že někdo porušil zákon o diskriminaci, může být potrestán až do výše 1 000 000 Kč. Kromě finančních sankcí mohou být firmy vystaveny negativní publicitě, což může mít škodlivý vliv na jejich obchodní pověst a ztrátu zákazníků. Proto je důležité, aby firmy a organizace braly diskriminaci vážně a přijímaly konkrétní kroky k jejímu zamezení.

Navržená opatření by se obtížně vyčíslovala v nákladech, ale lze konstatovat, že diskriminace na pracovišti je negativním jevem, který doprovází mnoho negativních jevů jako je ztráta produktivity, výkonnosti a vyšší míra stresu na pracovišti. To v sobě zahrnuje i nepřímé náklady, které souvisí se zvýšenou absencí a fluktuací pracovníků a s tím spojené náklady na náhradu zaměstnanců. Navíc diskriminace na pracovišti může ovlivnit i tržby společnosti z důvodu špatné reputace firmy v očích zákazníků nebo potenciálních zaměstnanců.

Závěrem lze konstatovat, že boj proti diskriminaci na trhu práce vyžaduje komplexní a systematický přístup. Organizace by měly mít vypracovanou výše zmíněnou směrnici a postupy, aby byli zaměstnanci dobře informováni. Zároveň je důležité, aby firmy dbaly na rovné příležitosti při náboru nových zaměstnanců a dodržovaly Antidiskriminační zákon. V boji proti diskriminaci na pracovním trhu je důležité, aby všechny subjekty včetně státu, firem a obětí diskriminace spolupracovaly a úzce komunikovaly. Tak by bylo možné zajistit, že diskriminace bude snížena a že každý bude mít stejné příležitosti bez ohledu na pohlaví, rasu, původ či další charakteristiky.

Závěr

Výsledky této bakalářské práce naznačují, že se s diskriminací setkala polovina dotazovaných respondentů a diskriminace na pracovním trhu je stále velkým problémem, který musí být řešen. Navzdory tomu, že se jedná o aktuální téma a že se v posledních letech v této oblasti podniká řada opatření, jako například přijímání antidiskriminačních zákonů, je zjevné, že tato opatření nejsou dostatečná a diskriminace stále přetrvává.

V rámci výzkumu byly stanoveny hypotézy, které byly následně testovány kvantitativní metodou. Výsledky na hladině statistické významnosti naznačují, že neexistuje prokazatelný

rozdíl mezi diskriminací mužů a žen, ale v tomto konkrétním případě byly ženy diskriminovány častěji. Nicméně, bylo prokázáno, že diskriminace na základě věku je častější než diskriminace na základě rasy a že se diskriminace častěji vyskytuje během výkonu práce než při přijímání do zaměstnání.

Výzkum také ukázal, že většina dotazovaných nikdy nenahlásila diskriminační chování nadřízeným nebo jinému oprávněnému subjektu. Tento fakt poukazuje na to, že je třeba více se věnovat informování zaměstnanců o jejich právech v této oblasti a vytvořit pro ně bezpečný a důvěryhodný prostor, kde mohou nahlásit diskriminaci bez obav z negativní důsledků.

V rámci této bakalářské práce byla také navržena konkrétní opatření a doporučení, která by mohla pomoci v boji proti diskriminaci. Mezi tato opatření patří zavedení whistleblowingu do právní řádu České republiky, úprava mateřské dovolené, zavedení směrnice organizace o diskriminaci a zvýšení informovanosti obětí diskriminace o subjektech na které se v takových případech obracet.

V závěru práce je rovněž důležité zdůraznit význam diverzity na pracovišti. Zaměstnavatelé by měli být v této oblasti více aktivní a měli by vytvářet prostředí, které je přívětivé pro různorodost pracovních týmů. Měli by usilovat o vytvoření kultury, která podporuje různé pohledy, zkušenosti nebo myšlení, které může mít mnoho přínosů, jako například zlepšení produktivity, inovace a kreativity. Celkově lze říct, že diverzita na pracovišti je klíčovým faktorem pro úspěch v dnešním globalizovaném a rychle se měnícím světě. Zaměstnavatel, který se bude aktivně snažit vytvářet prostředí, které podporuje různorodost a zabraňuje diskriminaci, bude mít při získávání talentů a udržování produktivního pracovního prostředí výhodu nad konkurenty.

Případný další výzkum by se mohl zaměřit na další faktory této problematiky, například vliv dovedností a sociálního původu na diskriminaci v zaměstnání nebo na identifikaci překážek, které brání zaměstnavatelům v implementaci antidiskriminačních opatření a jak lze tyto překážky překonat.

Seznam literatury použité v tezi

Článek:

European Commission, Directorate-General for Communication, (2020). *Zaostřeno na EU a rovnost LGBTI osob*, Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2775/438928>

Chan, C., Wong, J., Yeap, L. et al. Workplace bullying and psychological distress of employees across socioeconomic strata: a cross-sectional study. *BMC Public Health* 19 (Suppl 4), 608 (2019). <https://doi.org/10.1186/s12889-019-6859-1>

Dokument:

Rendlová, M. (2020). Manuál pro implementaci řízení lidských zdrojů s ohledem na zamezení diskriminace a dalších negativních jevů na pracovišti Krajský úřad Kraje Vysočina. Získáno z <https://docplayer.cz/201626105-Manual-pro-implementaci-rizeni-lidskych-zdroju-s-ohledem-na-zamezeni-diskriminace-a-dalsich-negativnich-jevu-na-pracovisti-krajsky-urad-kraje-vysocina.html>

SocioFactor s.r.o. (b.r.). Analýza dopadu antidiskriminačního zákona na ochranu před věkovou diskriminací právního rámce péče a nedůstojného zacházení či zneužívání seniorů. 2021, 104 stran.

Kniha:

Duchoň, B., & Šafránková, J. (2008). *Management: Integrace tvrdých a měkkých prvků řízení* (Vyd. 1). Praha: C.H. Beck.

Fialová et al., E. (2010). *Neviditelný problém: Rovnost a diskriminace v Praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender studies.

Holman, R. (2000). *Základy ekonomie: Pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ* (Vyd. 1). Praha: C.H. Beck.

Tomšej, J. (2020). *Diskriminace na pracovišti* (První vydání). Praha: Grada Publishing.

Turner, J. (2019). *What is equality?* New York: PowerKids Press.

Plný seznam použité literatury je uveden v textu bakalářské práce

Další bibliografické údaje

Bachelor thesis

Author: Kateřina SOUČKOVÁ

Academic Year: 2022/2023

Department of Management, Faculty of Economics, University of South Bohemia in Ceske Budejovice, Czech Republic

Thesis supervisor: Ing. Markéta Kocourková, Ph.D.

Number of pages: 64

Language of thesis: CZ

Title of Thesis: Discrimination in the Labour Market

Annotation:

The aim of the bachelor thesis is to analyse the current state of discrimination in the labour market and to propose possible measures to reduce discrimination and all forms of harassment. At first the work describes the basic definitions of discrimination and different types of harassment in the workplace. The methodology is ensured by a questionnaire survey among 185 respondents of all ages and social groups. To reduce both discrimination and its impact on society, this work results in concrete recommendations such as vocational training to take preventive measures against all forms of harassment and discrimination in the workplace as well as consistent monitoring of work background in the context of job satisfaction, which is important for good performance of workers.

Key words:

discrimination, labour market, equality

Příloha 1: Dotazník