

Příčiny diskriminace na trhu práce

Bc. Veronika Strouhalová

Diplomová práce
2012



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Veronika STROUHALOVÁ**

Osobní číslo: **H10603**

Studijní program: **N 7501 Pedagogika**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Příčiny diskriminace na trhu práce**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek jako podklad pro navazující praktický výzkum.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace výzkumného šetření v oblasti diskriminace.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

ČERNÝ, Jiří. Sociální diskriminace pod lupou. Praha: Otevřená společnost, 2006. ISBN 80-903331-7-6.

GAVORA, Peter. Úvod do pedagogického výzkumu. Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6.

JACHANOVÁ, Alena. Rovné příležitosti do firem. Praha: Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-15-3.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. Management genderových vztahů: Postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.

SOKAČOVÁ, Linda. Kariéra, rodina, rovné příležitosti: Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce. Praha: Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-12-9.

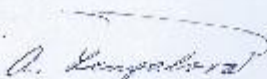
Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Eliška Zajitzová, Ph.D.**

Ústav pedagogických věd

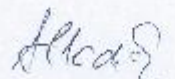
Datum zadání diplomové práce: **30. listopadu 2011**

Termín odevzdání diplomové práce: **27. dubna 2012**

Ve Zlíně dne 12. ledna 2012


doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

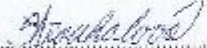
Baru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾;
- budu na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci – nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. z nekomerčním účelům), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 



¹⁾ Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 41b Zveřejněním k dispozici pro uč.

²⁾ Mnohá díla nezávisle vytvořená učitelskou, důstojnickou, sokolnickou a rigorózní prací, a která proslýchají úředníma, vědníma, uměleckými, sportovní a jinými obhájeb. prostřednictvím školního kolektivního práva, která nejsou: 1) díla, která jsou součástí učebních osnov škol.

ABSTRAKT

Tato diplomová práce, nazvaná „Příčiny diskriminace na trhu práce“, je zaměřena na problematiku diskriminace, konkrétně na příčiny diskriminace, které se mohou objevovat na trhu práce. Diplomová práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část.

Teoretická část je rozdělena na tři základní části, kde jsou popsány základní pojmy související s problematikou – diskriminace, trh práce, příčiny diskriminace. Také jsou zde popsány nejčastější příčiny diskriminace, na jejichž základě je diskriminace zakázána – pohlaví, věk, sexuální orientace, rasa či etnický původ, víra či přesvědčení a zdravotní postižení.

Praktická část diplomové práce je zaměřena na kvantitativní výzkum. Prostřednictvím dotazníkového šetření jsou zmapovány příčiny diskriminace na trhu práce a dále jsou zjištěny názory a osobní zkušenosti respondentů s diskriminací na trhu práce.

Klíčová slova: diskriminace, příčiny diskriminace, antidiskriminační zákon, trh práce, nezaměstnanost, rovné příležitosti, znevýhodnění

ABSTRACT

This thesis, entitled The causes of discrimination in the labor market is focused on the issues of discrimination, particularly on the causes of discrimination, which can appear on the labor market. The thesis is divided into theoretical and practical part.

The theoretical part is divided into three parts, which describes the basic concepts related issues - discrimination, labor market, the causes of discrimination. Also described are the most common causes of discrimination on the basis of which discrimination is prohibited - sex, age, sexual orientation, race or ethnic origin, religion or belief and disability.

The practical part is focused on quantitative research. Through the questionnaire, I mapped causes of discrimination in the labor market and I investigated the views and personal experiences of discrimination in the labor market.

Keywords: discrimination, the causes of discrimination, anti-discrimination law, labor market, unemployment, equalopportunities

Poděkování

Děkuji vedoucí mé diplomové práce Mgr. Elišce Zajitzové, Ph.D. za odborné vedení, pomoc, ochotu a především za cenné rady k vypracování této práce.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 DISKRIMINACE	13
1.1 DEFINICE POJMU	13
1.2 FORMY DISKRIMINACE.....	14
1.3 PŘÍČINY DISKRIMINACE	15
1.4 PROBLEMATIKA DISKRIMINACE - SOUČASNÁ SITUACE	18
1.5 LEGISLATIVA	19
1.5.1 Antidiskriminační zákon	19
2 TRH PRÁCE	23
2.1 SOUČASNÁ SITUACE NA TRHU PRÁCE.....	24
2.2 NEZAMĚSTNANOST.....	27
2.2.1 Historie a současná situace.....	28
2.2.2 Míra nezaměstnanosti.....	30
2.2.3 Typy nezaměstnanosti	31
2.2.4 Ztráta zaměstnání	34
3 DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE	36
3.1 DISKRIMINACE V OBLASTECH ZAMĚSTNÁNÍ.....	36
3.2 PŘÍČINY DISKRIMINACE	38
3.2.1 Diskriminace na základě pohlaví	39
3.2.1.1 Relativní postavení mužů a žen na trhu práce	40
3.2.1.2 Profesní uplatnění, segregace zaměstnání.....	42
3.2.1.3 Platová nerovnost mezi muži a ženami.....	44
3.2.2 Diskriminace na základě věku.....	46
3.2.3 Diskriminace na základě sexuální orientace	49
3.2.4 Diskriminace na základě rasy či etnického původu	51
3.2.5 Diskriminace na základě víry či přesvědčení	52
3.2.6 Diskriminace na základě zdravotního postižení.....	53
II PRAKTICKÁ ČÁST	57
4 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU	58

4.1	CÍL VÝZKUMU	58
4.2	VÝZKUMNÝ PROBLÉM	58
4.3	VÝZKUMNÉ OTÁZKY	59
4.4	POJETÍ VÝZKUMU	59
4.5	HYPOTÉZY	59
4.6	VÝZKUMNÝ VZOREK	60
4.7	VÝZKUMNÁ TECHNIKA	62
4.8	ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT	62
5	VÝSLEDKY VÝZKUMU	63
5.1	ZPRACOVÁNÍ DOTAZNÍKU	63
5.1.1	Základní údaje o respondentech	63
5.1.2	Výsledky dotazníkového šetření	66
5.2	OVĚŘENÍ HYPOTÉZ	105
5.3	SHRNUTÍ VÝZKUMU	109
	ZÁVĚR	111
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	112
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	115
	SEZNAM GRAFŮ	116
	SEZNAM TABULEK	117
	SEZNAM PŘÍLOH	123

ÚVOD

Diskriminace při hledání zaměstnání je bohužel nevyhnutelný jev v naší demokratické společnosti. Jedná se o jev, z kterého není vyjmuta osoba s praxí, ani sebevědomý muž, ani naprosto zdravý člověk. Týká se nás všech, ať chceme, či ne.

Běžná diskriminace na dnešním trhu práce má různá specifika, dopady a samozřejmě typy nebo formy. Jedním z nejdůležitějších kritérií mého výzkumu jsou konkrétní příčiny tohoto jevu. A to je především pohlaví, věk, sexuální orientace, rasa či etnický původ, víra či přesvědčení a samozřejmě zdravotní postižení. Jednotlivé příčiny diskriminace jsou odrazem neinformovanosti veřejnosti, slepotou a nezájmem našich čelních představitelů a lhostejností každého z nás. Od roku 2009 je v platnosti antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, nutno podotknout, že vešel v platnost po vstupu naší země do Evropské unie, který stanovuje přesná pravidla a vytyčuje jasné mantinely naší společnosti.

Nelze opomenout i příčiny, které vedou při přijímacích a výběrových řízeních kompetentní osoby k porušování výše zmíněného antidiskriminačního zákona. Přijetí osoby, s většinou z výše zmíněných příčin diskriminace, je spojena s úskalími a mnohem složitějšími zapojeními do pracovního procesu. Přesto všechno jsou i tito lidé součástí společnosti, jsou jedni z nás a nikdo nemá právo k diskriminaci druhého z jakéhokoliv důvodu.

Cílem mé diplomové práce bylo na základě dotazníkového šetření zmapovat příčiny diskriminace na trhu práce vzhledem k pohlaví, věku a dosaženému vzdělání. Dále zjistit osobní zkušenosti a vlastní názory na příčiny diskriminace na trhu práce na základě jednotlivých příčin.

Teoretická část je rozdělena na tři základní části. První část je zaměřena na definici základního pojmu diskriminace, formy, příčiny a na antidiskriminační zákon. V druhé části se zabývám trhem práce, současnou situací na trhu práce a nezaměstnaností. Třetí část pojednává o diskriminaci na trhu práce a rozebírá nejčastější příčiny diskriminace, které se mohou objevovat na trhu práce.

Praktická část diplomové práce je částí výzkumnou, která je zaměřena na kvantitativní výzkum, který se věnuje nejčastějším příčinám diskriminace na trhu práce. Jako výzkumnou techniku jsem zvolila dotazníkové šetření.

Přínosem mé diplomové práce je zviditelnit problematiku diskriminace na trhu práce a ukázat na jednotlivé příčiny diskriminace na trhu práce. Dále podhalit neinformovanost veřejnosti v této problematice ať už z hlediska pohlaví, věku či vzdělání.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 DISKRIMINACE

Pokud se v dnešní době řekne rovnost mezi lidmi, spousta z nás jistě napadne, že je něco takového zcela nemožné a je to bráno spíše jako ideál nebo vytoužené přání. Existují a vždy budou existovat mezi lidmi rozdíly. Tyto rozdíly vychází z odlišného společenského statusu, národnosti, pohlaví, věku atd. Takovéto rozdíly často narušují vzájemné postavení osob.

Diskriminace je slovem, které je v současné době hodně používáno. Avšak u široké veřejnosti často dochází k mylnému definování či používání tohoto pojmu v situacích, kdy se o diskriminaci nejedná. Pojem diskriminace je ve společnosti až příliš používán, např. u obětí nebo pachatelů, důsledkem toho dochází ke skutečnosti, že u velké části veřejnosti vzbuzuje určitou averzi. U nás i ve většině zemí, však tento jev existuje a bohužel ztěžuje život poměrně velkému počtu osob (Neumannová, 2006).

1.1 Definice pojmu

Diskriminace = je to situace, kdy je s určitou osobou v identické situaci zacházeno odlišným způsobem, než s osobou jinou a to z důvodu její příslušnosti ke kategorii osob, které jsou předem vymezeny právními normami (Fialová et al., 2010).

Diskriminaci v dnešní době známe spíše z té negativní stránky, co by porušení pravidla rovného zacházení. Slovo diskriminace vychází z latinského *discriminare* = rozlišovat, rozdělovat (Bobek, Boučková, Kühn, 2007).

Právě toto „rozlišování“ je jistě v běžném životě nezbytně nutné, jelikož například v právní oblasti je potřebné v zájmu jedince rozlišovat mezi vinnými a nevinnými, dále například v různých válečných sporech by mělo být naprosto nezbytné rozlišovat mezi civilisty a vojáky.

„Diskriminace je jednání (i opomenutí), které spočívá v rozdílném (méně výhodném) zacházení z určitého (diskriminačního) důvodu v též (či srovnatelné) situaci, pokud pro toto jednání není ospravedlnitelný důvod“ (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008, s. 16).

Za diskriminaci však nelze považovat odlišné zacházení z důvodu pohlaví, věku, rasy, zdravotního postižení apod., pokud je tento odlišný přístup oprávnění, účelně odůvodněn a

k jeho dosahování jsou použity prostředky, které jsou nutné a odpovídající. Porušení rovnosti je bráno jako diskriminace. Z evropské judikatury týkající se lidských práv vychází, že za diskriminační jednání lze považovat pouze takové, pro které neexistuje důvodné a objektivní ospravedlnění. To znamená, že zda takovéto jednání nemá cíl legitimní nebo zda k jeho dosažení nejsou použity vhodné prostředky (Fialová et al., 2010).

1.2 Formy diskriminace

Existuje několik kategorií diskriminace: přímá a nepřímá diskriminace, pozitivní a negativní diskriminace. Za diskriminaci se rovněž považuje navádění k diskriminaci, pokyn k diskriminaci, pronásledování, sexuální obtěžování a obtěžování. Těmto posledním zmíněným se však budu blíže věnovat v kapitole týkající se diskriminace na trhu práce.

V oblasti diskriminace není rozhodující úmysl, který měla diskriminující osoba. Dá se tedy říci, že je naprosto jedno, jestli záměr diskriminující osoby byl úmyslný, či si své diskriminační jednání v žádném případě neuvědomila. V obou situacích půjde o diskriminaci. Pokud také k diskriminačnímu jednání docházelo opakovaně, či se uskutečnilo jen jednou, zda trvá nebo skončilo, nehraje v praxi žádnou roli (Neumannová, 2006).

Základní formy diskriminace jsou:

a) Přímá diskriminace

V přímé diskriminaci je kladen důraz na nepříznivé jednání v takové situaci, která je srovnatelná. Z čehož tedy vyplývá, že v případě identifikace takovéto formy diskriminace je potřeba mít příležitost srovnat. V oblasti přímé diskriminace je nezbytně nutný důkaz, že s danou osobou bylo zacházeno nepříznivě na základě diskriminačního důvodu, než s jinou osobou, která nevykazuje známky diskriminačního důvodu (například k osobě černé pleti se přistupovalo nepříznivě v porovnání s osobou bílé pleti, s mužem bylo zacházeno mnohem více příznivě než s ženou) (Koldinská, 2010).

Přímou diskriminaci lze poměrně lehce identifikovat, neboť jedinci chápou, že se s nimi zachází odlišně, než jak by mělo a že jsou znevýhodňováni na základě některých důvodů (pohlaví, věk, atd.) v porovnání s jinými jedinci (Neumannová, 2006).

Pokud bychom přímou diskriminaci aplikovali na trhu práce, jde o takové jednání, kdy bylo nebo je dle diskriminačních důvodů se zaměstnancem nebo s uchazečem o zaměstnání zacházeno méně příznivě, než se zacházelo nebo zachází s jinou osobou ve stejné situaci (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008).

b) Nepřímá diskriminace

„ K nepřímé diskriminaci dochází, pokud má použití zdánlivě neutrálního či nediskriminačního rozlišování mezi jedinci nepoměrně negativní dopad na členy určité skupiny a zároveň použití takové metody rozlišování nemůže být ospravedlněno jako nutné a ospravedlnitelné za daných podmínek“ (Koldinská, 2010, s. 15).

Pokud bychom se na diskriminaci podívali z právní stránky, identifikovat nepřímou diskriminaci je mnohem složitější v porovnání s diskriminací přímou. Velmi těžce se tento typ diskriminace prokazuje, v mnoha případech není na první pohled hned zjevný a oběti takovéto diskriminace si určité znevýhodnění mnohdy ani neuvědomují (Neumannová, 2006).

Nepřímou diskriminaci na trhu práce lze definovat jako jednání, kdy zdánlivě nestranné rozlišování, postup nebo rozhodnutí zaměstnavatele, zvyhodňuje či znevýhodňuje jednoho zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání vůči jinému podle diskriminačních důvodů (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008).

1.3 Příčiny diskriminace

K diskriminaci může docházet z různých příčin. Mezi nejčastější a nejstarší příčiny patří především pohlaví a etnický původ či rasa. Postupem času se v evropském i mezinárodním právu objevily další příčiny, pokud dojde na jejich základě k rozlišování a důvodem je znevýhodnění, pak se jedná o diskriminaci (Koldinská, 2010).

V nejrůznějších zákonech, dokumentech, směrnicích, publikacích apod. můžeme najít výčty diskriminačních příčin, podle kterých je diskriminace zakázána. Jsou uvedeny často v různých obměnách, ale dá se říci, že vždy se objevuje několik základních. Uvedu tedy některé podoby diskriminačních příčin dle jejich umístění nebo autorů:

a) Antidiskriminační normy

Především v druhé polovině 20. století došlo k vymezení nepřipustných kritérií rozlišování. Mezi časově první kritéria, která byla zakázána patří:

- kritérium pohlaví,
- kritérium náboženství,
- kritérium rasy či etnického původu,

O něco později bylo do antidiskriminačních norem přijato:

- kritérium jazyka,
- kritérium politické,
- kritérium národnosti či příslušnosti k národnostní menšině,
- kritérium rodu,
- kritérium majetku.

V dnešní době však všechna tato kritéria tvoří hlavní pilíře antidiskriminačních legislativ. Za časově nejmladší jsou považována kritéria:

- zdravotního stavu,
- sexuální orientace,
- věku.

Dále mohou antidiskriminační normy zahrnovat kritéria, jako například: rodinný či manželský stav, členství v politických stranách, odborových organizacích, hnutích nebo jiných sdružení, státní občanství atd.

Výše zmíněná obecně zakázaná kritéria rozlišování nesmějí být v žádné situaci uplatňována především v přístupu k povolání či zaměstnání, v pracovněprávních vztazích, v přístupu ke vzdělání, poradenství, v přístupu ke zboží a službám, které jsou nabízené veřejnosti, v oblasti sociální ochrany - sociální zabezpečení a zdravotnictví atd. (Bobek, Boučková, Kühn, 2007).

b) Mezinárodní, evropské a české právní normy

Mezinárodní, evropské a české právní normy zakazují diskriminaci z několika důvodů a to:

- národnosti, rasy, etnického nebo sociálního původu,
- věku,

- pohlaví,
- sexuální orientace,
- rodu,
- majetku,
- rodinného a manželského stavu, povinnosti k rodině,
- náboženství nebo zdravotního postižení

(Fialová et al., 2010).

c) Antidiskriminační právo ES/EU

V některých publikacích se můžeme setkat s označením „právo ES“ a v jiných „právo EU“. Za novější je však považován pojem „právo EU“ a to z tohoto důvodu, že naby-la v působnosti Lisabonská smlouva, která právě stornovala pojem „ES“ neboli „Evropské společenství“ a vyměnila jej neměnným pojmem „Evropská unie“ (Koldinská, 2010).

Primární (základní) právo ES (EU) definuje šest základních diskriminačních příčin, podle kterých je diskriminace zakázána:

- pohlaví,
- věk,
- sexuální orientace,
- zdravotní potíže,
- rasa nebo etnický původ,
- víra nebo světový názor

(Koldinská, 2010).

d) Evropská rada

V právu Evropského společenství lze najít celou řadu právních úprav, které zaručují ochranu před diskriminací. Konkrétně ve Smlouvě o založení Evropského společenství opravňuje Evropskou radu k přijímání nejrůznějších opatření proti diskriminaci na základě:

- pohlaví,
- věku,
- sexuální orientace

- rasy a etnického původu,
- zdravotního postižení
- náboženského vyznání nebo světového názoru

(Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008).

Diskriminační příčiny bychom našli dále v dokumentech Evropské komise, v různých antidiskriminačních směrnicích atd. Nejdůležitějším zákonem v oblasti diskriminace pro Českou republiku je antidiskriminační zákon, o kterém se podrobně zmíním v následující kapitole a k jehož vymezení se také přikláním ve výzkumu.

1.4 Problematika diskriminace - současná situace

Současná situace v oblasti diskriminace v České republice je následující: Na straně jedné vládne názor, že takovýto problém neexistuje, je pouze uměle vytvořený a lidé často mají strach z přílišného omezování svobody v rozhodování. Na straně druhé různé státní instituce a neziskové organizace poskytují informace v tomto směru a snaží se pomáhat lidem, kteří se s diskriminací osobně setkali, popřípadě měla negativní vliv na jejich život (Fialová et al., 2010).

Česká republika není v otázkách rovného zacházení a diskriminace u států Evropské unie přijímána zcela pozitivně. Ostatní členské státy nás vnímají jako stát, v kterém je diskriminace jako jev podceňována a dlouhá léta se jí nikdo nezabýval. Zejména státy dřívější členské patnáctky Evropské unie se diskriminací zaobírají více jak 30 let (Fialová, 2010).

V roce 2002 Evropská komise zveřejnila výsledky svého šetření v daných oblastech diskriminace a z výzkumů vzešlo, že poměrně velká část respondentů z EU15 na vlastní kůži zažila diskriminaci v jedné nebo více sledovaných oblastí. Nejčastěji byla uváděna diskriminace na základě věku a nejmenší hodnoty byly zaznamenány u diskriminace na základě sexuální orientace. Však v případě, kdy respondenti byli pouze svědky diskriminace se největší hodnoty objevily u diskriminace na základě rasy či etnického původu a nejnižší hodnoty byly u diskriminace na základě věku a pohlaví. Podobný výzkum byl realizován také v roce 2006, z kterého vzešly podobné informace. Novou informací byla skutečnost, že téměř polovina obyvatel EU25 si myslím, že diskriminace na základě věku je v rámci Evropské unie velmi rozšířena (Vidovičová, 2008).

V roce 2008 Gender Studies realizovala výzkum, který byl zaměřen na problematiku rovných příležitostí žen a mužů. Byl orientován na mladé lidi ve věku 15-29let. Z výzkumu se ukázalo, že celých 89% mladých lidí (92% žen a 86% mužů) si myslí, že diskriminace je jev, který zcela jistě v České republice existuje. Hlavní důvod diskriminace mladí lidé uváděli rasu či etnický původ a jako druhý pohlaví (Babanová et al., 2008).

1.5 Legislativa

Aby docházelo k omezování nerovnosti mezi lidmi, je třeba schvalovat příslušné právní normy, zákony, které vzniklé rozdíly budou do určité míry eliminovat. Podoba takovýchto norem může něco zakazovat nebo naopak přikazovat. Nejrůznější zákazy diskriminace se snaží snižovat rozdíly mezi lidmi. Konkrétně v Listině základních práv a svobod, v ústavním zákoně č. 2/1993 Sb., v článku 1 je přímo zakotvena rovnost všech lidí v právech i v důstojnosti. Dále z článku 3 Listiny základních práv a svobod lze vyvodit zákaz diskriminace a povinnost zaručovat rovné zacházení.

Mezi nejdůležitější dokumenty, které zakazují diskriminaci lze řadit: Listinu základních práv a svobod, mezinárodní smlouvy, které zakotvují zákaz diskriminace – Mezinárodní pakt o hospodářských a sociálních právech, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, dále Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod. Po vstupu do Evropské unie má velký vliv na českou legislativu také evropské právo- Amsterdamská smlouva, Charta základních práv Evropské unie a antidiskriminační směrnice. Jedním ze zásadních dokumentů pro Českou republiku je antidiskriminační zákon (Neumannová, 2006).

1.5.1 Antidiskriminační zákon

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

Vzhledem k tomuto zákonu, se právo na rovné zacházení dá vyložit jako právo nebýt diskriminován z důvodů, které jsou uvedeny v tomto zákoně.

Historie přijetí zákona

Antidiskriminační zákon byl přijat teprve v roce 2009 a účinnost nabyl 1. září 2009 (pokud tedy k diskriminačnímu činu došlo po 31. srpnu 2009, postupuje se podle antidiskriminač-

ního zákona). Ačkoliv povinností České republiky v den vstupu do Evropské unie (1. května 2005) bylo zaručit efektivní ochranu před diskriminací. Přijetí tohoto zákona bylo velice složité, předcházela mu řada komplikací a zvratů ve vývoji událostí. V červnu 2009 došlo k nejdůležitějšímu hlasování, kdy veto prezidenta přehlasovala Poslanecká sněmovna. Následně byl přijat zákon o ochraně před diskriminací. Pokud by tedy Česká republika neměla povinnost vůči Evropské unie realizovat dané antidiskriminační směrnice, pravděpodobně by tento zákon nebyl nikdy přijat (Fialová et al., 2010).

Jedním z prvních kroků bylo nutné vyřešit otázku, zda se vytvoří jeden jediný tzv. střešový antidiskriminační zákon, či dojde jen k novelizaci dílčích právních předpisů. Druhá možnost by však zahrnovala novelizace velkého počtu právních předpisů, tudíž byla nakonec zvolena možnost jednoho střešového zákona. Následně se tato volba ukázala jako ta nejvhodnější. Kromě toho jeden jediný střešový zákon zaručuje stejnou míru právní ochrany ve všech oblastech diskriminace (Fialová et al., 2010).

Na straně zákonodárství je samozřejmě tato problematika ještě pořád poměrně nová, pokud bychom se však podívali do praxe, tak jistě existují nejrůznější praktické modely řešení případů, které jsou spojeny s touto problematikou.

Rozsah antidiskriminačního zákona

Jednou z hlavních povinností zahrnutou v antidiskriminačním zákoně je rovné zacházení a také zákaz diskriminace z následujícího důvodu:

- pohlaví,
- věk,
- rasy a etnický původu,
- národnost,
- sexuální orientace,
- náboženské vyznání, víra a světový názor,
- zdravotního postižení

(Boučková et al., 2010).

Výše zmíněný soupis diskriminačních důvodů je konečný a další případné rozšíření důvodů na ochranu dle antidiskriminačního zákona nejsou možné. Listina základních práv a svobod, mezinárodní smlouvy o lidských právech a některé jiné právní předpisy zahrnují další diskriminační důvody, na než se vztahuje ochrana před diskriminací, které nejsou zakotve-

ny v antidiskriminačním zákoně. V tomto zákoně jsou také formulovány dílčí podoby diskriminace - nepřímá a přímá diskriminace, přičemž sem spadá diskriminace jako obtěžování, pronásledování, sexuální obtěžování, navádění k diskriminaci a pokyn k diskriminaci (Fialová et al., 2010).

Antidiskriminační zákon blíže vymezuje zákaz diskriminace a právo na rovné zacházení ve věcech:

- 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, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,*
- e) *členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,*
- 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“*

(Boučková et al., 2010, s. 2).

Pokud bychom se více zaměřili na výčet těchto oblastí, zjistíme, že antidiskriminační zákon nezahrnuje osobní vztahy, rodinné právo, manželství atd.

V situaci, kdy se objeví diskriminace, která spadá do antidiskriminačního zákona, oběť diskriminace má možnost využít ke své obraně žalobu na ochranu před diskriminací (u příslušného okresního soudu). Následně se oběť může dožadovat odstranění následků vzniklých diskriminační intervencí, upuštění od diskriminace, přiměřeného trestu pro pachatele a v případě nemajetkové újmy náhradu v penězích (Fialová et al., 2010).

Veřejný ochránce práv

V rámci antidiskriminačního zákona je stanoven subjekt, který se ochranou před diskriminací a rovným zacházením zabývá. Tato pracovní náplň je v rukou Veřejného ochránce práv, kterým je v současné době JUDr. Pavel Varvařovský. Ochránce má povinnost oběti diskriminace poskytnout metodickou pomoc při podávání návrhů a spustit řízení na ochranu před diskriminací. Ochránce však nikdy nezastupuje oběť v jednání před soudem. V tomto směru bude muset oběť diskriminace hledat pomoc u nevládní organizace nebo příslušného právníka. Působnost veřejného ochránce práv je pouze v těch případech diskriminace, z kterých došlo na základě diskriminačních důvodů dle antidiskriminačního zákona (Fialová et al., 2010).

Vyvstává však otázka, jak se ochránce práv zachová v situaci, kdy o jeho pomoc požádá osoba, která je diskriminována z jiného důvodu, než který je zakotven v antidiskriminačním zákoně. Myslím si, že z jeho funkce by měla vycházet určitá ochota pomoci diskriminovaným lidem i v případech, kdy tento problém není v rámci jeho působnosti. Samozřejmě v určité míře. V takovýchto situacích by ochránce mohl oběť alespoň odkázat na příslušné subjekty, kde najde odpovídající pomoc pro svůj problém nebo ji poskytnout menší metodickou pomoc.

2 TRH PRÁCE

Trh práce vytváří prostor, ve kterém se uskutečňují vztahy mezi dvěma aktéry, což je na straně jedné zaměstnavatel a na straně druhé pracovní síla. Na trhu práce dochází k neustálým pohybům. Pracovní síla hledá co možná nejlepší uplatnění své pracovní síly a zaměstnavatel co nejvhodnější pracovní sílu, která ji umožní dosáhnout svého podnikatelského záměru (Kuchař, 2007).

Schopnost pracovat je spojena s člověkem. Každý člověk je jedinečná osobnost, má odlišné schopnosti, talent, nadání a odlišné zkušenosti v oblastech životních a pracovních. Jedinec je majitel výrobního faktoru práce, jelikož poskytuje službu práce na pracovním trhu. Službu práce si výrobci najímají z důvodu výroby zboží (Brožová, 2003).

Není jistě pochyb, že na trhu práce existují sociální skupiny, které mají rozdílné schopnosti a možnosti, jak by mohli reagovat na změny vývoje trhu práce. Vyšší věk, nedostatečné vzdělání či barva pleti jsou v mnoha případech mnohem větší bariérou v hledání práce než neochota dojíždět do zaměstnání či nedostatečná kreativita. Postupem času se u nás objevily skupiny osob, jejichž situace na trhu práce je riziková a z tohoto důvodu je potřeba jim věnovat dostatečnou pozornost. Nejvíce ohroženými skupinami v oblasti nezaměstnanosti jsou především určité skupiny žen, nekvalifikovaní jedinci, zdravotně postižení, Romové a konkrétní věkové skupiny (Kuchař, 2007).

Mezi základní pojmy, které se vyskytují na trhu práce lze uvést:

- *Povolání* - je to jakýkoliv přístup k dané činnosti a její výkon, který je prováděn za určitou úplatu (Bobek, Boučková, Kühn, 2007).

Pod takovéto široké vymezení povolání, spadá také koncept zaměstnání.

- *Zaměstnání* - je všechna závislá činnost, to znamená výkon práce ve vztahu, kde se jedná o podřízenost a nadřízenost (Bobek, Boučková, Kühn, 2007).
- *Lidský kapitál* - je označení pro ekonomický termín, který se skládá ze schopností a znalostí pracovníka (Brožová, 2003).
- *Pracovní výkonnost* - je posuzována podle kvality a intenzity prováděné práce, podle kvality a množství se posuzují pracovní schopnosti, výsledek práce a pracovní způsobilost (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008).

- *Pracovní podmínky* - posuzují se podle namáhavosti pracovních režimů, které vyplývají z pracovní doby dle jejího rozvržení, např. do směn, na práci přesčas nebo na práci v noci, podle rizikovosti prostředí v dané práci apod. (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008).
- *Sociální stát* – jedná se o způsob, kdy stát s pomocí své administrativy poskytuje určité hmotné příspěvky takovým jedincům, kteří se nedovedou sami o sebe postarat. Mohou to být například jedinci nemocní, nezaměstnaní, hendikepovaní, staří atd. Sociální politiku a sociální stát někteří autoři pojmají jako synonyma. Oba dva tyto pojmy se zaměřují na popis aktivity státu ve sférách rodinných a osobních příjmů, bydlení, vzdělání, péče o zdraví, sociálních služeb a pracovního výcviku. Sociální stát lze dle rozsahu oprávnění dělit na 3 základní typy: sociálně demokratický, konzervativně korporativní a liberalistický (Mareš, 1994).

2.1 Současná situace na trhu práce

Hybnými silami trhu práce, stejně jako u jiných trhů, jsou nabídky a poptávky. Jedná se tedy o vztah dvou subjektů: toho, kdo něco nabízí (na trhu práce se jde o nabídku své práce) a toho, kdo o určitou nabídku projeví zájem a bude chtít zboží (v tomto případě práci), které je nabízené koupit. Základní a výchozí zásadou chování na trhu práce je zcela dobrovolné rozhodnutí toho, kdo nabízí, že svoje zboží (tedy práci) na daném trhu nabídne, a o něco méně dobrovolné rozhodnutí toho, kdo kupuje, zda dané zboží koupí nebo odmítne (Kuchař, 2007).

Mezi základní čtyři složky trhu práce lze řadit:

a) nabídky práce

Stranu nabídky reprezentuje domácnost, především její členové. Probíhá zde zásadní rozhodnutí, zda na trh práce vstoupit či nevstoupit. Jedná se o to, zda bude upřednostněna spotřeba (peněžní příjmy) a s tím související nabízené větší množství práce (pracovní čas), nebo zda bude spíše preferována péče o rodinu a volný čas.

b) poptávky po práci

Stranu poptávky reprezentují zaměstnavatelé (firmy), jejichž hlavním úsilím je co největší zisk. Poptávka po práci je zejména ovlivněna dvěma základními faktory. Pokud zaměstnavatelé přijmou nové pracovní síly, zvýší se tím pádem produkce firmy (podniku), v závislosti na tom se ale zvýší mzdové náklady. Ideální rozsah poptávky po práci je tedy takový, kdy se případné zvýšení produkce rovná skutečné mzdě.

c) rovnováhy na trhu práce

Jedná se o cílový stav mezi poptávkou a nabídkou. Je to stav, kdy při reálné mzdě, domácnosti nabízejí tolik práce, kolik oni sami chtějí a firmy (podniky) najímají tolik pracovníků, kolik najmout chtějí.

d) konstituování reálné a peněžní mzdové sazby

(Kuchař, 2007).

Na trhu práce existují dvě úrovně flexibility a to:

- a) flexibilita vnitřního trhu práce individuálních podniků (což znamená přizpůsobovat lidské zdroje potřebám podniku),
- b) flexibilita vnějšího trhu (což znamená schopnost přizpůsobení nabídky na trhu práce v postoji k jeho poptávce)

(Kotýnková, 2006).

„Trh práce je institucí, která zajišťuje, že ekonomika může disponovat pracovními silami v požadované struktuře, a současně že i pracovní síla (a na ni závislé osoby) má možnost získat prostředky (peněžní i sociální) ke své reprodukci. Klasická liberální teorie často operuje s homogenním pracovním trhem. Ve skutečnosti se stav trhu práce homogenním nevyznačuje. Nejčastěji se připouští, že existují přinejmenším dva trhy – primární a sekundární, ale jsou teorie, které uvádějí, že existuje tolik trhů, kolik existuje oblastí, odvětví, profesí“ (Věšínová, Maříková, 1999, s. 52).

Rozdělení trhu práce na primární a sekundární reprezentuje dualistická teorie trhu práce.

Stručná charakteristika primárního a sekundárního trhu práce dle pracovních míst:

- a) pro **primární trh práce** jsou typická pracovní místa, která jsou:
 - dobře placená,

- perspektivní, tudíž s dobrými vyhlídkami do budoucna,
- poměrně jistá,
- s možností kariérního postupu,
- pečují o své pracovníky, zvyšují jim kvalifikaci, poskytují školení atd.

b) pro **sekundární trh práce** jsou typická pracovní místa, která jsou:

- špatně placená,
- neustále ohrožena propouštěním,
- nejistá či méně stabilní,
- bez platových či sociálních výhod,
- bez šance na kvalifikační růst

(Věšíňová, Maříková, 1999).

Aktivní politika trhu práce v oblasti zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti v sobě zahrnuje souhrn nástrojů, prostřednictvím kterých napomáhá k vstupu nezaměstnaných na současný trh práce. Snížení dlouhodobé nezaměstnanosti je jedním z hlavních cílů politiky zaměstnanosti ve vyspělých zemích (Kotýnková, 2006).

„ *Aktivní politika na trhu práce se u nás zaměřuje zejména na:*

- 1. utváření společensky účelných pracovních míst, tj. pracovních míst s trvalým charakterem*
- 2. utváření pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací*
- 3. utváření pracovních míst pro odbornou praxi absolventů a pro mladistvé*
- 4. utváření pracovních míst pro uchazeče se ZPS*
- 5. rekvalifikační programy“*

(Brožová, 2003, s. 130).

Mimořádná pozornost v oblasti služeb zaměstnanosti je zaměřena na cílové skupiny - sociální kategorie. Mezi tyto cílové skupiny spadají osoby málo vzdělané a osoby nekvalifikované, ženy, mládež, mentálně a fyzicky hendikepovaní jedinci, příslušníci etnických skupin. Celá řada zemí má pro většinu těchto cílových skupin specifické programy, které jsou zaměřeny na rekvalifikaci, přípravu na trh práce, přijímání (povinnost zaměstnávat nějaké procento těchto osob) i regulaci jejich případného propouštění (Mareš, 1994).

Pokud bychom se podívali na nedávné výzkumy, tak v průměru je v Evropské unii zhruba 44% mladých ekonomicky aktivních ve věku 15-24, více jak polovina z tohoto čísla má vyšší sekundární vzdělání. Nejvyšší podíl ekonomicky aktivních bychom našli v Nizozemsku. V České republice je jen třetina mladých ekonomicky aktivních, což má za následek náš vzdělávací systém a sociokulturní zvyklosti. Je u nás běžně, že se mladí lidé věnují několik let přípravě na své budoucí povolání, z čehož vyplývá, že na trh práce vstupují až po získání kvalifikace a tím pádem až ve vyšším věku. U 25-39letých je míra ekonomické aktivity na zhruba 83%. Jedná se spíše o hodnotu nízkou, která je zapříčiněna především nízkou ekonomickou aktivitou žen v tomto věku 70,4% - což je 4. nejnižší pozice v rámci EU27, naopak u mužů je aktivita vysoká, 6. nejvyšší pozice v rámci EU27 (Burdová et al., 2011).

2.2 Nezaměstnanost

V České republice je nezaměstnanost určitou skrytou hrozbou téměř pro každého jedince. Je to jev, se kterým se po několika desetiletích musela česká společnost opět naučit žít, manipulovat a brát ji jako ohrožení, se kterým musí bojovat a bránit se mu.

Je jisté, že nezaměstnanost je spjata s existujícím trhem práce. Její důsledek a současný stav představuje nerovnováhu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.

Jedinec může mít na trhu práce status zaměstnaného nebo nezaměstnaného, poslední pojem je spjat především s oblastí nezaměstnanosti.

Zaměstnaný je takový člen společnosti, který provozuje jakoukoliv placenou činnost buď v zaměstnání, nebo v sebezaměstnání. Za zaměstnané jsou považovány i ty osoby, které mají své pracovní místo, ale v současné době nepracují z důvodu například dovolené, nemoci apod. (Brožová, 2003).

Nezaměstnaný je takový člen společnosti, který nemá zaměstnání a ani sebezaměstnání, za které by dostával plat, hledá zaměstnání, je ochoten nastoupit do pracovního procesu a je způsobilý pracovat. Do této skupiny patří i ti, kteří v brzké době nastoupí do nového zaměstnání a ti, kteří dostali od firmy pauzu ve výkonu své profese a nyní čekají na návrat do práce. Tyto dvě skupiny společně představují pracovní sílu- tzv. ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Ekonomicky neaktivním obyvatelstvem pak můžeme nazvat ty, kteří nespádají

ani do jedné ze skupin, jsou to např. ženy v domácnosti, důchodci a studenti (Brožová, 2003).

2.2.1 Historie a současná situace

Nezaměstnanost by se dala označit jako poměrně nový jev ve společnosti, velice komplikovaný společenský problém s celou řadou důsledků. Česká společnost tento problém po několik desetiletí vůbec neznala. Oddanost a věrnost své profesi a firmě zaručovala zaměstnancům před rokem 1990 určitou jistotu v oblasti sociální, ekonomické a také společenské. Určitá stálost a loajalita profesi byla brána jako výhoda a z tohoto důvodu byla odměňována. I poté co nastaly první nesnáze na trhu práce, byla u většiny podniků prioritou udržet stále zaměstnance. Hlavním důvodem byl především předpoklad, že po zlepšení poměrů na trhu práce, nechtěly firmy přijít o své zkušené, kvalifikované a v podniku orientující se pracovníky, které by poté těžce hledali. Zprvu takováto věrnost podniku byla výhodou. Později však vývoj tyto pracovníky zavrhl do nedůstojného postavení bez perspektivy (Brožová, 2003).

Na evropském trhu se začátkem 90. let 20. století začal prohlubovat problém s nárůstem nezaměstnanosti. Kromě tohoto problému se na trhu práce začaly vyskytovat čím dál vyšší počty osob, které byly znevýhodňovány (ženy, starší kandidáti o zaměstnání, mládež, osoby s nízkou kvalifikací, zdravotně postižení, příslušníci etnických skupin apod.) a z tohoto důvodu nemohly delší dobu najít odpovídající zaměstnání. Postupem času se tedy na trhu práce vytvořila kategorie dlouhodobě nezaměstnaných, do které spadali osoby nezaměstnané více jak rok (Kotýnková, 2006).

EU uskutečnila v roce 1993 průzkum veřejného mínění, z kterého se ukázalo, že ze zemí EU celých 70% obyvatel vnímalo nezaměstnanost jako základní problém společenství, dále 57% bylo ochotno přistoupit na možnost platit vyšší daně, pokud by se tímto krokem zajistily nástroje na vytváření zcela nových pracovních míst (Mareš, 1994).

Výše zmíněný průzkum je samozřejmý několik let starý, ale jsem přesvědčena, že i dnes by se v podobném průzkumu objevil vysoký počet obyvatel EU, kteří by v současné době vnímali nezaměstnanost jako jeden z hlavních problémů v rámci EU. Zejména z toho důvodu, že nezaměstnanost může postihnout prakticky každého jedince a představuje hrozbu pro většinu obyvatel.

Poté, co v roce 2004 vstoupila Česká republika do Evropské unie, se nezaměstnanost stala jednotným problémem. V rámci Evropské unie se tento problém objevil až ke konci 20. století, však nezaměstnanost začala pozvolna stoupat už na začátku 70. let. Jednou z příčin byly demografické okolnosti, jelikož od 70. let množství osob, které hledali práci stouvalo, kdežto počty pracovních míst se nikterak nerozvíjely, naopak došlo k určitému „zastavení“ (Kotýnková, 2006).

Je velice důležité říci, že nezaměstnanost je v současné době považována za závažný sociální a ekonomický jev až v tom okamžiku, pokud se stává masovou. Zpravidla se vychází ze skutečnosti, že nezaměstnanost je přirozeným jevem a určitým znakem ve svobodné společnosti, jejímž základem je demokracie a tržní mechanismus. Existence nezaměstnanosti primárně vyplývá a je zdůvodněna následujícími potřebami:

- pohybem ekonomiky, který potřebuje i přiměřený pohyb pracovníků, vše je spojeno s jistým časem, v kterém se tyto dva pohyby navzájem přizpůsobují,
- svobodnou volbou osob a s tím související svobodné rozhodnutí, zda osoba přijme dané zaměstnání nebo zda bude závislá na příjmech, které nejsou realizovány na trhu práce, především na dávkách sociálního státu, na nejrůznějších podporách ze strany rodiny, od charitativních organizací apod.

(Mareš, 1994).

Pokud se však nezaměstnanost dostane do stavu, kdy je označována jako masová a délka jednotlivých případů nezaměstnanosti se čím dál více prodlužuje, nastává situace, kdy je nezaměstnanost v popředí pozornosti u těch osob, které ztrácí práci, ale také u celé společnosti, státních a politických institucí. Pro vládu i pro celou společnost představuje masová nezaměstnanost opravdové problémy:

- finanční – s tím jsou spojené náklady pro čím dál vyšší počty osob, které nemají příjem ze zaměstnání,
- organizační – s tím souvisí potřeba rozsáhlých orgánů veřejné správy pro služby nezaměstnanosti,
- politické – například ohrožení probíhajících ekonomických a sociálních reforem

(Mareš, 1994).

Masová nezaměstnanost je způsobena takovou změnou v nabídce nebo poptávce, která vytváří na trhu práce velkou (masovou) převahu na straně její nabídky. K takovému jevu může docházet, když:

- se sníží nabídka po práci (výše nabídky je zachována nebo dokonce roste), může se jednat například o technologický pokrok, který má za důsledek snížení počtu pracovníků pro produkci téhož rozsahu služeb a výroby,
- se zvýší nabídka na trhu práce (výše poptávky a dokonce i růst poptávky je zachována, není-li dostatečně rychlý), především v důsledku velkého počtu a nových účastníků na trhu práce – jedná se například o dospívání silných věkových ročníků apod.,
- dojde k nerovnováze mezi poptávkou a nabídkou, na jedné straně existuje rozsáhlá nezaměstnanost a na straně druhé bezvýznamný počet volných pracovních míst. Jedná se tedy o situaci, kdy nezaměstnaní nemají potřebné vlastnosti, která daná volná místa pracovní místa vyžadují

(Mareš, 1994).

2.2.2 Míra nezaměstnanosti

V různých zemích se pro zjišťování míry nezaměstnanosti a počtu nezaměstnaných používají odlišné přístupy a z toho hlediska nelze statistiky z různých zemí nikdy zcela přesně srovnat. Dalo by se však říci, že existují dva základní postupy pro zjišťování. První postup vychází z celkového počtu žadatelů o práci, kteří jsou registrováni na úřadech práce. Nevýhodou tohoto postupu je skutečnost, že nezachycuje nezaměstnanost skrytou. Určitý stimul pro registraci chybí především v těch zemích, kde je příslušné místo registrace špatně dostupné, kde je s registrací spojeno značné stigma a kde registrace v nezaměstnanosti není předpokladem nároku na podporu. Pro druhý postup jsou zásadní výběrová šetření, která jsou realizována pravidelně v populaci. Výběrové šetření má tu výhodu, že zaznamená jak nezaměstnané, kteří jsou registrováni na úřadech práce, tak i nezaměstnané, kteří registrováni nejsou (Mareš, 1994).

Rozsah nezaměstnanosti vypočítává v České republice Český statistický úřad. Jedná se o tzv. registrovanou nezaměstnanost, která se však může v porovnání se skutečnou nezaměstnaností lišit. Nezařazují se do ní pracovníci se zkráceným pracovním úvazkem, krátkodobě nezaměstnaní, kteří se na úřadech nezaregistrují, dlouhodobě nezaměstnaní, jelikož

byli z evidence vyřazeni z důvodu ztráty nároku na podporu. Skutečná nezaměstnanost může být tedy mnohem vyšší (Brožová, 2003).

Nezaměstnanost není po celé České republice rovnoměrně rozdělena. Některé oblasti jsou nezaměstnaností zasázeny více než jiné. Existují regiony, kde je míra nezaměstnanosti o několik procent vyšší než v jiných regionech. V některých oblastech se vysoká míra nezaměstnanosti objevuje řadu let.

Měření nezaměstnanosti má především praktický důvod. Užívá se zejména míry nezaměstnanosti, která se skládá z podílu nezaměstnaných v celé populaci, která je však práce schopná. Míra nezaměstnanosti může mít dvojí podobu:

- obecná míra nezaměstnanosti – závisí na faktorech, které mají vliv na celou ekonomiku (proud nových pracovníků na trhu práce, ceny ropy apod.),
- specifická míra nezaměstnanosti – je jen pro jednotlivé kategorie, závisí vždy na faktorech, které mají vliv zejména na tyto kategorie osob (ženy, muži, příslušníci etnických minorit, mládež, určité profese, manuální dělníci apod.)

(Mareš, 1994).

Míra nezaměstnanosti se v důsledku ekonomické krize dostává čím dál častěji do popředí ekonomů a médií. Dochází ke snižování počtů volných pracovních míst a roste počet propuštěných, což znamená, že nezaměstnanost sleduje také veřejnost. Téměř ve všech členských státech EU klesl podíl volných míst na celkovém počtu míst v rámci ekonomiky v porovnání s obdobím před nástupem krize v průměru o 30%. V České republice byl tento pokles zaznamenán dokonce o 71%. Nejvíce ohroženou skupinou jsou v současné době mladí lidé. Čím dál častěji jsou mezi propuštěnými mladí lidé ve věku 20-39let. V 16 zemích Evropské unie je míra nezaměstnanosti nejvyšší za posledních deset let. Ekonomická krize výrazně zasáhla vývoje všech odvětví ekonomiky (Burdová, 2011).

Pokud veřejnost problematika nezaměstnanosti zajímá, ne příliš se v ní orientuje a nemá s ní dostatek přímé zkušenosti, tím více spoléhá na různá zpravodajská média, k získání potřebných informací o aktuálního dění v dané oblasti (Kalvas, 2009).

2.2.3 Typy nezaměstnanosti

Na trhu práce můžeme rozlišovat mezi 3 základními typy nezaměstnanosti:

a) Frikční nezaměstnanost

Na trhu práce se určitá frikční nezaměstnanost vždy vyskytuje, vyskytovala a vyskytovat bude. Vytváří se v důsledku nepřetržitého pohybu osob mezi pracovními místy a oblastmi nebo během jednotlivých životních stádií. Jde především o běžné změny zaměstnání a doba takovéto nezaměstnanosti je jen krátkodobá, během níž si osoby hledají nové, lepší uplatnění. U osob, které vstupují na trhu práce nově (většinou jde o absolventy škol), jde o dobu, během které nacházejí první zaměstnání. V případech, kdy je frikční nezaměstnanost prodlužována, se může jednat o nesoulad mezi strukturou poptávky po práci a strukturou nabídky práce. Takovéto prodlužování může být dále zapříčiněno podmínkami nezaměstnanosti. Je zcela logické, že čím lepší je systém podpory v nezaměstnanosti, tak tím déle se bude prodlužovat čas hledání vhodné práce. Z toho důvodu, že pracovníci na trhu práce hledají lepší zaměstnání nebo přechází z jedné práce do druhé, bývají obvykle označováni jako nezaměstnaní „dobrovolně“ (Mareš, 1994).

b) Strukturální nezaměstnanost

Jedná se o nezaměstnanost, která vychází z nesouladu mezi strukturou nabídky a poptávky na trhu práce. Takováto nerovnost může nastat z toho důvodu, že poptávka po jistém druhu práce stoupá, kdežto poptávka po odlišném druhu klesá, a nabídka se ani u jednoho ani u druhého případu nepřizpůsobuje přijatelně rychle. Zásluhou takového stavu dochází k nerovnováhám u dílčích oblastí nebo povolání, z toho důvodu, že u určitých sektorů dochází k rozvoji, zatímco jiné upadají. Řada pracovníků tedy ztrácí své zaměstnání z důvodu rozpadu neefektivních institucí a podniků a také z důvodu odstranění starých odvětví. Pracovníci, kteří se díky strukturální nezaměstnanosti ocitnou bez práce, jsou charakterističtí určitým věkem, zkušenostmi, dovednostmi, kvalifikací a rozdílným pohlavím. Podle toho, jak se mění struktura ekonomiky, nemusí vždy propuštění zaměstnanci vyhovovat požadavkům nově vytvořených pracovních míst. Vyžadovány jsou tedy nové dovednosti, kvalifikace a profese. Tak se přeměňuje struktura poptávky na trhu práce, které se struktura její nabídky velice těžko přizpůsobuje (Mareš, 1994).

V strukturální nezaměstnanosti se mohou paradoxně objevit i velice kvalifikovaní pracovníci, v důsledku změn výroby, díky kterým jejich kvalifikace na trhu práce ztrácí význam a není potřebná. V mnoha případech se jedná o osoby s bohatými

znalostmi, zkušenostmi a ve svém oboru s dlouholetou praxí, o které najednou nikdo nemá zájem. Tento typ nezaměstnanosti bývá často spojován s nezaměstnaností technologickou, během které dochází ke ztrátě pracovních míst, které jsou nenávratné, celý tento proces je důsledkem substituce živé práce čím dál častěji se rozrůstající technikou (Mareš, 1994).

c) **Cyklická nezaměstnanost**

Jedná se o nezaměstnanost, která je spjata s cyklickým charakterem vývoje v ekonomice a vyskytující se v přechodně v určité fázi tohoto cyklu. Je spojena se ztrátou práce především z důvodu nedostatečného odbytu. Celková poptávka po práci je cyklicky snižena. Jedná se tedy o nezaměstnanost, která je způsobena nedostačující poptávkou po zboží (Mareš, 1994).

Jestliže je cyklická nezaměstnanost spojena s cyklem přírodním a je pravidelná, bývá označována jako sezónní nezaměstnanost. Postižené oblasti sezónní nezaměstnaností mohou být například zemědělské oblasti, stavebnictví, ale i služby (především v souvislosti s turistikou) (Mareš, 1994).

Nezaměstnanost lze dále rozdělit podle dalšího kritéria a to zda jsou osoby nezaměstnaní:

a) **Dobrovolně**

Dobrovolně nezaměstnaná osoba je ta, která přijme případnou práci jen za mzdu vyšší, než která převažuje v daném odvětví na trhu práce. Z tohoto důvodu, když takovýto pracovníci neuspějí v hledání práce, přikloní se k možnosti změny profese, rekvalifikace a najdou uplatnění v jiném odvětví trhu práce. Jiní zkrátka za nižší mzdu, než je jejich představa, pracovat nehodlají a raději volí život ze sociálních dávek. Tito lidé, i když volí cestu dobrovolné nezaměstnanosti, jsou registrováni na úřadech práce. Doufají, že jim úřad práce najde takovou práci, kterou si představují, a druhým důvodem je to, že chtějí dostávat podporu v nezaměstnanosti a bez registrace na úřadě práce by to bylo nemožné (Brožová, 2003).

b) **Nedobrovolně**

Nedobrovolně nezaměstnaní oproti dobrovolně nezaměstnaným práci hledají a za mzdu, která převládá na trhu práce, jsou ochotni pracovat. Takovýto pracovníci ve většině případů nemají jinou možnost a změna profese či rekvalifikace by pro ně

byla velice obtížná. Překážky, které brání poklesu mezd i ve stavu převisu nabídky práce jsou příčinou takovéto nezaměstnanosti (Brožová, 2003).

Nedobrovolná nezaměstnanost je ta, která vyvolává ekonomické potíže, psychické a sociální problémy těm lidem, kteří se s ní nedovedou vyrovnat (Brožová, 2003).

Dále lze také rozlišovat zaměstnanost:

a) **Krátkodobou** – jedná se o nezaměstnanost, které netrvá déle jak 6. měsíců.

b) **Dlouhodobou** – jedná se o nezaměstnanost, která trvá déle jak 6. měsíců.

U dlouhodobé nezaměstnanosti je vhodné zmínit, že postihuje zejména:

- mladistvé, především mladé problémové jedince,
- osoby s nízkým vzděláním, nekvalifikované pracovníky,
- nepružné, nepřizpůsobivé a dlouhodobě zaměstnané pracovníky (zde se můžeme setkat s paradoxem, že lidé, kteří měli dlouhá léta stabilní pracovní místo, se po ztrátě zaměstnání hůře uplatňují a z tohoto důvodu mohou být déle mezi nezaměstnanými),
- osoby s narůstajícími sociálními a osobními hendikepy,
- zdravotně postižené,
- imigranty a příslušníky etnických minorit,
- obyvatele ze zaostalých oblastí

(Mareš, 1994).

2.2.4 Ztráta zaměstnání

Nezaměstnanost se netýká jen ekonomických problémů, nejde jen o „nějakou“ nerovnováhu na trhu práce, ale také o důsledky nezaměstnanosti, které se odráží v životě jedince i celé společnosti (Mareš, 1994).

Pokud člověk přijde o své zaměstnání, jedná se zcela jistě o nepříznivou událost, která je spojena s budoucí ekonomickou nejistotou a úpadkem životní úrovně. Jde také o ztrátu kontaktů a vztahů. Pro určité procento populace může práce znamenat důležitou činnost v jejich životě, která určitým způsobem naplňuje jejich život. Takovouto ztrátu mohou někteří vnímat jako degradaci svých vlastních schopností pro prosazení se v komplikovaných společenských vztazích (Brožová, 2003).

Ztráta zaměstnání, především ta neočekávaná, náhlá, je obrovským zásahem v životě téměř každého člověka. Může v jedinci vyvolat až traumatizující zážitek. K tomuto dochází i přesto, že u nás funguje sociální stát, který zabezpečuje poměrně slušný život v případě dočasné neaktivity na trhu práce. Obvykle si člověk uvědomí opravdovou hodnotu práce až v tom okamžiku, kdy o ni přijde. Pokud člověk nedobrovolně práci ztratí a v důsledku toho je práce vyřazena z jeho života, má to velice negativní dopad, jak na oblast sociální, tak na oblast zdravotní a psychickou. V případě dlouhodobé ztráty zaměstnání dochází k rodinné a osobní ekonomické nejistotě, dále k obtížnému uspokojování životních potřeb, také jedinec postupně pracovní dovednosti a návyky. Smysl života se u dlouhodobě nezaměstnaných postupně vytrácí, začínají omezovat kontakty s okolím a přáteli a v důsledku toho dojde k rozkladu osobnosti. Dochází také k postupnému omezování až ztrátě každodenních aktivit člověka (Buchtová, et al., 2002).

Ztráta zaměstnání a s ní spojená nezaměstnanost vytlačuje takovéto osoby mimo ústřední proud společenského života a vytváří z nich klienty sociálního státu se všemi dopady. Z důvodu ztráty zaměstnání se většinou nezaměstnaný, ale i členové jeho rodiny, kteří jsou na příjmu nezaměstnaného zcela závislí, ocitnou ve stavu chudoby (Mareš, 1994).

Tyto dopady nezaměstnanosti vytváří zcela jistě velmi nelehkou situaci, jak pro nezaměstnaného, tak pro celou jeho rodinu. Kromě finanční stránky se lidem se ztrátou zaměstnání v mnoha případech hroutí jejich vlastní sebevědomí, sebeúcta a může se objevit narušení rodinných vztahů. Rodina jako instituce může v tomto období procházet určitou krizí. Často se může vyskytovat nárůst napětí v rodině i v ostatních vztazích, ztráta motivace, deprese, pocity bezmoci, zhoršení zdravotního a psychického zdraví. Všeobecně u nezaměstnaných může také docházet k nárůstu sociálně patologických jevů apod. Lidské životy jsou v současné době závislé až příliš na práci.

3 DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

Jednou z hlavních snah na trhu práce je zabránit odsouvání jednotlivců nebo skupin na okraj trhu práce. Takovéto osoby, které patří k ohroženým skupinám, jsou bez jakéhokoliv důvodu nepřijímány na určité pracovní místo, nebo jim je v jejich dosavadním zaměstnání odmítán kariéerní postup apod., v důsledku toho tedy dochází k redukcí jejich sociálního uplatnění. Těmito ohroženými skupinami je široký okruh lidí od žen, etnických menšin, důchodců, až po homosexuály a zdravotně postižené (Bobek, Boučková, Kühn, 2007)

V České republice existují tzv. pozitivní opatření, která jsou velice úzce spjata s problematikou týkající se rovného zacházení. Hlavním cílem je překlenout nepříjemné důsledky diskriminačního jednání. Takovéto pozitivní opatření zajistí osobám (skupinám osob), které byly diskriminovány identické podmínky, jaké mají osoby (skupiny osob), které se neseťkávají s diskriminačním jednáním. Podmínkou pozitivního opatření je, že jeho realizace musí být zaměřena na vyrovnávání existujícího znevýhodnění. Druhá podmínka je ta, že jakmile dojde k pomnutí účelu, pro které bylo zavedeno, musí být dané pozitivní opatření ukončeno. V českém právu bychom našli pozitivní opatření v Zákoně o zaměstnanosti a v Zákoníku práce (Neumannová, 2006).

V roce 2008 Gender Studies realizovala projekt, který byl zaměřen na problematiku rovných příležitostí žen a mužů v oblasti zaměstnání u mladých lidí ve věku 15-29let. Ze zjištěných dat vyplývá, že podle názoru mladých lidí se diskriminace nejvíce vyskytuje v zaměstnání a to především z důvodu rasy či etnického původu. V oblastech trhu práce se nejčastěji diskriminace projevuje hned v počátku, tudíž při výběrovém řízení, kdy dochází z určitých důvodů k odmítnutí daného uchazeče (Babanová, et al., 2008).

3.1 Diskriminace v oblastech zaměstnání

Co se týká forem diskriminace pro oblast zaměstnání, jsou zcela jasně rozpracovány a upraveny v antidiskriminačních směrnících. Tyto směrnice zakazují diskriminaci zejména v oblastech:

- a) V přístupu k samostatné výdělečné činnosti a k zaměstnávání (s touto oblastí také souvisejí podmínky nábory a kritéria výběru).

V oblasti zaměstnávání je tato forma diskriminace nejčastější a to zejména z toho důvodu, že v této fázi dochází hojně k porušování práv zaměřená na ochranu před diskriminací.

b) Postupu v zaměstnání

Může se jednat například o takovou situaci, kdy do funkce manažera firmy nebyl přijat nejlepší uchazeč, jen z toho důvodu, že by byl černoch.

c) Nerovné zacházení v přístupu dostupnosti a účasti na odborném poradenství, vzdělávání nebo také rekvalifikaci.

K takovéto diskriminaci může docházet například v takových případech, kdy zaměstnavatel nabízí a povoluje účast na určitých seminářích zejména mužům, jelikož oni na rozdíl od jejich mladých kolegyně v nejbližší době neplánují odchod na mateřskou dovolenou.

d) V pracovních podmínkách a v podmínkách propuštění

Takováto forma diskriminace je zaměřena na ochranu osob, které pracují v závislém vztahu.

e) V odměňování

Například pokud by u dvou osob, na stejné pozici a za stejnou práci zaměstnavatel jednoho odměňoval lépe než toho druhého z důvod, že hůře odměňovaný by byl z Ukrajiny.

f) V přístupu a členství v organizacích zaměstnavatelů nebo zaměstnanců nebo v profesních organizacích včetně výhod, které poskytují tyto organizace.

(Bobek, Boučková, Kühn, 2007).

Jak je výše uvedeno v bodě a) přístup k samotné výdělečné činnosti, je jednou z nejčastějších forem diskriminace na trhu práce. V této oblasti se uchazeč o zaměstnání může setkat s velkým množstvím případů rozdílného zacházení například:

- Diskriminační pracovní nabídky zveřejňované úřadem práce či nabídky práce v médiích. V takovémto případě, kdy uchazeč o zaměstnání narazí na diskriminační inzerát, je vhodné informovat daný úřad práce. Úřad práce má povinnost takovýto inzerát prověřit a v případě potvrzení diskriminační nabídky, může zaměstnavatel dostat finanční pokutu.

- Při osobním kontaktu se zaměstnavatelem může dojít k dalšímu typu diskriminačního jednání. Nejčastěji dochází ke skrytému odmítnutí uchazeče z nejrůznějšího důvodu (věk, rasa, pohlaví atd.). Prokázat takovouto diskriminaci je běžně velice obtížné, jelikož k ní většinou dochází bez účasti další osoby

(Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008).

Z výzkumů, které realizovala Poradna pro občanství/občanská a lidská práva v letech 2005-2007 vyplývá, že se čím dál častěji objevují nabídky zaměstnání, které porušují zákaz diskriminace v přístupu k danému zaměstnání. Více než každou druhou nabídku zaměstnání (55,5%) bylo možné považovat za nevyhovující, jelikož porušovala zákaz diskriminace v přístupu k zaměstnání (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008).

Z kontrolních činností úřadů práce v roce 2006 vyplývá, že v oblasti přístupu k zaměstnání, se nejčastěji vyskytovala diskriminace z důvodu pohlaví, věku a zdravotního stavu (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008).

Diskriminace v přístupu k zaměstnání a v jiných oblastech trhu práce stále představuje velice závažný problém, kterému je potřeba věnovat náležitou pozornost a dané situace co možná nejefektivněji řešit.

3.2 Příčiny diskriminace

Je vhodné poukázat na skutečnost, že ve srovnání s jinými oblastmi je ochrana před diskriminací v rámci zaměstnání upravena poměrně uspokojivě. Diskriminace je jasně vymezena, je přesně dáno, čeho se diskriminovaná osoba může domáhat, lze podat žalobu u soudů a samotná skutečnost diskriminace už předem zajišťuje úspěch v řízení (Černý et al., 2006).

Zákaz diskriminace a rovné zacházení v zaměstnání a povolání upravuje zejména směrnice Rady 2000/73/ES z 27. 11. 2000. Především se však tato směrnice orientuje na zákaz diskriminace z důvodu: věku, sexuální orientace, náboženského vyznání či víry a zdravotního postižení. Rozsah působnosti směrnice se vztahuje jen na oblast zaměstnání a povolání - ať jde o podmínky přístupu k povolání, zaměstnání či samostatné výdělečné činnosti, přístup k odbornému vzdělávání, poradenství, podmínky v zaměstnání a podmínky odměňování a

propuštění. Dále směrnice zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci narozdíl od směrnice 2000/43/ES, která zakazuje diskriminaci na základě rasy či etnického původu a stanovuje rovné zacházení s těmito osobami, její rozsah v tomto případě překračuje oblast zaměstnání a povolání. Do jejího rozsah spadá také oblast zdravotní, sociální, vzdělávání atd. (Boučková et al., 2010).

Je velice důležité v této kapitole poukázat na skutečnost, že existuje řada výjimek, podle kterých je rozlišování na základě výše zmíněných důvodu zcela zákonné a možné. U takovýchto výjimek jde o případy, kdy je určité rozlišování ospravedlnitelné v rámci právního řádu (Neumannová, 2006).

3.2.1 Diskriminace na základě pohlaví

Problematikou postavení žen a mužů ve společnosti se velice usilovně zabýval již Masaryk. Základní myšlenka Masaryka, z které také vycházely jeho úvahy, byla: žena a muž jsou si rovni. Masaryk zastával názor, že je velice důležité, aby muži a ženy byli ve stejné rovině, jelikož díky tomuto dojde k většímu rozvoji demokracie a bude to mít pozitivní dopad jak na ženy, muže, ale také na celou společnost (Kalnická, 2009).

Kalnická (2009) dále uvádí, že T. G. Masaryk také zastával názor, že ženy a muži jsou si rovni citově, nábožensky, mravně, rozumově, hospodářsky a politicky. S tímto názorem se zcela ztotožňuji, ale bohužel s výrokem, že muž a žena si mají být navzájem rovni ve všech oblastech až na jednu a tou je zaměstnání, zcela nesouhlasím. Dnes i dříve jistě byly a jsou povolání, která jsou například fyzicky náročná a podobně, ale pokud ženy v těchto oblastech mohou konkurovat mužům, nevidím nejmenším důvod, proč by měla existovat nějaká diskriminace (či výjimky) žen v zaměstnání. V současné době dle mého názoru existuje opravdu malé procento povolání, které by nemohli vykonávat stejně jak ženy, tak muži.

Celá staletí i celá tisíciletí v dějinách nalezneme ženy v podřízeném postavení vůči mužům. Ženám byla určena jen oblast pečovatelská a mateřská. V patriarchátu to byli právě muži, kteří určovali práva a povinnosti žen. Sufražetky a feministky byly ty, které bojovaly za rovnoprávnost žen a byly odhodlány nasadit i svůj vlastní život. Dvacáté století nastolilo nevratné a zásadní změny v životech žen. Volebního práva se ženy dočkaly právě až ve dvacátém století a začaly také ve velkém počtu studovat na nejrůznějších vysokých ško-

lách, později také pracovat. Znamenalo to, že si svoji nezávislost rozšířily jak v oblasti ekonomické, tak také v oblasti psychické a sociální (Valdrová, 2006).

I přes veškeré změny ve společnosti a v právní oblasti zůstává pohlaví více jak sto let stále jedním ze základních typů znevýhodnění. Životní šance mužů a žen nejsou stále na srovnatelné úrovni. Znevýhodnění z důvodu pohlaví zahrnuje celou řadu příčin. Tyto příčiny jsou zejména důsledkem systému vztahů v ekonomice, pro které je typická segregace trhu práce a vzdělání, velké rozdíly v oblasti odměňování žen a mužů, vyšší nezaměstnaností žen, skleněný strop, v domácnosti nedostatečně ohodnocená práce atd. Další důsledek může vycházet z patriarchální kultury, v které vše co má souvislost s ženami je podhodnocováno (Boučková et al., 2010).

Příslušnost osoby ke konkrétnímu pohlaví, je jedním z hlavních důvodů, díky kterému je diskriminace zakázána. Tento diskriminační zákaz na základě pohlaví je odezvou na skutečnost ve společnosti - nerovnost pohlaví. Diskriminace na základě pohlaví se poté dá definovat jako odlišný přístup k osobě jednoho pohlaví v porovnání s osobou druhého pohlaví. Do této kategorie spadá také diskriminace na základě mateřství či otcovství, těhotenství a z důvodu pohlavní. Za diskriminaci na základě pohlaví se rovněž považuje, zda je určitá osoba diskriminována jen z konkrétního domnělého diskriminačního důvodu (Fialová, et al., 2010).

Diskriminační jednání na základě pohlaví má společný základ a to je genderové schéma. Jedná se o souhrn charakteristik (stereotypních), které jsou přisuzovány buď ženám či mužům, však bez toho aniž by se braly v potaz individuální rozdíly. Například v případech diskriminace žen se zaměstnavatelé rozhodují nebo vybírají vhodné zaměstnance dle zjednodušených soudů, které si o nich vytvořily a které jsou ve společnosti zakořeněny (Burstein, 1994).

Pod pojmem diskriminace na základě pohlaví se většinové společnosti ihned vybaví diskriminace žen. V současné době však nejsou ojedinělé situace, kdy k diskriminaci dochází také u mužského pohlaví.

3.2.1.1 Relativní postavení mužů a žen na trhu práce

Rozdílná pozice žen a mužů na současném trhu práce se ukazuje jejich odlišnou mírou zaměstnanosti (je to podíl mezi množstvím zaměstnaných a velikostí populační skupiny

například žen), druhem zaměstnání nebo pozic, odlišným procentem zastoupení v dílčích odvětvích a také odlišnou úrovní platových podmínek a pracovních příjmů (Sokačová, 2006).

Sociologický ústav Akademie věd České Republiky se systematicky a dlouhá léta věnuje postavení mužů a žen na trhu práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí si v roce 2003 objednalo výzkum veřejného mínění, který byl zaměřen na oblast vnímání diskriminace u mužů a žen na trhu práce. Průzkum ukázal, že česká populace si obecně v celých 77% uvědomuje diskriminaci žen nebo diskriminaci specifických skupin zaměstnanců a zaměstnanek (Valdrová, 2006).

Pokud bychom se zaměřili na oblast nezaměstnanosti u mužů a žen na trhu práce, objevíme zcela jasné rozdíly. Míra nezaměstnanosti je u žen dlouhodobě vyšší v porovnání s muži. V roce 2000 byla celoroční míra nezaměstnanosti nejvyšší za posledních několik let, jednalo se skoro o dvojnásobný rozdíl. Příčiny takového rozdílu jsou poměrně zřejmé. Na počátku a na konci jejich působnosti na trhu práce se dá říci, že nejsou žádné výrazné rozdíly mezi těmito skupinami. V prvních 5 letech u mužů míra nezaměstnanosti velice strmě klesá, u žen se snižuje jen opravdu pozvolna zhruba do věku 35 let. Období, kdy ženy odcházejí na mateřské dovolené je považováno za to nejkritičtější období pro jejich pozici na trhu práce. Po návratu žen z mateřské dovolené na trh práce musejí ženy řešit nelehkou situaci, kdy zaměstnavatelé nejsou příliš ochotni zaměstnávat mladé maminky z celé řady pro ně plynoucích rizik (Kuchař, 2007).

Ženy v porovnání s muži tvoří rizikovější skupinu, která je ve většině případů ve vlnách propouštění jako první na řadě a jejich návrat na trh práce je obtížnější. A to i v situaci, kdy jejich kariéru přeruší mateřství, nikoli ztráta zaměstnání. Kvůli vyšší ekonomické aktivitě na straně mužské populace je míra nezaměstnanosti u žen mnohem vyšší (Mareš, 1994).

Ženy jsou také mnohem častěji propouštěny než muži z důsledku tvrzení, že nejsou živitelkami v rodině. Řídící schopnosti ženy jsou všeobecně považovány za nedůvěřivé. Každý čtvrtý muž zastává názor, že žena není vhodná pro řídicí práci (Valdrová, 2006).

V zemích, kde je právně ošetřena a institucionalizována rovnost pohlaví, dosahují ženy stabilního postavení na trhu práce a efektivnějších právních nástrojů proti případné diskriminaci (Valdrová, 2006).

V roce 2008 Gender Studies realizovala projekt, který byl zaměřen na problematiku rovných příležitostí žen a mužů v oblasti zaměstnání u mladých lidí ve věku 15-29let. Z výzkumu vyplývá: mladí lidé se domnívají, že na českém trhu práce jsou na tom hůře ženy než muži. Muži však zastávají názor, že jejich situace je jen o trochu lepší v porovnání s ženami, oproti tomu ženy si myslí, že jejich situace je výrazně horší než u mužů. Mladí lidé mají také za to, že to jakou výši bude mít plat zaměstnanců a jestli bude vůbec přijat na dané místo, velice ovlivňuje pohlaví uchazeče. Mladí muži zcela souhlasí s tradičním modelem, kdy muž je živitelem rodiny, buduje si kariéru a svoji profesi, zatímco žena se stará o rodinu a jen malou část času věnuje práci. Na druhé straně u žen panuje názor zcela rovnocenného rozdělení rolí, jak v oblasti profesní, tak v oblasti rodinné (Babanová et al., 2008).

Z několika výzkumů dále vyplývá, že ženy se poměrně často přiklání k názoru, že jejich hlavní oblast seberealizace je domácnost, rodina a proto se v mnoha případech ani nezamýšlí nad pracovní kariérou. Z čehož také vyplývá, že se u žen objevuje nižší orientace na profesní kariéru. Na pracovišti se můžeme setkat se situací, kdy ženy jsou na podřadnějších pracovních místech než muži s toutéž kvalifikací. Vyplývá to z toho, že snadněji přijmou nižší plat a při pohovorech na určité pracovní místo si ženy řeknou menší plat, než by v takovéto situaci žádal muž. Dalo by se říci, že právě takovéto zacházení a chování žen na trhu práce určuje genderová smlouva. U některých žen se může objevit tzv. strach z úspěchu- takovéto ženy jsou úspěšné ve své práci a z tohoto důvodu může být zpochybňováno jejich ženství a brány jako agresivní, nepříjemné a příliš soutěživé (Valdrová, 2006).

3.2.1.2 Profesionální uplatnění, segregace zaměstnání

Ženy a muži v hojné míře nacházejí uplatnění na trhu práce v odlišných zaměstnáních, odvětvích a pozicích. Tento jev patří k hlavním charakteristikám pozice žen a mužů na trhu práce. Jednotlivé druhy odvětví a zaměstnání s větším zastoupením žen zpravidla dávají nižší plat (a to jak ženám, tak i mužům) na rozdíl od odvětví a zaměstnání typického pro muže. Segregace v oblasti zaměstnání podle pohlaví je významnou příčinou proč na trhu práce existují rozdíly v mzdách mezi ženami a muži (Sokačová, 2006).

Rozdílné poměry mužů a žen v některých typech pozic nebo zaměstnání do určité míry mají spojitost s jejich odlišnými obory i rozdílnou úrovní získaného vzdělání a při volbě zaměstnání s odlišnými preferencemi. Diference v preferencích potom mohou být zapříči-

něné genderovými rozdíly nebo mohou být vrozené. Segregace zaměstnání je také podle všeho způsobena tím, že do některých povolání je přístup žen nerovnoměrný. Velmi důležitým poznatkem je zjištění, že v České republice klesá segregace zaměstnání na základě pohlaví jen žen a mužů mladších 35let. Podle průzkumů je tento pokles dost strmý, jelikož za deset let míra segregace poklesla o víc než 10 % (Sokačová, 2006).

V oblasti trhu práce také dochází k tomu, že jsou ženy velice často koncentrovány do nižších pracovních pozic. V praxi může nastat to, že pokud se v daném oboru, který je označován jako feminizovaný, objeví možnost vedoucí pozice, je velice často ihned obsazena mužem (Věšíňová, Maříková, 1999).

„Jako feminizované bývají označovány obory a pracovní místa, kde ženy tvoří více než 70% všech pracovníků. Těmto oborům jsou postupně připisovány všechny stereotypní femininní charakteristiky jako je citlivost, schopnost péče o druhé, obětavost, empatie, trpělivost apod.“ (Křížková, Pavlica, 2004, s. 72).

Mohou se také objevit u zaměstnavatelů stereotypy, že se ženy na konkrétní pracovní místo hodí méně než muži, především v zaměstnáních typické pro muže (Lippa, 2009).

Jednotlivé aspekty na trhu práce velice výrazně vymezují dominantní postavení muže. Může k nim například zařadit skutečnost, že pro ženy je složité proniknout do profesí, které jsou označovány jako „mužské“. Nahrazovat muže v některých povolání je z hlediska delší perspektivy ne moc dobrým tahem a muži si toho jsou velice dobře vědomi. Častými argumenty v oblasti instrumentální a technické brání ženám k přístupu k určitému povolání nebo k možnosti, aby v některých oborech počet žen vzrostl. Pokud bychom se poohlédli do minulosti, nalezneme skutečnost, že pokud se konkrétní povolání neomezeně otevřelo ženám, nastala situace, kdy takovéto povolání začalo vyvolávat dojem lehké a nedůležité práce a také, že na výkon takovéto profese stačí nižší kvalifikace. Konečný důsledek to má takový, že prestiž práce výrazně klesne, plat v této oblasti klesne a tím pádem klesá mužský sociální status v této práci. Na českém trhu práce existuje celá řada povolání a oborů, v kterých je mnohem větší zastoupení žen než mužů a jsou označovány za feminizované. Pracovat v takto feminizovaném povolání, znamená být znevýhodněn (Věšíňová, Maříková, 1999).

Genderová dělba rolí a s ní spojené předsudky provází ženy i muže po celou dobu jejich pracovní kariéry. Jednotvárnost pohlavních rolí může člověku usnadňovat nebo komplikovat

vat přístup k trhu práce, skupinám a zařízením. Ještě dnes objevíme ženy převážně v sociální sféře a muže spíše v přírodních vědách a v technických povoláních. Můžeme však říci, že je patrné určité vyrovnávání stereotypů pohlavních rolí. Můžeme se dnes mnohem více setkat se ženami na místech, která byla dříve vyčleněna zejména mužům (Karsten, 2006).

Z výzkumů, které realizovala Poradna pro občanství/občanská a lidská práva v letech 2005-2007 vyplývá, že diskriminační požadavek, který byl nejvíce uváděn v nabídkách povolání, byl požadavek na konkrétní pohlaví uchazeče, objeven zhruba v 46% inzerátů. U požadavku konkrétního pohlaví se tato nezbytnost objevovala rovnoměrně po celé České republice. Z výzkumů dále také vychází, že větší poptávka je po mužích než ženách. Z tohoto pohledu dle výzkumu lze konstatovat, že za typicky ženské profese se označují pozice sekretářek, prodavaček, asistentek vedoucích nebo jejich složek v oblasti organizace. Za typicky mužské profese potom lze považovat vedoucí pozice, pozice projektantů, programátorů, lékařů, architektů, právníků, odborníků ve výpočetní technice, obchodních zástupců, techniků, kuchařů, skladníků, dispečerů, pekařů, zahradníků, řidičů a lakýrníků – ve všech uvedených pozicích na pracovním trhu byl požadavek mužského pohlaví objeven v 80% (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008).

Podle nedávných studií najdeme v České republice jen 7% žen ve vedoucích pozicích středních a velkých firem. Ve středním a nižším managementu je zastoupení žen mnohem lepší, tvoří zde přibližně třetinu z celkového počtu (Sokačová, 2006).

3.2.1.3 Platová nerovnost mezi muži a ženami

Pokud bychom se ohlédli do dávné minulosti ženy pracovaly většinou jako služky či chodily do továren. Práce v továrně byla placena lépe, než jakákoliv jiná práce, i když v porovnání s platy mužů o více jak polovinu nižší. Přestože průměrné platy žen během určité doby začaly růst rychleji než průměrné platy mužů, na přelomu 19. a 20. století byl rozdíl v plattech žen a mužů stále o polovinu nižší u žen. Práce žen nebyla nikdy stejně hodnocena a považována za stejně významnou a potřebnou jako práce mužská (Utrio, 1994).

Pravidlo rovnosti žen a mužů, konkrétně zákaz diskriminace v oblasti odměňování, byl zakotven již v původní Římské smlouvě. O několik let později se však právo na rovnost v odměňování na základě pohlaví stalo základním právem, které najdeme v nejrůznějších směrnících, dokumentech, zákonech apod. (Boučková et al., 2010)

Jedním z hlavních parametrů ukazujících odlišné postavení žen a mužů na trhu práce je právě rozdíl v průměrném platu mezi ženami a muži. Takovýto parametr může být však z několika příčin zavádějící. Například pokud někdo chce zachytit porušování pravidla: za stejnou práci stejný plat, měli by být vždy porovnávány jen platy porovnatelných žen a mužů, kupříkladu působících ve stejné firmě a odvětví, se stejným vzděláním a stupněm praxe, stejnou výkonností v práci atd. Jestliže se tedy porovnávají platy porovnatelných žen a mužů a dospěje se k závěru, že jsou zcela odlišné, lze poté jistě konstatovat, že takovéto zjištění může být bráno jako důkaz existence diskriminace v oblasti platů (Sokačová, 2006).

V současné době v žádné zemi na světě nemají ženy stejný průměrný plat jako muži. Obvykle se objevují rozdíly kolem 20-30% ve prospěch mužské populace. V České republice v roce 1997 činil rozdíl v platech 26,6%, i když věk, vzdělání, úvazek žen a mužů je téměř stejný. Tyto čísla se relativně nezměnila ani dnes. V této oblasti bychom našli ještě další nerovnost mezi ženami a muži – muži pracující manuálně ve většině případů vydělávají průměrně více, než poměrně privilegované v nemanuální oblasti pracující ženy (Věšíňová, Maříková, 1999).

Studie, kterou v roce 1998 provedl Jurajda, přinesla řadu informací o mzdovém rozdílu mezi ženami a muži. Průměrný plat žen na hodinu v porovnání s muži se zdá skoro o 30% nižší, zejména v podnikatelské oblasti. Zhruba jedna třetina z celkového platového rozdílu je spojena s oddělením žen do nízko-příjmových firem, zaměstnání a skupin, které pracují uvnitř firmy. Zajímavé zjištění je, že u aktivně pracujících lidí po 25. roku je možný rozsah diskriminace v oblasti platů minimální. Jedna z možných příčin může být kladný způsob oceňování mladých žen a mužů nebo také tím, že takto mladé ženy ve většině případů ještě nebyly na mateřské dovolené (Sokačová, 2006).

Z průzkumu, který prováděla společnost Gender Studies v oblasti rovnosti platů mezi muži a ženami, vzešly také skutečnosti, že průměrný rozdíl v platech se ještě více zhoršuje se zvyšujícím se vzděláním a pozicí. Například tedy v manažerské sféře ženy se stejnou zkušeností a na stejné pozici vydělávají jen 55% toho, co vydělávají muži (Jachanová, 2006).

Za stejnou práci ženy v České republice tedy dostávají jen 2/3 platu mužů. U vysokoškolaček může být plat až o 60% nižší, než u mužů vysokoškoláků. V platové politice existují následující předsudky:

- a) muž je živitel rodiny, proto je nezbytné ho zaplatit
- b) odborná nekompetence žen- ženy považují muže za lepší odborníky

(Valdřová, 2006).

Pokud bychom chtěli uvést konkrétní příklad a zaměřili bychom se na oblast školství, zde se zcela jasně objevují skutečnosti v odlišném odměňování a také ve vedoucích pozicích. Ženy ve školství zcela výjimečně dosahují vedoucích pozic. Jejich platové ohodnocení je nižší než u mužů. V průměru mají ženy zhruba o 1500 Kč nižší plat než muži ve školství. Nejnižší rozdíly jsou u učitelů základních škol, avšak nejvyšší u ředitelů (ředitelky) škol, kde tyto rozdíly mohou být v rozmezí od 3-8 tisíc (Babanová et al., 2008).

Další faktor, který směřuje k odlišným platům je již výše zmíněný druh práce. Odlišné mzdy u žen a mužů vychází také z různé práce, kterou vykonávají a proto jsou odlišně odměňovány (Lippa, 2009).

3.2.2 Diskriminace na základě věku

V oblasti zaměstnání hraje věk, především tedy fáze životního cyklu, velice důležitou roli na trhu práce. U věku platí, že čím vyšší je u jedinců věk, tím více se u nich objevuje neochota měnit svoje stereotypy. Nejohroženějšími skupinami v oblasti diskriminace na základě věku jsou považováni absolventi škol, kteří teprve vstupují na trhu práce a osoby v předdůchodovém věku, kteří brzy svoji pracovní kariéru ukončí (Kuchař, 2007).

Diskriminace z důvodu věku je poměrně specifickou oblastí. Běžnou podobou diskriminace na základě věku je rozdílné jednání s jedinci určitého věku v porovnání s jedinci jiného věku.

Nejen s diskriminací všeobecně, ale také s diskriminací na trhu práce úzce souvisí v dnešní době velice užívaný pojem **ageismus**.

„Ageismus je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu, manifestovaná skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a nebo na jejich příslušnosti k určité generaci“ (Vidovičová, 2008, s. 113).

Ageismus jako pojem byl poprvé použit v USA v šedesátých letech 20. století v souvislosti s bytovou politikou. Dá se říci, že ageismus má ve společnosti své místo z důvodu vý-

znamnosti, na jehož podstatě jsme hodnoceni ostatními lidmi. Z tohoto důvodu, že věk tvoří základ pro naše hodnocení (existuje ageismus), se stává velmi důležitou individuální a sociální charakteristikou a tím pádem dochází ke zvyšování významu věku (Vidovičová, 2008).

Věk je v mnoha případech používán jako prostředek nebo podstata převahy jedné skupiny nad druhou. Dopad takovéto převahy se projevuje v uplatnění věku jako diskriminační složky, díky tomu ve společnosti vznikají rozdílné podmínky pro osoby v odlišných věkových skupinách nebo v odlišném chronologickém věku. Ageismus je tedy souhrn skutečných důsledků takovýchto nerovných podmínek. O ageismu se mluví v takových případech, kde dochází k rozlišování mezi skupinami a jedinci na základě jejich příslušnosti k dané generaci nebo na podstatě jejich chronologického věku, z těchto důvodů jsou jim připisovány rozdílné schopnosti a vlastnosti a formulovány překážky pro jejich příchod, odchod nebo účast na rolích, službách a ostatních složkách sociálního života (Vidovičová, 2008).

Trh práce

Na trhu práce je zákaz diskriminace na základě věku velice podstatnou součástí dosahování stanovených cílů v zásadách zaměstnanosti a napomáhání pestrosti pracovních sil (Bobek, Boučková, Kühn, 2007)

Co se týká požadavku určitého věku na uchazeče o zaměstnání v nabídkách práce, tak se tento požadavek vyskytuje v mnohem menší míře než u požadavku konkrétního pohlaví, dá se říci, že se objevuje minimálně. Nízká frekvence tohoto požadavku může být zřejmě zapříčiněna zvyšujícím se povědomím veřejnosti, zejména zaměstnavatelů, kteří si na tento typ věkové diskriminace dávají pozor. Pravda je však taková, že došlo pouze k přesunutí tohoto požadavku na přijímací pohovor, což má bohužel za důsledek mnohem horší prokazatelnost u uplatnění možnosti obrany (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008).

Osoby v předdůchodovém věku jsou mnohem více vystaveny určitým problémům a diskriminaci na trhu práce než tomu bylo v jiné fázi jejich života (mimo období na počátku jejich kariéry). Takovýto jedinci řeší nelehké situace, to jak si svoji profesi co možná nejdéle udržet a v případě ztráty zaměstnání, jak se opět dostat na pracovní trh, v kterém jsou ve většině případů upřednostňováni mladší uchazeči (Kuchař, 2007).

Na absolventy škol jsou čím dál častěji kladeny vyšší nároky na vzdělání, než tomu bylo před několika lety. Z tohoto důvodu se mladí lidé snaží dosáhnout pro ně co možná nejspokojivějšího vzdělání, aby jejich uplatnění na trhu práce bylo co největší. Z tohoto důvodu mladí lidé studují a souběžně s tím se snaží být ekonomicky aktivní na trhu práce. V roce 2007 se více jak polovina dvacetiletých studentů v EU pohybovala na trhu práce.

Česká republika má poměrně technologicky náročný trh práce a zaměstnavatelé z tohoto důvodu velice často požadují kvalifikované a mladší zaměstnance. Což vede k situaci, že čím dál častěji je zaměstnavateli preferováno maturitní vzdělání nebo bakalářské (Burdová et al., 2011).

Pokud bychom srovnali diskriminaci z důvodu věku například s diskriminací na základě pohlaví nebo rasy, je patrné, že diskriminace na základě věku je značně závislá na souvislostech svého použití. Zatímco odlišné zacházení s osobami na trhu práce na základě rasy je naprosto vyloučeno, právní řád s odlišným zacházením na základě věku naprosto zákoně a běžně pracuje (Boučková et al., 2010).

Ve směrnici EU(2000/78), je zakotveno legitimní rozdílné zacházení na trhu práce na základě věku. „*Podle směrnice 2000/78 mohou členské státy stanovit, že rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s jedním z důvodů uvedených v článku 1 nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy dotyčné pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený*“ (Boučková et al., 2010, s. 78).

Jako příklad, kdy se nejedná o diskriminaci na základě věku, lze uvést situaci, kdy zaměstnavatel dělá rozdíly mezi svými zaměstnanci podle jejich nabytých zkušeností a následně některé z nich odměňuje. Dále lze uvést stejnou situaci, založenou však na počtu odsloužených let. Takovéto případy jsou pak v praxi chápány jako legitimní cíle (Boučková et al., 2010, s. 78).

Nezaměstnanost

Vysoký podíl absolventů, kteří se ocitnou nově na trhu práce, má značné problémy najít si práci. Nejedná se však jen o problém jedinců, ale celé společnosti a také politiky. Takováto situace vyvolává v mnoha rodinách určitý strach o budoucnost svých dětí a u velkého počtu osob budí dojem, že vláda nemá snahu a není schopna zabezpečit dostatek práce pro nové generace na trhu práce a také pro generací budoucí. Určitým nástrojem na podporu práce

mladistvích je systém podpor pro zaměstnavatele, kteří jsou ochotni přijímat na svá pracovní místa absolventy. Po mladé lidi je jistě velice důležité osvojit si návyky pracovat. Pokud si však jedinci v mládí neosvojí tyto návyky, nebudou zřejmě ochotni a ani schopni pracovat v dospělosti.

Od 70. let 20. století Evropa zaznamenala výrazný nárůst nezaměstnanosti u mladých lidí. V případě hospodářského poklesu se v jeho průběhu nepřijímají noví pracovníci a dochází ke snižování počtu personálu, což má za následek, že takovýto dopad zasahuje především mladé jedince. Ve většině států západní Evropy panuje značná nerovnováha na trhu práce. Počty mladých osob, kteří vstupují na trh práce, přesahují počty osob, které opouštějí pracoviště a odcházejí do důchodu. Což má za důsledek, že mezi novými populačními ročníky se nejvíce koncentruje nezaměstnanost. Někdy se však nemusí jednat o vysoké počty mladých lidí na trhu práce a ani o vysoké nároky na mzdu. Hlavní důsledek může spočívat a často spočívá v jejich nedostatku v oblasti pracovních zkušeností a navíc i náklonnost mladých lidí směřovat poměrně často na málo kvalifikovaná a nekvalifikovaná místa ve službách a v průmyslu, která jsou typická svojí vysokou mírou obratu v oblasti pracovních sil. Neochota přijímat mladé lidi do zaměstnání a s tím spojená jejich nezaměstnanost je obrovským problémem. Prodlužuje se tak jejich období adolescence, což má negativní dopad jak na ně samotné, tak na společnost. Ohrožené může být u mladých nezaměstnaných především: rozvoj identity ženství či mužství, rozvoj osobní identity, rozvoj profesionální role, rozšiřování a rozvoj okruhu přátel, dosažení nezávislosti vzhledem k rodičům apod. (Mareš, 1994).

3.2.3 Diskriminace na základě sexuální orientace

Všeobecně diskriminace leseb a gayů má velice dlouhou historii, počínaje nacistickým holocaustem, zákazem adoptovat dítě, zákazem manželství apod. Česká republika je členem EU a z tohoto důvodu je u nás sexuální orientace začleněna mezi základní diskriminační příčiny, podle nichž je diskriminace na základě sexuální orientace zakázána.

Teprve v roce 2000 byla Evropskou unií přijata legislativa, která zakazuje v oblastech povolání a zaměstnávání diskriminaci na základě sexuální orientace. Jedná se především už o několikrát zmiňované směrnice Evropské komise 2000/43 a 2000/78 (Boučková et al., 2010).

Zákaz diskriminace na základě sexuální orientace je dále v České republice zakotven v Zákoníku práce, v zákoně o zaměstnanosti a především v antidiskriminačním zákoně (Neumannová, 2006).

Co se týká forem diskriminace na trhu práce, tak k přímé diskriminaci v povolání a zaměstnání bude u leseb a gayů docházet v takových případech, kdy budou například znevýhodněni z důvodu „gay“ mluvy, jednání, pohybu, oblékání atd. Také bude-li jedním z důvodů znevýhodnění skutečnost, že zaměstnanec nebo uchazeč o zaměstnání žije s osobou stejného pohlaví v registrovaném partnerství. Bude se tedy jednat o diskriminaci přímou z důvodu sexuální orientace. V oblasti nepřímé diskriminace budou případy na základě sexuální orientace poměrně ojedinělé. Neboť lesby a gayové ve společnosti nepředstavují vyloučenou skupinu, pro kterou by byly typické další společné vlastnosti, jak tomu je například u práce na částečný úvazek, který je u žen poměrně častým důvodem nepřímé diskriminace (Boučková et al., 2010).

V rámci různých výzkumných šetření v této oblasti diskriminace existuje především v USA a západní Evropě celá řada výzkumů, které se na diskriminaci na základě sexuální orientace zaměřují. V České republice byl zaznamenán pouze jeden výzkum, který by se dalo označit za rozsáhlejší. Z této studie však vzešly skutečnosti, že se se zřetelnou diskriminací na trhu práce setkala 12% respondentů a zhruba 25% respondentů se setkala s výrazným obtěžováním na pracovišti kvůli své sexuální orientaci. Dále z této studie také vyplývá, že více jak třetina respondentů se velice důsledně snaží tajit na pracovišti svoji sexuální orientaci. Jedná se především o obavu, že by se mohli stát terčem diskriminace (Neumannová, 2006).

Podle mého názoru s diskriminací na základě sexuální orientace velice úzce souvisí problematika diskriminace transsexuálních lidí na trhu práce, i přestože v řadě zemí Evropské unie ani v České republice není pohlavní identita jednoznačně zmíněná mezi všemi podmínkami, na jejichž základě je diskriminace zakázána. U soudů jsou však stížnosti na tuto formu diskriminace úspěšné. Zásadním problémem u transsexuálů je oblast diskriminace v zaměstnání, jelikož největší část problému vychází především ze snadného rozpoznání transsexuálních lidí. Takovíto uchazeči o zaměstnání jsou ve většině případů zaměstnavateli odmítáni. Na úřadech práce a v jiných institucích je k transsexuálním lidem přistupováno jako k „potížistům“, kteří si za případné problémy v oblasti zaměstnání mohou sami (Neumannová, 2006).

3.2.4 Diskriminace na základě rasy či etnického původu

Ve většině případů je rasa zcela nepřijatelným důvodem pro rozlišování. Rasa a etnický původ se jako pojmy navzájem prolínají. Rasa v obecném slova smyslu poukazuje na fyziologické znaky, zatímco etnický původ (nebo etnicita) vedle toho poukazuje také na znaky sociální – společný jazyk, národnost, historie, kultura a náboženská tradice. Diskriminace na základě rasy je zakázána jak u skutečného, tak u domnělého rasového nebo etnického původu. Rasová diskriminace se zakládá na jakémkoliv vylučování, omezování, rozlišování nebo zvýhodňování, které vyplývá z barvy pleti, rasy, národnostního, rodového nebo etnického původu. Ochrana národnostních menšin je součástí ochrany před diskriminací rasovou (Boučková et al., 2010).

V oblasti diskriminace na základě rasy či etnického původu existuje celá řada dokumentů, které takovouto diskriminaci zakazují. Směrnice Evropské rady 2000/43 (speciálně zaměřena na rasu či etnický původ) zavedla do praxe pravidlo, které zaručuje rovné jednání se všemi lidmi, bez ohledu na jejich rasu či etnický původ a nejen v oblasti zaměstnání a povolání. Hlavním cílem této směrnice je vytvořit určitý rámec, jak bojovat proti diskriminaci na základě rasového či etnického původu. Tato směrnice také připravila půdu všem členským státům k zavedení pravidla rovnosti do praxe (Semancová, 2002).

V oblasti zákazu diskriminace z důvodu rasy či etnického původu existují tzv. přípustné formy rozlišování. Jedná se o legitimní rozlišování v zacházení založeném na etnickém nebo rasovém původu, jsou to zejména například opatření, která směřují k zajištění odpovídajícího rozvoje určitých etnických a rasových skupin. Jako příklad lze uvést požadavek, aby na místo policisty, jehož hlavní činností v romském ghettu je prevence kriminality, byl přijat nejlépe Rom. Příslušník stejného etnika bude s největší pravděpodobností snáze komunikovat s obyvateli ghetta než policista, který je příslušníkem majority (Boučková et al., 2010).

V České republice pracují zahraniční pracovníci s odlišnou rasou či etnickým původem v mnoha případech za výrazně horších podmínek, v porovnání s jinými pracovníky a také mají za stejně odvedenou práci často nižší plat, přesto jsou však ochotni pracovat. Takovéto znevýhodňování na pracovišti samozřejmě vytváří situaci, že v daných oblastech dochází k diskriminaci těchto osob (Křížková, 2007).

Nezaměstnanost rozličných etnických minorit je vyšší než populace majoritní. Existuje zde mnoho důvodů a jedním z nich je určitá rasová diskriminace. Odhadovaná míra nezaměstnanosti u Romů se pohybuje zhruba kolem 80%. Identifikovat míru nezaměstnanosti je velice komplikované a to zejména z toho důvodu, že jen malé procento Romů se hlásí k romské národnosti a také ta skutečnost, že všichni nejsou registrováni jako nezaměstnaní. I přesto, že jsou ve většině případů klienty sociálního státu. Romové mají obecně nízkou úroveň vzdělání a kvalifikaci, špatnou pověst, horší zdravotní stav, nekázeň a nespolehlivost (zaměstnavatelé nejsou většinou ochotni je přijímat do zaměstnání), tyto vlastnosti je poté odsunují do dlouhodobé nezaměstnanosti (Mareš, 1994).

Aby nedocházelo k tomu, že Romové, ale také jiné osoby s odlišnou rasou či etnickým původem, budou žít v takovém „uzavřeném světě“ je jistě velice důležité rozvíjet programy na zvyšování jejich zaměstnanosti, změnit postoj veřejnosti k této menšině (menšinám), dále uskutečňovat programy na rozvoj jejich vzdělanost apod. Jednotlivé snahy a programy na podporu života například Romů jsou velice nákladné a veřejnosti často negativně přijímané. Podle mého názoru však pro určité „soužití v míru“ s touto menšinou je však takováto investice naprosto nezbytná.

Podle nejrůznějších výzkumů bylo zjištěno, že lidé přistupují k ostatním a rozlišují ostatní podle nejrůznější sestavených kritérií, které se v mnoha případech naprosto odchylojí od skutečných schopností a vlastností osob s odlišnou rasou či etnickým původem. Takovéto rozlišování může být například použito k udržení jisté ekonomické a politické skupiny u vlády právě z tohoto důvodu, že upřednostňuje při výběru lidí do funkcí své členy skupiny a diskriminuje ostatní. Takováto situace nastala především v USA a byla předmětem politických problémů. Z důvodu své rasy byli černoši záměrně udržováni v takovém postavení ve společnosti a v té souvislosti na trhu práce, které bylo zcela podřadné (Bobek, Boučková, Kühn, 2007).

3.2.5 Diskriminace na základě víry či přesvědčení

U náboženské víry či přesvědčení se jedná o specifický diskriminační důvod v mnoha ohledech. Takovýto důvod má rozsah individuálního práva, který je uskutečňován prostřednictvím jednotlivce na základě jeho dobrovolné vůle, nevyjímaje práva veřejného projevu svého přesvědčení a popřípadě práva jej změnit. Pro náboženskou víru či přesvědčení je

tedy v porovnání s ostatními diskriminačními důvody typická její změnitelností. Mimo svobodu náboženství může rovněž zahrnovat svobodu nepřiklánět se k žádné náboženské víře. Obsahuje v sobě tedy svobodu věřit i nevěřit (Boučková et al., 2010).

Požadavek náboženského neutralismu je vyžadován například u nábožensky neutrálního projevu, který úzce souvisí s výkonem veřejné moci. V některých státech také existuje odmítnutí vykonávat služby v ozbrojených silách z důvodu náboženské víry.

V oblasti trhu práce lze uvést příklad, který se stal ve Švýcarsku. Učitelka, která působila na základní škole konvertovala k islámu, z tohoto důvodu začala nosit muslimský šátek, tedy i ve škole. Po určité době ji bylo vedením školy oznámeno, že pokud nezmění svoje oblékání bude propuštěna, což se následně stalo. Hlavním argumentem pro takovéto rozhodnutí bylo, že nošení muslimského šátku reprezentuje konkrétní podobu obracení na víru, především pokud se jedná o žáky mladšího školního věku (Boučková et al., 2010).

3.2.6 Diskriminace na základě zdravotního postižení

Dalším ze základních diskriminačních příčin je zdravotní postižení, které bylo v rámci mezinárodního a evropského kontextu přijato za samostatný diskriminační důvod poměrně nedávno, přibližně až ve 2. polovině 90let 20.století. Samozřejmě to neznamená, že by se diskriminace na základě zdravotního postižení do této doby nevyskytovala. Takováto diskriminace je společenským jevem, který můžeme objevit v nejrůznější intenzitě a podobě už od počátku lidské civilizace (Boučková et al., 2010).

Osoby s jakýmkoliv zdravotním postižením byli v minulosti velice často znevýhodňováni, zanedbáváni a bohužel také segregováni a to ve všech typech kultur.

Dříve než bylo zdravotní postižení zahrnuto do antidiskriminačního práva, bylo dá se říci „skryto“ v nejrůznějších předpisech sociálního zabezpečení. Takovýto stav se v odborné literatuře uvádí jako „neviditelnost“. Dle této teorie jsou osoby se zdravotním postižením „neviditelnými“ jedinci společnosti. Právo je vnímá zejména jako objekty sociálního zabezpečení, kterým jsou poskytovány sociální služby a náležité dávky (Boučková et al., 2010).

EU přijal v roce 2000 výše zmíněnou směrnici Rady 2000/78, která zakazuje diskriminaci z důvodu zdravotního postižení v rámci zaměstnání a povolání. Tento zákaz diskriminace

je jedním z nejkomplicovanějších důvodů upravených v této směrnici, především z hlediska případného dopadu na trh práce (Boučková et al., 2010).

Antidiskriminační zákon vzhledem k zdravotnímu postižení zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci.

- O přímou diskriminaci se jedná tehdy, kdy se s osobou se zdravotním postižením zachází méně příznivě, než by se zacházelo nebo zachází s jinou osobou v totožné situaci. Pro názorný příklad lze uvést situaci, kdy se osoba se zdravotním postižením - nevidomá uchází o zaměstnání v call centru. Má vystudovanou střední školu a praxi v této oblasti. Zaměstnavatel ji však odmítne, jelikož dle jeho názoru osoba s takovýmto postižením není schopna tento druh práce vykonávat. Její vzdělání a praxe zaměstnavatele nezajímá a argument, že právě v call centrech je uplatnění takovýchto osob poměrně běžné, zaměstnavatel nebere v potaz.
- Nepřímou diskriminaci se rozumí takové jednání, kdy na základě údajně neutrálního kritéria, ustanovení nebo praxe je jedinec z důvodu zdravotního postižení vystaven znevýhodnění v porovnání s ostatními osobami. Jako příklad lze uvést poměrně častou situaci, kdy je do restaurací zakázán vstup psům. Takovéto nařízení je zdánlivě neutrální, ale nevidomým osobám s vodícím psem je tím pádem vstup odepřen. Argument, že vodící pes obtěžuje přítomné hosty, není legitimním důvodem, který by takovouto situaci ospravedlňoval (Boučková et al., 2010).

V oblasti trhu práce se o nepřímou diskriminaci může jednat dále například v situaci, kdy zaměstnavatel uspořádá pro své zaměstnance školení, které se uskuteční v bariérové budově, následkem čehož se takového školení nemohou zúčastnit jedinci s tělesným postižením (Neumannová, 2006).

Nepřímá diskriminace z důvodu zdravotního postižení se dá vysvětlit, jako opomenutí nebo odmítnutí zaměstnavatele přijmout určitá odpovídající opatření, která by umožňovala, aby osoba se zdravotním postižením měla možnost přístupu ke konkrétnímu zaměstnání, k jeho výkonu či k postupu v zaměstnání, aby se mohla zúčastnit určitého odborného vzdělávání, aby směla využít pracovního poradenství nebo aby směla využít služby, které jsou určeny veřejnosti. Výjimkou je však takové opatření, které by představovalo velice nepřiměřené zatížení (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008).

V situaci, kdy se rozhoduje o tom, zda dané opatření představuje nepřiměřené zatížení, je důležité brát v úvahu:

- a) míru užítku, kterou z realizace opatření bude mít osoba se zdravotním postižením,
- b) finanční únosnost opatření pro sobu, která je bude realizovat (právníckou nebo fyzickou osobu),
- c) dostupnost potřebné finanční či jiné pomoci k uskutečnění realizace daného opatření,
- d) vhodnost náhradních opatření, které budou uspokojovat potřeby jedincům se zdravotním postižením

(Boučková et. al., 2010).

Lidé, kteří jsou zdravotně postižení se potýkají nejen se sociálními, psychickými a ekonomickými problémy, ale také s problémem smyslu života. V dnešní době je stále více kladen důraz na výkon a produktivitu práce, čímž je pro takovéto jedince čím dál menší uplatnění na trhu práce. V porovnání se zdravými jedinci jsou evidováni na úřadech práce několikrát delší dobu. Jejich životní situace je velmi často zcela bezvýchodná. I pro jejich rodinu je tato situace náročná, jelikož se musejí starat o nezaměstnaného a postiženého člena rodiny (Buchtová et al., 2002).

V oblasti zaměstnávání může vzájemné působení mezi zdravotním postižením osoby a sociálním nebo fyzickým prostředím přispívat k neschopnosti vykonávat danou práci či funkci. Jednotlivec se zdravotním postižením je vystaven překážce, která mu neumožňuje danou pracovní příležitost využít, která nabízí příležitost v zaměstnání pro ty, kteří postižení nemají. Takovéto překážky mohou mít podobu psychické bariéry (stigmatizace, předsudky) nebo fyzické bariéry (např. sídlo firmy bez výtahu) (Boučková et. al., 2010).

Podíl zdravotně postižených na celkové zaměstnanosti se pohybuje zhruba kolem 2%. Míra ekonomické aktivity u takovéto skupiny osob se pohybovala v roce 2005 kolem 17,6%. V současné době se čísla nebudou nikterak výrazně lišit. Co se týká aktivní politiky zaměstnanosti, její pozornost a aktivity se na zdravotně postižené na trhu práce soustřeďují poměrně hodně. I přes neustále snahy aktivní politiky zaměstnanosti se bohužel postavení takovýchto jedinců na trhu práce nepříliš lepší. Pokud bychom chtěli jednoznačně vymezit příčiny diskriminace na trhu práce v rámci těchto osob, jedná se o situaci poměrně obtížnou. Jedna z možných příčin by mohla být u některých jedinců ne příliš velká motivace k

práci zejména v situaci, kdy příjmy z jejich práce se nikterak neodlišují od jejich úrovně sociálních příjmů. Motivace také chybí samotným zaměstnavatelům. V případech, kdy jim hrozí určitá penalizace za nezaměstnávání takovýchto osob, je pro zaměstnavatele výhodnější nepřijmout takovouto osobu. Velice důležitou roli má také skutečnost, že pokud by zaměstnavatel přijal osobu s některým typem zdravotního postižení, musel by investovat do nezbytných úprav pracoviště. Jednou z dalších možných příčin lze najít u kvalifikace zdravotně postižených osob. Více jak třetina těchto osob nemá vzdělání a polovina osob je jen vyučena. Nízká míra kvalifikace ve spojení se zdravotním postižením představuje komplikovanou bariéru pro vstup na trh práce (Kuchař, 2007).

V oblasti nezaměstnanosti může být zdravotně postiženému přiznán status trvale nezaměstnaného, musí být však spojen s trvalou neschopností, která zdravotně postiženému neumožňuje vykonávat zaměstnání. Může se jednat například o fyzický popřípadě mentální hendikep, chronickou nemoc apod. (Mareš, 1994).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU

Tato kapitola se zabývá výzkumem diplomové práce, který byl proveden pomocí kvantitativní metodologie v rámci dotazníkového šetření.

Výzkumné šetření je zaměřeno na příčiny diskriminace na trhu práce. Popisují zde hlavní cíl výzkumu, dílčí cíle, výzkumný problém, výzkumné otázky, stanovené hypotézy, výzkumnou techniku, výzkumný vzorek a způsob zpracování dat.

4.1 Cíl výzkumu

Hlavním cíle výzkumu diplomové práce bylo na základě dotazníkového šetření zmapovat příčiny diskriminace na trhu práce vzhledem k pohlaví, věku a dosaženému vzdělání. Dále zjistit názory a osobní zkušenosti respondentů s diskriminací na trhu práce na základě jednotlivých příčin.

Na základě hlavního cíle výzkumu byly stanoveny **dílčí cíle**:

- 1) Zmapovat nejčastější příčiny diskriminace na trhu práce.
- 2) Zmapovat diskriminaci na trhu práce z hlediska jednotlivých příčin (pohlaví, věk, sexuální orientace, rasa či etnický původ, víra či přesvědčení a zdravotní postižení).
- 3) Komparovat názory na diskriminaci na trhu práce dle nejčastějších příčin u mužů a žen, osob s odlišnou úrovní vzdělání a různých věkových kategorií.
- 4) Komparovat osobní zkušenosti s diskriminací na trhu práce dle nejčastějších příčin u mužů a žen, osob s odlišnou úrovní vzdělání a různých věkových kategorií.

4.2 Výzkumný problém

V návaznosti na cíl výzkumu byl stanoven následující výzkumný problém:

Jaké mají názory a zda se setkali muži a ženy, různé věkové kategorie a osoby s odlišnou úrovní vzdělání s diskriminací na trhu práce a jaké jsou nejčastější příčiny diskriminace?

4.3 Výzkumné otázky

V návaznosti na dílčí a výzkumné cíle diplomové práce byly zvoleny následující výzkumné otázky:

- 1) Jaké příčiny diskriminace považují muži a ženy za nejčastější?
- 2) Jaké příčiny diskriminace považují různé věkové kategorie za nejčastější?
- 3) Jaké příčiny diskriminace považují osoby s odlišnou úrovní vzdělání za nejčastější?
- 4) Jak pohlíží muži a ženy na diskriminaci na trhu práce podle jednotlivých příčin?
- 5) Jak pohlíží různé věkové kategorie na diskriminaci na trhu práce podle jednotlivých příčin?
- 6) Jak pohlíží osoby s odlišnou úrovní vzdělání na diskriminaci na trhu práce podle jednotlivých příčin?
- 7) Jaké mají osobní zkušenosti muži a ženy s diskriminací na trhu práce podle jednotlivých příčin?
- 8) Jaké mají osobní zkušenosti různé věkové kategorie s diskriminací na trhu práce podle jednotlivých příčin?
- 9) Jaké mají osobní zkušenosti osoby s odlišnou úrovní vzdělání s diskriminací na trhu práce podle jednotlivých příčin?

4.4 Pojetí výzkumu

Vzhledem k tomu, že se výzkum zaměřuje na zmapování nejčastějších příčin diskriminace na trhu práce, zjištění názorů a osobních zkušeností s diskriminací na trhu práce podle jednotlivých příčin, bylo tudíž nutné zmapovat názory více respondentů pro dosažení daného cíle, z tohoto důvodu jsem zvolila kvantitativní typ výzkumného šetření.

4.5 Hypotézy

Vzhledem k výzkumným otázkám byly vytvořeny hypotézy. Jelikož právě diskriminace v souvislosti s věkem, pohlavím, vzděláním je často diskutované téma, z tohoto důvodu jsem se tedy zaměřila konkrétně na výzkumné otázky 7, 8 a 9:

H1: Ženy a muži mají rozdílné osobní zkušenosti s diskriminací na trhu práce na základě pohlaví.

H2: Respondenti různých věkových kategorií mají rozdílné osobní zkušenosti s diskriminací na trhu práce na základě věku.

H3: Respondenti s odlišnou úrovní dosaženého vzdělání mají rozdílné osobní zkušenosti s diskriminací na trhu práce na základě věku.

Proměnné

Prvky zkoumání, které se mění a nabývají rozličných hodnot, se označují jako proměnné. Mohou to být tedy vlastnosti, podmínky, jevy, činitele. Lze rozlišovat mezi dvěma základními proměnnými. „*Proměnná, která je příčinou změny, se označuje jako nezávislá proměnná. Proměnná, jejíž hodnoty se změnilы vlivem závislé proměnné, se nazývá závislá proměnná*“ (Gavora, 2000, s. 48).

Ve výzkumných hypotézách se objevují tyto proměnné:

- a) *Pohlaví* – respondenti byli rozděleni do kategorie: Žena, Muž.
- b) *Diskriminace na trhu práce na základě pohlaví* – jednalo se o osobní zkušenost respondentů s touto diskriminací, která vychází z dotazníkového šetření z otázky č. 9. Osobní zkušenost vyjadřovali respondenti výběrem možností Ano, Ne, Nejsem si jist/a.
- c) *Věkové kategorie* - respondenti byli rozděleni do kategorie: do 20 let, 20-35 let, 35-45 let, 45-60 let, nad 60 let.
- d) *Diskriminace na trhu práce na základě věku* – jednalo se o osobní zkušenost respondentů s touto diskriminací, která vychází z dotazníkového šetření z otázky č. 15. Osobní zkušenost vyjadřovali respondenti výběrem možností Ano, Ne, Nejsem si jist/a..
- e) *Dosažené vzdělání* - respondenti byli rozděleni do kategorie: Základní, Vyučen/a, Středoškolské, Vyšší odborné a Vysokoškolské.

4.6 Výzkumný vzorek

Základní soubor výzkumu tvořili muži a ženy starší 18ti let z okresu Šumperk, kteří jsou nebo někdy byli aktivní na trhu práce.

Za **výběrový soubor** výzkumu lze považovat náhodně oslovené muže a ženy starší 18ti let z okresu Šumperk, kteří jsou nebo někdy byli aktivní na trhu práce.

Výběr respondentů byl uskutečněn pomocí náhodného výběru, kdy byli respondenti oslovováni na ulici. V situaci, když už jsem měla oslovených 70 mužů, jsem oslovovala jen ženy a to také do počtu 70.

Výzkumný vzorek měl podle předpokladů činit 140 respondentů. Návratnost dotazníků byla 100%, tudíž celkový počet respondentů zůstal stejný tedy 140 respondentů.

Vzorek ve výzkumu je možné rozdělit podle 3 kategorií, které jsou v následujícím dotazníkovém šetření velice důležité. Respondenty můžeme tedy členit podle:

1) Pohlaví:

- a) Ženy – 70 respondentů
- b) Muži – 70 respondentů

2) Dosaženého vzdělání:

- a) Základní – 0 respondentů
- b) Vyučen/a – 22 respondentů
- c) Středoškolské – 64 respondentů
- d) Vyšší odborné – 4 respondentů
- e) Vysokoškolské – 50 respondentů

3) Věku:

- a) do 20 let – 0 respondentů
- b) 20 – 35 let – 63 respondentů
- c) 35 – 45 let – 43 respondentů
- d) 45 – 60 let – 29 respondentů
- e) nad 60 let – 5 respondentů

4.7 Výzkumná technika

Jako výzkumnou techniku jsem zvolila dotazníkové šetření, neboť dle Gavory (2000), dotazník je jednou z nejvyužívanějších technik pro získávání údajů, je určen zejména pro zjišťování údajů o velkém počtu těch, kteří na dotazník odpovídají – respondentů.

Dotazníkové šetření, které je přiloženo v Příloze I, zahrnuje celkem 35 otázek s uzavřeným typem odpovědí (polytomické otázky), kde respondenti vybírali vždy jednu z alternativních odpovědí. Na začátku dotazníku jsou také zařazeny otázky týkající se základních údajů o respondentech (pohlaví, věk, dosažené vzdělání). Otázky v dotazníku jsou koncipovány dle jednotlivých příčin diskriminace na trhu práce: na základě pohlaví, věku, sexuální orientace, rasy či etnického původu, víry či přesvědčení a zdravotního postižení. Dotazník je anonymní.

4.8 Způsob zpracování dat

Data, která byla získaná z dotazníkového šetření, byla zpracována ručně. Následně byla vypočítána absolutní a relativní četnost. Ke každé otázce byly z těchto dat vytvořeny 3 kontingenční tabulky, které byly rozděleny dle pohlaví respondentů (žena, muž), dle věku respondentů (do 20 let, 20-35 let, 35-45 let, 45-60 let, nad 60 let) a dosaženého vzdělání respondentů (základní, vyučen/a, středoškolské, vyšší odborné a vysokoškolské). Ke každé otázce bylo doplněno její slovní zhodnocení. Dále jsem pomocí statistické metody „test nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku“ potvrdila nebo vyvrátila stanovené hypotézy. *„Tohoto statistického testu významnosti je možno využít např. v případech, kdy rozhodujeme, zda existuje významná souvislost mezi dvěma pedagogickými jevy, jež byly změřeny na úrovni nominálního popř. ordinálního měření. Takováto situace je častá např. při zpracování výsledků dotazníkových šetření“* (Chráška, 1998, s. 170).

5 VÝSLEDKY VÝZKUMU

V této kapitole jsou zveřejněny výsledky výzkumu. Výsledky z dotazníkového šetření byly zpracovány ručně, zaznamenány do tabulek a interpretovány.

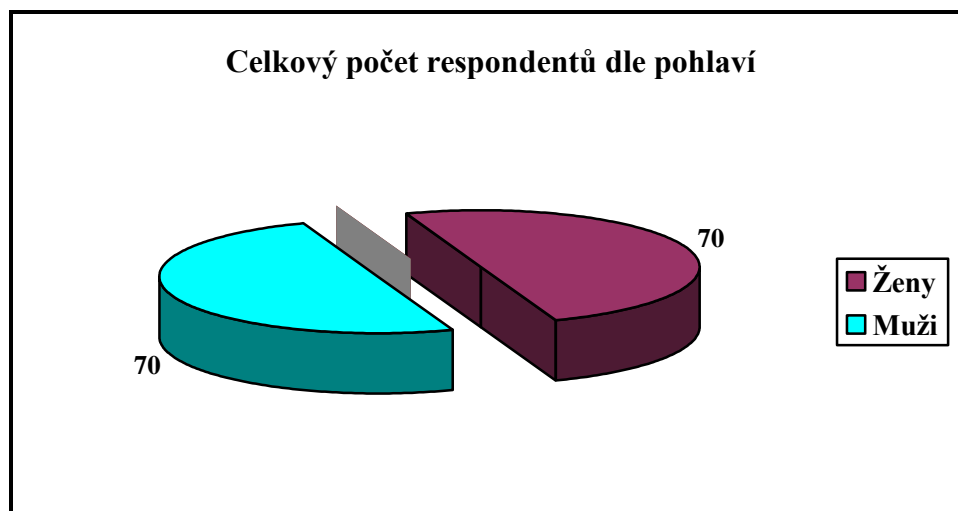
5.1 Zpracování dotazníku

Pro tento výzkum jsou jako první uvedeny velice důležité základní údaje respondentů, následně jsou vyhodnoceny otázky týkající se obecně diskriminace na trhu práce a nejčastějších příčin diskriminace na trhu práce. Dále jsou vyhodnoceny otázky, které se zaměřují na konkrétní příčiny diskriminace na trhu práce – pohlaví, věk, sexuální orientace, rasa či etnický původ, víra či přesvědčení, zdravotní postižení.

5.1.1 Základní údaje o respondentech

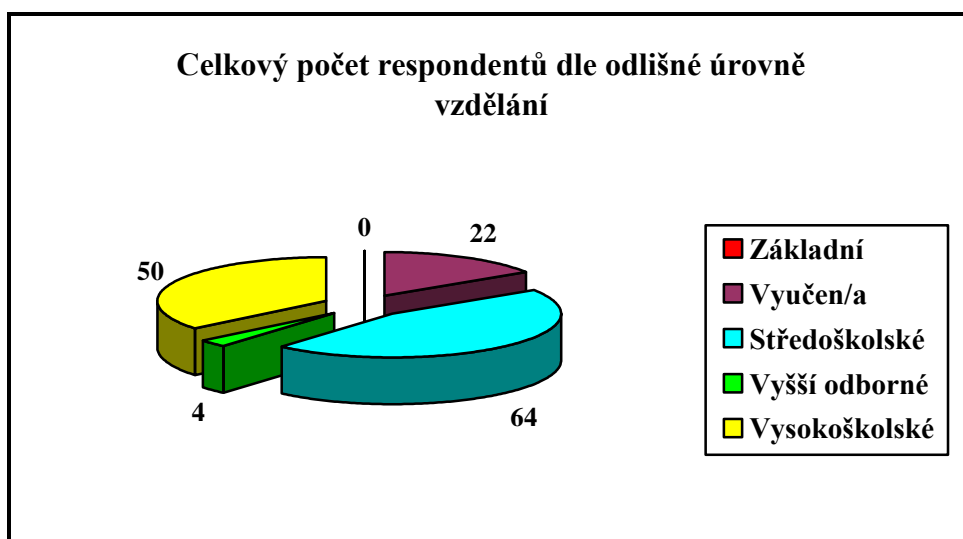
Zde jsou uvedeny základní údaje o respondentech. V dotazníkovém šetření činí celkový počet respondentů 140. Z něhož je :

Celkový počet respondentů dle pohlaví



Graf č. 1: Celkový počet respondentů dle pohlaví

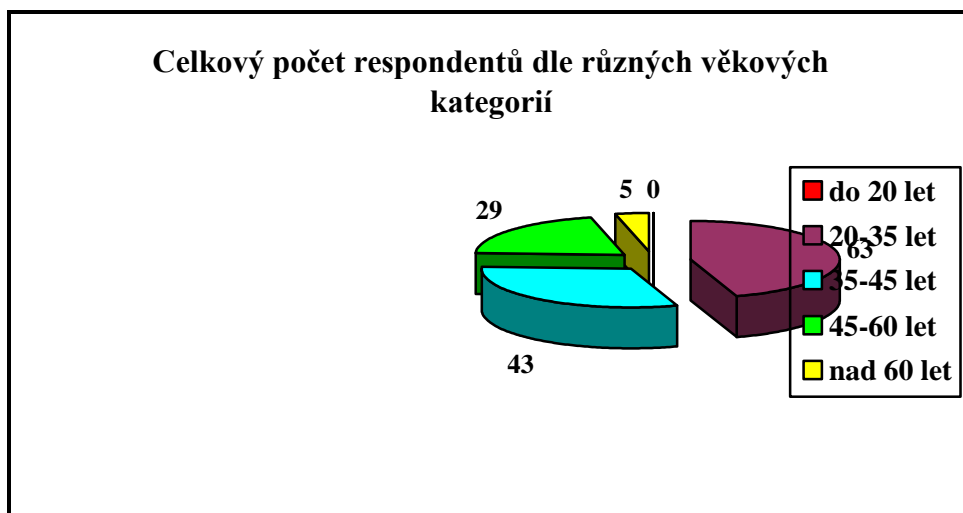
Jak je z grafu a z výše uvedených dat patrné, celkový počet respondentů mezi ženami a muži byl zcela vyvážený. Ženy byly zastoupeny počtem 70 respondentů (což je 50%) a muži byli zastoupeni počtem 70 respondentů (což je 50%).

Celkový počet respondentů dle odlišné úrovně vzdělání

Graf č. 2: Celkový počet respondentů dle odlišné úrovně vzdělání

Z druhého grafu vyplývá, že největší zastoupení respondentů vzhledem k úrovni dosaženého vzdělání bylo u středoškolského v celkovém počtu 64 respondentů (což je 45,71% - 29 žen (20,71%), 35 mužů (25%)). Vysokoškoláci tvořili druhý nejvyšší počet 50 respondentů (což je 35,72% - 24 žen (17,14%), 26 mužů (18,57%)), dále vyučené osoby tvořili 22 respondentů (tj. 15,71% - 15 žen (10,71%), 7 mužů (5%)). Nejnižší zastoupení respondentů bylo u vzdělání vyššího odborného s počtem 4 (což je 2,86% - 2 ženy (1,43%), 2 muži (1,43%)). Žádný respondent nebyl se základním vzděláním.

Celkový počet respondentů dle různých věkových kategorií



Graf č. 3: Celkový počet respondentů dle různých věkových kategorií

Z přiloženého grafu je zřejmé, že ze zkoumaného vzorku měli největší převahu respondenti ve věkové kategorii 20-35 let v počtu 63 respondentů (což je 45% z celkového počtu – 31 žen (22,14%), 32 mužů (22,86%)). O 20 respondentů méně bylo ve věkové kategorii 35-45 let, která činila 43 respondentů (tj. 30,72% - 20 žen (14,29%), 23 mužů (16,43%)), dále 29 respondentů bylo ve věkové kategorii 45-60 let (což je 20,71% - 17 žen (12,14%) a 12 mužů (8,57%)). Respondenti nad 60 let byli zastoupeni v počtu 5 (tj. 3,57% - 2 ženy (1,43%), 3 muži (2,14%)). Žádný z respondentů nespadal do věkové kategorie do 20 let.

Vzhledem k tomu, že ve výzkumné vzorku nebyli žádní respondenti se základním vzděláním a s věkem do 20 let, nezahrnula jsem tyto dvě kategorie dále do zpracování jednotlivých otázek v dotazníkovém šetření. Tato situace zřejmě vychází ze skutečnosti, že je již malé procento osob starších 18 let se základním vzděláním, které jsou, či byli aktivní na trhu práce, dále také osoby do 20 let jsou ve většině případů ještě studenti nebo ještě nejsou, či nikdy nebyli aktivní na trhu práce.

5.1.2 Výsledky dotazníkového šetření

Zde jsou uvedeny výsledky jednotlivých otázek z dotazníku, každá otázka je zaznamenána do 3 kontingenčních tabulek dle pohlaví, věku a dosaženého vzdělání respondentů a připojena interpretace.

Otázka č. 1: Jaká je podle Vás nejčastější příčina diskriminace na trhu práce?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Pohlaví	11	7,86	8	5,71	19	13,57
Věk	30	21,43	35	25,00	65	46,43
Sex. orientace	0	0	0	0	0	0
Rasa, etn. původ	17	12,14	13	9,29	30	21,43
Víra, přesvědčení	1	0,71	2	1,43	3	2,14
Zdrav. postižení	11	7,86	12	8,57	23	16,43
Celkem	70	50	70	50	140	100

Tabulka č. 1a: Nejčastější příčina diskriminace na trhu práce z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Pohlaví	1	0,71	7	5,00	1	0,71	10	7,15	19	13,57
Věk	12	8,57	34	23,30	0	0	19	13,56	65	46,43
Sex. orientace	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rasa, etn. původ	5	3,57	11	7,85	2	1,44	12	8,57	30	21,43
Víra, přesvědčení	1	0,71	1	0,71	0	0	1	0,72	3	2,14
Zdrav. postižení	3	2,15	11	7,85	1	0,71	8	5,72	23	16,43
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka. 1b: Nejčastější příčina diskriminace na trhu práce z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Pohlaví	10	7,14	6	4,29	2	1,43	1	0,71	19	13,57
Věk	22	15,71	20	14,29	20	14,28	3	2,15	65	46,43
Sex. orientace	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rasa, etn. původ	18	12,86	10	7,14	2	1,43	0	0	30	21,43
Víra, přesvědčení	1	0,71	1	0,71	1	0,71	0	0	3	2,14
Zdrav. postižení	12	8,57	6	4,29	4	2,86	1	0,71	23	16,43
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 1c: Nejčastější příčina diskriminace na trhu práce z hlediska věku

Jak je z uvedených tabulek patrné, za nejčastější příčinu diskriminace na trhu práce považují respondenti diskriminaci na základě věku a to 65 respondentů (tj. 46,43%). Druhá nejčastější příčina byla uváděna rasa či etnický původ 30 respondentů (tj. 21,43%), dále zdravotní postižení v počtu 23 respondentů (což je 16,43%). Až na čtvrtém místě uvedlo 19 respondentů (což je 13,57%) pohlaví, následně víru či přesvědčení 3 respondenti (tj. 2,14%) a příčinu diskriminace na základě sexuální orientace neuvedl žádný z respondentů. Velice překvapující zjištění je, že diskriminace na základě pohlaví skončila mezi respondenty až na 4 místě, jelikož dle nejrůznějších výzkumů, které byly v tomto směru provedeny, byla diskriminace na základě pohlaví skoro vždy uváděna jako nejčastější příčina mezi těmito základními šesti.

Pokud bychom srovnali odpovědi respondentů dle pohlaví, věku a úrovně dosaženého vzdělání, tak se nikterak neliší od celkového shrnutí. Jen u osob ve věkové kategorii 45-60 let je jako druhá nejčastější uváděna diskriminace na základě zdravotního postižení, což je pravděpodobně důvodem vyššího věku respondentů.

Otázka č. 2: V jaké oblasti trhu práce se podle Vás nejčastěji projevuje diskriminace?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži		Abs.	%
	Abs.	%	Abs.	%		
Prac. podmínky	5	3,57	2	1,43	7	5,00
Platové příjmy	20	14,29	18	12,86	38	26,43
Odměňování	9	6,43	8	5,71	17	12,14
Odborná příprav.	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Kariérní růst	2	1,43	7	5,00	9	6,42
Výběrové řízení	24	17,14	29	20,71	53	38,58
Druh práce	10	7,14	4	2,86	14	10,01
Jiné	0	0,00	2	1,43	2	1,43
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 2a: Nejčastější příčiny diskriminace v oblastech trhu práce z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Prac. podmínky	2	1,43	3	2,14	0	0,00	2	1,43	7	5,00
Platové příjmy	5	3,57	20	14,29	0	0,00	12	8,57	38	26,43
Odměňování	2	1,43	4	2,86	1	0,71	10	7,14	17	12,14
Odborná příprav.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Kariérní růst	1	0,71	7	5,00	0	0,00	1	0,71	9	6,42
Výběrové řízení	7	5,00	24	17,14	1	0,71	22	15,73	53	38,58
Druh práce	5	3,57	5	3,57	2	1,44	2	1,43	14	10,01
Jiné	0	0,00	1	0,71	0	0,00	1	0,71	2	1,43
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 2b: Nejčastější příčiny diskriminace v oblastech trhu práce z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Prac. podmínky	2	1,43	4	2,85	1	0,71	0	0,00	7	5
Platové příjmy	18	12,86	11	7,86	10	7,15	1	0,71	38	26,43
Odměňování	6	4,29	2	1,43	6	4,28	3	2,16	17	12,14
Odborná příprav.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Kariérní růst	5	3,57	2	1,43	2	1,43	0	0,00	9	6,42
Výběrové řízení	23	16,43	18	12,86	9	6,43	1	0,71	53	38,58
Druh práce	9	6,42	4	2,85	1	0,71	0	0,00	14	10,01
Jiné	0	0,00	2	1,43	0	0,00	0	0,00	2	1,43
Celkem	63	45,00	43	30,71	29	20,71	5	3,58	140	100

Tabulka č. 2c: Nejčastější příčiny diskriminace v oblastech trhu práce z hlediska věku

Z tabulek vyplývá, že podle respondentů se nejčastěji projevuje diskriminace při výběrovém řízení - 53 respondentů z celkového počtu (tj. 38,58%). Druhá nejčastější byla uváděna diskriminace v platových příjmech 38 respondentů (což je 26,43%), poté v odměňování za práci 17 respondentů (což je 12,14%), v druhu práce 14 respondentů (tj. 10,01%). Nejnížší hodnoty byly u diskriminace při kariérním růstu (6,42%), v pracovních podmínkách (5%) a v jiné z oblastí (1,43%). Odbornou přípravu nepovažuje žádný z respondentů za nejčastější oblast diskriminace na trhu práce.

Otázka č.3: Setkal/a jste se někdy osobně s diskriminací v některé z oblastí trhu práce?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	25	17,86	25	17,86	50	35,72
Ne	38	27,14	38	27,14	76	54,28
Nejsem si jist/a	7	5,00	7	5,00	14	10,00
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 3a: Osobní setkání s diskriminací v některé z oblastí trhu práce z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	9	6,43	22	15,71	3	2,15	16	11,43	50	35,72
Ne	10	7,14	38	27,14	1	0,71	27	19,29	76	54,28
Nejsem si jist/a	3	2,14	4	2,86	0	0,00	7	5,00	14	10,00
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 3b: Osobní setkání s diskriminací v některé z oblastí trhu práce z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	17	12,14	17	12,15	12	8,57	4	2,86	50	35,72
Ne	43	30,72	19	13,57	13	9,28	1	0,71	76	54,28
Nejsem si jist/a	3	2,14	7	5,00	4	2,86	0	0,00	14	10,00
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 3c: Osobní setkání s diskriminací v některé z oblastí trhu práce z hlediska věku

Na otázku č. 3 odpovídali respondenti z výběru 3 možností, pokud však uvedli, že se s diskriminací v některé z oblastí trhu práce setkali, měli uvést v které. V případě, že se s diskriminací na trhu práce setkali ve více oblastech, měli uvést jednu nejčastější.

Jak je z tabulek patrné, více jak polovina respondentů se s diskriminací v některé z oblastí trhu práce neseťkala v celkovém počtu 76 (což je 54,28%) a 14 respondentů (tj. 10%) si nebylo jisto. Ti kteří se s diskriminací setkali osobně- 50 respondentů (35,72%), uvádělo, že nejčastěji to bylo při výběrovém řízení (zhruba polovina 23 = 46% z celkových 50) a v platových příjmech (9 respondentů – 18%), další oblasti byli zastoupeny rovnoměrně malým počtem respondentů.

Pokud bychom chtěli porovnat různé věkové kategorie, zjistíme, že u věku 20-35 let se z celkového počtu respondentů 63 nesetkalo s diskriminací na trhu práce ani v jedné z oblastí celkem 43 osob. Což je v porovnání s ostatními věkovými skupinami mnohem vyšší číslo. V této kategorii bych právě očekávala vyšší čísla u odpovědi ano a to zejména z důvodu nižšího věku a tím pádem například nedostatečné praxe, zkušeností atd.

Otázka č. 4: Setkal se někdo z Vašeho okolí s diskriminací v některé z oblastí trhu práce?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	42	30,00	37	26,43	79	56,43
Ne	12	8,57	11	7,86	23	16,43
Nejsem si jist/a	16	11,43	22	15,71	38	27,14
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 4a: Někdo z okolí se setkal s diskriminací v některé z oblastí trhu práce z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	13	9,29	30	21,42	3	2,15	33	23,57	79	56,43
Ne	3	2,14	13	9,29	0	0,00	7	5,00	23	16,43
Nejsem si jist/a	6	4,28	21	15,00	1	0,71	10	7,15	38	27,14
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,71	140	100

Tabulka č. 4b: Někdo z okolí se setkal s diskriminací v některé z oblastí trhu práce z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	32	22,85	23	16,44	22	15,71	2	1,3	79	56,43
Ne	11	7,86	10	7,14	1	1,43	0	0,00	23	16,43
Nejsem si jist/a	20	14,29	10	7,14	5	3,57	3	2,14	38	27,14
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 4c: Někdo z okolí se setkal s diskriminací v některé z oblastí trhu práce z hlediska věku

Více jak polovina respondentů zaznamenala, že se někdo z jejich okolí setkal s diskriminací v některé z oblastí trhu práce celkem 79 (což je 56,43 z celkového počtu). Pokud respondenti uvedli, že ano nejčastěji to bylo jejich okolí v oblasti při výběrovém řízení (29 respondentů = 36,71 z celkového počtu 79) a platových podmínkách (18 = 22,78%), tudíž

stejně pořadí jako v předchozí otázce u osobní zkušenosti. Podle pořadí byly dále uvedeny oblasti: kariérní růst, pracovní podmínky, odměňování za práci atd.

Otázka č. 5: Myslíte si, že u nás dochází k diskriminaci na trhu práce?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	60	42,86	65	45,71	124	88,57
Ne	2	1,43	0	0,00	2	1,43
Nejsem si jist/a	8	5,71	6	4,29	14	10,00
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 5a: Existuje diskriminace na trhu práce z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	17	12,13	58	41,42	4	2,86	45	32,20	124	88,57
Ne	0	0,00	1	0,71	0	0,00	1	0,71	2	1,43
Nejsem si jist/a	5	3,58	5	3,58	0	0,00	4	2,81	14	10,00
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 5b: Existuje diskriminace na trhu práce z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	54	38,57	38	27,15	27	19,28	5	3,57	124	88,57
Ne	2	1,43	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	1,43
Nejsem si jist/a	7	5,00	5	3,57	2	1,43	0	0,00	14	10,00
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 5c: Existuje diskriminace na trhu práce z hlediska věku

Dá se říci, že z výše uvedených tabulek vyplývá, že skoro všichni respondenti což je 124 (tj. 88,57%) se domnívají, že u nás dochází k diskriminaci na trhu práce. Jen pouhých 16 respondentů si není jisto nebo si myslí, že nedochází k diskriminaci na trhu práce.

Pokud bychom se zaměřili na úroveň dosaženého vzdělání, velice mě překvapilo, že u vysokoškolsky vzdělaných respondentů se objevilo 5 z nich, kteří si myslí, že diskriminace na trhu práce neexistuje, či si nejsou jisti. Předpokládala bych, že tito respondenti budou mít určitou úroveň všeobecného rozhledu.

Otázka č. 6: Myslíte si, že je veřejnost dostatečně informována o problematice diskriminace na trhu práce?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	9	6,43	11	7,86	20	14,29
Ne	41	29,28	44	31,43	85	60,71
Nejsem si jist/a	20	14,29	15	10,71	35	25,00
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 6a: Informovanost o problematice diskriminace na trhu práce z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	4	2,85	7	5,00	0	0,00	9	6,43	20	14,28
Ne	16	11,43	43	30,71	4	2,86	22	15,72	85	60,72
Nejsem si jist/a	2	1,43	14	10,00	0	0,00	19	13,57	35	25,00
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 6b: Informovanost o problematice diskriminace na trhu práce z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	10	7,14	7	5,00	2	1,43	1	0,71	20	14,28
Ne	38	27,86	21	15,00	21	15,00	4	2,86	85	60,72
Nejsem si jist/a	14	10,00	15	10,72	6	4,28	0	0,00	35	25,00
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 6c: Informovanost o problematice diskriminace na trhu práce z hlediska věku

Jak je možné z příložených tabulek vidět, více jak polovina respondentů 85 (což je 60,72%) je toho názoru, že veřejnost není dostatečně informována o této problematice. Dále 20 z dotazovaných tj. 14,28% z celkového počtu si myslí, že je veřejnost dostatečně informována o problematice diskriminace na trhu práce a 35 respondentů (25%) si není jisto.

Podíváme-li se znovu na tabulku s dosaženou úrovní vzdělání u respondentů a je z ní patné, že mnohem větší počet respondentů u vzdělání vyučen, středoškolské (musíme však brát v úvahu odlišná čísla zastoupení respondentů u jednotlivého vzdělání) v porovnání s

vysokoškolským zastává názor, že veřejnost není dostatečně informována o diskriminaci na trhu práce. Může jít pouze o nezájem o tuto problematiku u odpovídajících a nebo také o přehlížení informací, které jsou s touto problematikou spjaty.

Otázka č. 7: Považujete diskriminaci na trhu práce za závažný jev?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	67	47,86	58	41,43	125	89,29
Ne	0	0,00	8	5,71	8	5,71
Nejsem si jist/a	3	2,14	4	2,86	7	5,00
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 7a: Diskriminace na trhu práce jako závažný jev z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	21	15,00	55	39,28	4	2,86	45	32,15	125	89,29
Ne	1	0,71	5	3,57	0	0,00	2	1,43	8	5,71
Nejsem si jist/a	0	0,00	4	2,86	0	0,00	3	2,14	7	5,00
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 7b: Diskriminace na trhu práce jako závažný jev z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	56	40,00	37	26,44	27	19,29	5	3,57	125	89,29
Ne	4	2,86	0	0,00	3	2,14	0	0,71	8	5,71
Nejsem si jist/a	3	2,14	3	2,14	1	0,71	0	0,00	7	5,00
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 7c: Diskriminace na trhu práce jako závažný jev z hlediska věku

Jak je z výše uvedených tabulek patrné, většina dotazovaných 125 (tj. 89,29%) považuje diskriminaci na trhu práce za závažný jev. U odpovědí ne (8 respondentů -5,71%) a nejsem si jist/a (7 respondentů – 5%) jsou odpovědi v porovnání s celkovým počtem zanedbatelné.

U kategorie pohlaví je zřejmé, že ženy považují diskriminaci na trhu práce za závažnější jev než muži a to o 9 respondentů, tedy v celkovém počtu 67 (47,86 z celkového počtu respondentů). V této kategorii je také patrné, že ani jedna z žen nepovažuje diskriminaci na trhu práce za závažný jev, však u mužské části odpovídajících se tato odpověď objevila

celkem 8x (5,71% z celku). Bylo by možné z této otázky vyvodit závěr, že ženy se s diskriminací setkávají na trhu práce častěji než muži a z tohoto důvodu je tedy zřejmé, že ji ženy považují za závažnější než muži, toto možné tvrzení se ukáže až v otázce č. 9.

Otázky týkající se diskriminace na základě pohlaví

Otázka č.8: Myslíte si, že u nás dochází k diskriminaci na trhu práce na základě pohlaví?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	52	37,14	43	30,71	95	67,86
Ne	11	7,86	15	10,71	26	18,57
Nejsem si jist/a	7	5,00	12	8,57	19	13,57
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 8a: Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě pohlaví z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	15	10,71	42	30,00	3	2,14	35	25,01	95	67,86
Ne	4	2,86	12	8,57	0	0,00	10	7,14	26	18,57
Nejsem si jist/a	3	2,14	10	7,14	1	0,72	5	3,57	19	13,57
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 8b: Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě pohlaví z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	43	30,71	26	18,57	24	17,14	2	0,71	95	67,86
Ne	13	9,29	8	5,72	4	2,86	1	0,71	26	18,57
Nejsem si jist/a	7	5,00	9	6,43	1	0,71	2	1,43	19	13,57
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 8a: Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě pohlaví z hlediska věku

Z těchto tabulek je zřejmé, že celých 95 respondentů (tj. 67,86%) se domnívá, že na českém trhu práce dochází k diskriminaci na základě pohlaví, následně 29 dotazujících (což je 18,57%) si myslí naprostý opak, tudíž nedochází a 19 (13,57%) osob si není jisto.

U vyučených osob se odpověď ano objevila ve zhruba 50% z jejich celkové počtu, oproti tomu u středoškolačku a vysokoškolačku se odpovědi ano objevovali mnohem výše nad 50%

(z jejich celkového počtu). Také v rámci pohlaví si ženy myslí, že dochází na českém trhu práce k diskriminaci na základě pohlaví v počtu 52 respondentů (37,14% z celkového počtu respondentů) což je o 9 více jak u mužů 43 (tj. 30,71).

Otázka č. 9: Setkal/a jste se někdy osobně s diskriminací na trhu práce na základě pohlaví?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	23	16,43	14	10,00	37	26,43
Ne	39	27,86	52	37,14	91	65,00
Nejsem si jist/a	8	5,71	4	2,86	12	8,57
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 9a: Osobní setkání s diskriminací na trhu práce na základě pohlaví z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	7	5,00	17	12,14	2	1,43	11	7,86	37	26,43
Ne	14	10,00	38	27,14	2	1,43	37	26,43	97	65,00
Nejsem si jist/a	1	0,71	9	6,43	0	0,00	2	1,43	12	8,57
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 9b: Osobní setkání s diskriminací na trhu práce na základě pohlaví z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	12	8,57	15	10,72	10	7,14	0	0,00	37	26,43
Ne	49	35,00	24	17,14	15	10,71	3	2,14	91	65,00
Nejsem si jist/a	2	1,43	4	2,86	4	2,86	2	1,43	12	8,57
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 9c: Osobní setkání s diskriminací na trhu práce na základě pohlaví z hlediska věku

Z výše uvedených tabulek vyplývá, že celkem 91 respondentů (což je 65%) se nikdy neseťkalo s diskriminací na základě pohlaví. 12 odpovídajících si není jisto a 37 respondentů se s diskriminací na trhu práce na základě pohlaví setkalo, v tomto případě měli odpovídající označit v které z oblastí trhu práce. Pokud byla u respondentů označena odpověď ano, jednalo se nejvíce o oblast výběrového řízení, platových příjmů a odměňování za práci.

Je jistě na místě odpovědi na tuto otázku srovnat mezi muži a ženami, tyto souvislosti však budu srovnávat v rámci stanovené hypotézy H1.

Otázka č. 10: Setkal se někdo z Vašeho okolí s diskriminací na trhu práce na základě pohlaví?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	31	22,14	23	16,43	54	38,57
Ne	12	8,57	22	15,71	34	24,28
Nejsem si jist/a	27	19,29	25	17,86	52	37,15
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č.10a: Diskriminace na základě pohlaví v okolí z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	11	7,85	21	15,00	2	1,43	20	14,29	54	38,57
Ne	2	1,43	18	12,86	0	0,00	14	10,00	34	24,28
Nejsem si jist/a	9	6,43	25	17,85	2	1,43	16	11,43	52	37,15
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 10b: Diskriminace na základě pohlaví v okolí z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	20	14,29	17	12,15	17	12,14	0	0,00	54	38,57
Ne	21	15,00	8	5,71	5	3,57	0	0,00	34	24,28
Nejsem si jist/a	22	15,71	18	12,86	7	4,50	5	3,57	52	37,15
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 10c: Diskriminace na základě pohlaví v okolí z hlediska věku

Dalo by se konstatovat, že odpovědi, zda se někdo z okolí respondentů setkal s diskriminací na trhu práce na základě pohlaví, byly v případě možnosti ano a nejsem si jist/a zhruba vyvážené. Však u možnosti nesetkal se nikdo z okolí, byl celkový počet (tj.34 - 24,28%) o zhruba 13% nižší než u výše zmíněných odpovědí. Respondenti, kteří odpověděli ano, dále uvedli, že se jednalo nejvíce o oblast platových příjmů (23 z 54, kteří odpověděli ano, což

je 42,6% ; tj. v porovnání s otázkou 9. jiná nejčastější odpověď) a výběrového řízení, v dalších oblastech se čísla respondentů nelišila a byla zastoupena v malých počtech.

Otázka č. 11: Kdo je podle Vás na trhu práce více diskriminován?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Muži	0	0,00	2	1,42	2	1,42
Ženy	55	39,29	38	27,14	93	66,43
Stejně	10	7,14	23	16,43	33	23,57
Nejsem si jist/a	5	3,57	7	5,00	12	8,58
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 11a: Kdo je na trhu práce více diskriminován na základě pohlaví z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Muži	0	0,00	1	0,71	0	0,00	1	0,71	2	1,42
Ženy	13	9,28	38	27,14	3	2,14	39	27,87	93	66,43
Stejně	6	4,29	17	12,13	1	0,72	9	6,43	33	23,57
Nejsem si jist/a	3	2,14	8	5,73	0	0,00	1	0,71	12	8,58
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 11b: Kdo je na trhu práce více diskriminován na základě pohlaví z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Muži	1	0,71	1	0,71	0	0,00	0	0,00	2	1,42
Ženy	44	31,43	27	19,29	20	14,28	2	1,43	93	66,43
Stejně	14	10,00	9	6,43	7	5,00	3	2,14	33	23,57
Nejsem si jist/a	4	2,86	6	4,29	2	1,43	0	0,00	12	8,58
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 11c: Kdo je na trhu práce více diskriminován na základě pohlaví z hlediska věku

93 (66,43%) respondentů odpovědělo, že více jsou na trhu práce diskriminovány ženy, dále 33 (23,57%) odpovídajících se domnívá, že jsou obě pohlaví diskriminována na trhu práce stejně, 12 (8,58%) respondentů si nebylo jisto a pouhé 2 (1,42%) osoby si myslí, že muži jsou diskriminováni více. Podle mého názoru u respondentů (jednalo se o 2 muže), kteří uvedli, že muži jsou těmi více diskriminovanými, se jednalo o osobní zkušenost.

Pokud bychom se opět zaměřili na pohlaví, je z tabulky týkající se pohlaví jasně viditelné, že ženy v počtu 55 (což je 39,29% z celkového počtu 70) jasně uvedli, že nejvíce diskriminovanými na trhu práce jsou právě ony. Na rozdíl u mužského pohlaví se objevilo více odpovědí 23 (tj. 16,43), v porovnání s ženami 10 (7,14%), u možnosti, že jsou diskriminováni stejně. Ženy si tedy zcela jasně uvědomují svoje znevýhodnění na trhu práce, však muži si určitým znevýhodněním na straně žen nejsou zas tak jisti nebo si možná raději tuto diskriminaci a tím pádem jejich zvyhodňování, ani uvědomovat nechťejí.

Otázka č. 12: Setkal/a jste se někdy osobně či někdo z Vašeho okolí s tzv. nerovností pohlaví na trhu práce?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	46	32,86	29	20,71	75	53,58
Ne	17	12,14	25	17,86	42	29,99
Nejsem si jist/a	7	5,00	16	11,43	23	16,43
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 12a: Osobní zkušenost nebo někoho z okolí s nerovností pohlaví z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	9	6,43	32	22,85	1	0,72	33	23,58	75	53,58
Ne	8	5,71	18	12,86	3	2,14	13	9,28	42	29,99
Nejsem si jist/a	5	3,57	14	10,00	0	0,00	4	2,86	23	16,43
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 12b: Osobní zkušenost nebo někoho z okolí s nerovností pohlaví z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	34	24,29	23	16,43	16	11,43	2	1,43	75	53,58
Ne	20	14,28	12	8,57	7	5,00	3	2,14	42	29,99
Nejsem si jist/a	9	6,43	8	5,72	6	4,28	0	0,00	23	16,43
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 12c: Osobní zkušenost nebo někoho z okolí s nerovností pohlaví z hlediska věku

Jak je z výše uvedených tabulek patrné 75% respondentů (což je 53,58%) se osobně či někdo z jejich okolí setkal s nerovností na trhu práce. Skoro třetina (42- 29,99%) respondentů

se s tímto jevem na trhu práce nesečkala nebo někdo z jejich okolí a 23 dotazovaných si nebylo jisto.

U jednotlivých věkových kategorií a u úrovně dosaženého vzdělání jsou odpovědi mezi možnostmi ano či ne poměrně vyrovnané, však u vysokoškolsky vzdělaných osob byla odpověď ano zastoupena ve dvou třetinách 33 odpovídajících (23,58 z celkové počtu respondentů).

Otázka č. 13: Souhlasíte s výrokem, že muž je živitel rodiny?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	18	12,86	29	20,71	47	33,57
Ne	21	36,43	34	24,29	85	60,72
Nejsem si jist/a	1	0,71	7	5,00	8	5,71
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 13a: Názor na živitele rodiny z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	4	2,86	26	18,57	1	0,72	16	11,43	47	33,57
Ne	17	12,14	37	26,43	3	2,14	29	20,00	85	60,72
Nejsem si jist/a	1	0,71	1	0,71	0	0,00	6	4,29	8	5,71
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 13b: Názor na živitele rodiny z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	18	12,86	16	11,43	12	8,57	1	0,71	47	33,57
Ne	42	30,00	24	17,15	15	10,71	4	2,86	85	60,72
Nejsem si jist/a	3	2,14	3	2,14	2	1,43	0	0,00	8	5,71
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 13c: Názor na živitele rodiny z hlediska věku

Z uvedených tabulek je patrné, že největší převahu měla odpověď ne (85 = 60,72% respondentů), tudíž respondenti v poměrně vysokém procentu zastávají názor, že žena může být živitelem rodiny stejně jako muž.

Pokud bychom srovnávaly různé věkové kategorie, u respondentů ve věku 45-60 let a nad 60 let jsou odpovědi mezi možnostmi ano, nepoměrně rovnoměrně rozděleny. Však u věkových kategorií 20-35let (42 – 30% z celkového počtu respondentů) a 35-45let (24 – 17,15% z celkového počtu respondentů), nejvíce však u první zmíněné, je zřetelná převaha v názoru, že nesouhlasí se zakořeněným stereotypem, kdy muž je živitelem rodiny. Myslím si, že tento výsledek je u relativně mladých lidí (20-35let) poměrně uspokojivý, již pevně nezastávají zmíněný stereotyp muže jako živitele rodiny. Ve společnosti se začínají čím dál více prosazovat ženy jako rovnoměrné živitelky rodiny nebo by si to ve většině případů přály.

Otázky týkající se diskriminace na základě věku

Otázka č. 14: Myslíte si, že u nás dochází k diskriminaci na trhu práce na základě věku?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	64	45,72	59	42,14	123	87,86
Ne	3	2,14	4	2,86	7	5,00
Nejsem si jist/a	3	2,14	7	5,00	10	7,14
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 14a: Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě věku z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	21	15,00	54	38,57	3	2,14	45	32,15	123	87,86
Ne	0	0,00	4	2,86	0	0,00	3	2,14	7	5,00
Nejsem si jist/a	1	0,71	6	4,29	1	0,72	2	1,43	10	7,14
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 14b: Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě věku z hlediska věku

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	54	38,57	36	25,72	29	20,71	4	2,86	123	87,86
Ne	6	4,29	1	0,71	0	0,00	0	0,00	7	5,00
Nejsem si jist/a	3	2,14	6	4,29	0	0,00	1	0,71	10	7,14
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 14c: Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě věku z hlediska věku

Na otázku č. 14 odpovídali respondenti z výběru 3 možností – ano, ne a nejsem si jist/a. Většina osob, které vyplňovali dotazník se v této otázce shodla na odpovědi ano v celkovém počtu 123 (tj. 87,86%). Podle mě, je to relativně uspokojivé číslo. Dále 7 (což je 5%) odpovídajících se domnívá, že diskriminace na trhu práce na základě věku neexistuje a 10 (tj. 7,14%) z nich si nebylo jisto.

Podobně jak již bylo zmíněno u diskriminace na trhu práce na základě pohlaví, i zde mě velice překvapilo, že někteří středoškoláci a také vysokoškoláci zastávají názor, že k diskriminaci na trhu práce na základě věku u nás nedochází. I když se v celkovém součtu jednalo jen o 7 (5%) respondentů, přesto bych čekala mnohem nižší, či žádné číslo.

Otázka č. 15: Setkal/a jste se někdy osobně s diskriminací na trhu práce na základě věku?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	23	16,42	27	19,29	50	35,72
Ne	41	29,29	36	25,71	77	54,99
Nejsem si jist/a	6	4,29	7	5,00	13	9,29
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 15a: Osobní setkání s diskriminací na trhu práce na základě věku z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	9	6,43	23	16,43	1	0,72	16	12,14	50	35,72
Ne	11	7,85	36	25,71	3	2,14	27	19,29	77	54,99
Nejsem si jist/a	2	1,43	5	3,57	0	0,00	7	4,29	13	9,29
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 15b: Osobní setkání s diskriminací na trhu práce na základě věku z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	18	12,86	13	9,29	15	10,71	4	2,86	50	35,72
Ne	39	27,85	26	18,57	11	7,86	1	0,71	77	54,99
Nejsem si jist/a	6	4,29	4	2,86	3	2,14	0	0,00	13	9,29
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 15c: Osobní setkání s diskriminací na trhu práce na základě věku z hlediska věku

Více jak polovina respondentů uvedla, že se osobně s diskriminací na trhu práce na základě věku nesetkali a to v celkovém počtu 77 (což je 54,99%). Odpovídající, kteří se tímto typem diskriminace na trhu práce setkali (50 = 35,72%) dále ve velké převaze (35 z 50 což je 70%) zaznamenali, že se jednalo především o diskriminaci při výběrovém řízení. Další položky jsou poměrně rovnoměrně zastoupeny nižším počtem respondentů. 13 z celkového počtu si nebylo touto odpovědí jisto a zvolilo odpověď nejsem si jist/a.

Pokud bychom porovnali různé věkové kategorie, zjistíme, že osobní zkušenost s diskriminací na trhu práce na základě věku mělo nejvíce osob ve věkové kategorii 20 – 35 let (tj. 18 = 35,72 % počtu 50). Podle mého mínění, se zde jedná především o diskriminaci z důvodu žádné, či nedostatečné praxe. Tato otázka bude dále zpracována v rámci hypotézy H2.

Otázka č. 16: Setkal se někdo z Vašeho okolí s diskriminací na trhu práce na základě věku?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	30	21,43	32	22,86	62	44,29
Ne	15	10,71	15	10,71	30	21,42
Nejsem si jist/a	25	17,86	23	16,43	48	34,29
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 16a: Diskriminace na základě věku v okolí z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	9	6,43	26	18,57	0	0,00	27	19,29	62	44,29
Ne	3	2,14	19	13,57	0	0,00	8	5,71	30	21,42
Nejsem si jist/a	10	7,14	19	13,57	4	2,86	15	10,72	48	34,29
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 16b: Diskriminace na základě věku v okolí z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	22	15,71	20	14,28	18	12,86	2	1,43	62	44,29
Ne	19	13,58	8	5,72	3	2,14	0	0,00	30	21,42
Nejsem si jist/a	22	15,71	15	10,72	8	5,71	3	2,14	48	34,29
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 16c: Diskriminace na základě věku v okolí z hlediska věku

Dá se říci, že z výše uvedených tabulek vyplývá, že s diskriminací na trhu práce na základě věku se setkal někdo z okolí respondentů v 62 případech (tj. 44,29%) a bylo to stejně nejčastěji jako u osobní zkušenosti odpovídajících při výběrovém řízení (40 - 64,51% z celkového počtu 62 odpovídajících ano), další čísla jsou též souměrně rozmístěna v jednotlivých oblastech. Více jako u předchozí otázky se vyskytovala odpověď, že jsi nejsou osoby jisty (48 – 34,28%), zda se s touto příčinou diskriminace setkal někdo z jejich okolí.

Hodnoty v jednotlivých typech tabulek, dle zaměření, jsou zastoupeny poměrně stejnoměrně. Jen u osob ve věku 45-65 let se někdo z jejich okolí setkal s diskriminací na základě věku vícekrát, než v jiných věkových kategoriích (samozřejmě v porovnání s celkovým počtem respondentů v jednotlivých kategoriích).

Otázka č. 17: Kdo je podle Vás na trhu práce více diskriminován?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Absolventi	31	22,14	17	12,15	48	34,29
Důchodový věk	16	11,43	36	25,71	52	37,14
Stejně	18	12,86	12	8,57	30	21,43
Nejsem si jist/a	5	3,57	5	3,57	10	7,14
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 17a: Kdo je na trhu práce více diskriminován na základě věku z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Absolventi	9	6,43	22	15,71	2	1,43	15	10,72	48	34,29
Důchodový věk	7	5,00	22	15,71	1	0,72	22	15,72	52	37,14
Stejně	5	3,57	15	10,72	0	0,00	10	7,14	30	21,43
Nejsem si jist/a	1	0,71	5	3,57	1	0,72	3	2,14	10	7,14
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 17b: Kdo je na trhu práce více diskriminován na základě věku z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Absolventi	25	17,86	10	7,14	13	9,28	0	0,00	48	34,29
Důchodový věk	21	15,00	18	12,86	9	6,49	4	2,86	52	37,14
Stejně	12	8,57	13	9,29	5	3,57	0	0,00	30	21,43
Nejsem si jist/a	5	3,57	2	1,43	2	1,43	1	0,71	10	7,14
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 17c: Kdo je na trhu práce více diskriminován na základě věku z hlediska věku

Jak je možné z příložených tabulek vyčíst, absolventi bez praxe a osoby v důchodovém věku byli mezi respondenty označeni zhruba ve stejném poměru: absolventi bez praxe 48 (což je 34,29) a osoby v důchodovém věku 52 (což je 37,14). Myslím si, že se nejedná o nikterak významný rozdíl mezi těmito dvěma. Podle mě je zřejmé, že jak osoby bez praxe, tak osoby v důchodovém věku, se v těchto konkrétních životních etapách potýkají se zcela odlišným typem diskriminací na trhu práce, ale v důsledku se vlastně jedná o tu stejnou diskriminaci. Nemalé zastoupení měla také možnost, že jsou tyto osoby diskriminovány stejně- celkem 10 respondentů má tento názor (tj. 7,14%) a dále jen 10 z celkového počtu si nebylo jisto.

U osob nad 60 let byla zcela jasná odpověď, že o nejvíce diskriminované na trhu práce se jedná u osob v důchodovém věku, však respondenti, kteří by měli spadat do skupiny osob 20 – 35 let (tedy především absolventi bez praxe) měli svoje odpovědi poměrně vyvážené mezi dvěma nejčastějšími. Dále vysokoškoláci si myslí, že jsou více diskriminovány osoby v důchodovém věku. A u žen měli zcela jasnou převahu absolventi bez práce (31- 22,14% z celkového počtu odpovídajících), naopak u mužů osoby v důchodovém věku (36 – 25,71% z celkového počtu odpovídajících).

Otázka č. 18: Setkal/a jste se někdy na trhu práce s diskriminací z příčiny žádné či nedostatečné praxe?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	36	25,71	34	24,29	70	50,00
Ne	23	16,43	29	20,71	52	37,14
Nejsem si jist/a	11	7,86	7	5,00	18	12,86
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 18a: Osobní setkání s diskriminací z příčiny žádná či nedostatečné praxe z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	7	5,00	37	26,43	2	1,42	24	17,15	70	50,00
Ne	11	7,85	21	15,00	1	0,72	19	13,57	52	37,14
Nejsem si jist/a	4	2,86	6	4,28	1	0,72	7	5,00	18	12,86
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 18b: Osobní setkání s diskriminací z příčiny žádná či nedostatečné praxe z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	34	24,29	18	12,86	16	11,42	2	1,43	70	50,00
Ne	26	18,57	18	12,86	7	5,00	1	0,71	52	37,14
Nejsem si jist/a	3	2,14	7	5,00	6	4,28	2	1,43	18	12,86
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 18c: Osobní setkání s diskriminací z příčiny žádná či nedostatečné praxe z hlediska věku

Podíváme-li se na tyto tři kontingenční tabulky, je zřejmé, že přesná polovina respondentů tedy 70 (což je 50%) se na trhu práce setkala s diskriminací vzhledem k jejich nedostatečné nebo žádné praxi. V počtu 52 (tj. 37,14%) dotazovaných se tyto osoby neseťkaly s takovou podobou diskriminace a 18 (tj. 12,86%) respondentů z celého počtu si nebylo v této otázce jisto. Jsem toho názoru, že pokud se 70 mužů a žen z celkového počtu 140 někdy setkala s diskriminací z důvodu žádné, či nedostatečné praxe, jedná se tedy o poměrně vysoké číslo, z čehož se dá odvodit, že k této diskriminaci dochází poměrně často na trhu práce. Osoby bez praxe (především absolventi) jsou touto diskriminací ohroženy více než si mnozí z nás uvědomují.

Nejvíce se s takovou podobou diskriminace na trhu práce setkaly středoškolsky vzdělané osoby, u ostatních záznamů v tabulkách nenajdeme nikterak rozdílná čísla.

Otázka č. 19: Setkal/a jste se někdy na trhu práce s diskriminací z příčiny vyššího věku?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	31	22,14	39	27,86	70	50,00
Ne	30	21,43	25	17,86	55	39,29
Nejsem si jist/a	9	6,43	6	4,28	15	10,71
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 19a: Osobní setkání s diskriminací z příčiny vyššího věku z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	7	5,00	34	24,28	1	0,72	28	20,00	70	50,00
Ne	9	6,43	26	18,57	3	2,14	17	12,15	55	39,29
Nejsem si jist/A	6	4,28	4	2,86	0	0,00	5	3,57	15	10,71
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 19b: Osobní setkání s diskriminací z příčiny vyššího věku z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	24	17,14	22	15,72	21	15,00	3	2,14	70	50,00
Ne	34	24,29	15	10,72	5	3,57	1	0,71	55	39,29
Nejsem si jist/a	5	3,57	6	4,29	3	2,14	1	0,71	15	10,71
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 19c: Osobní setkání s diskriminací z příčiny vyššího věku z hlediska věku

Jako v předešlé otázce máme velice podobné výsledky – 70 (tj. 50%) respondentů se setkala s diskriminací z příčiny vyššího věku setkalo, 55 (což je 39,29%) z nich se nikdy neseťkalo a pouze 15 odpovídajících zaznamenalo možnost nejsem si jist/a. Pouze u věkové kategorii 20 – 35 let bylo mnohem více odpovědí u varianty ne 34 (tj. 24,29%), což je zcela evidentní, jelikož tato otázka byla směřována spíše na osoby ve vyšším věkové kategorii. Takto mladí respondenti by s diskriminací z důvodu vyššího věku neměli mít mnoho zkušeností.

Otázky týkající se diskriminace na základě sexuální orientace

Otázka č. 20: Myslíte si, že u nás dochází k diskriminaci na trhu práce na základě sexuální orientace?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	26	11,43	18	12,86	34	24,29
Ne	30	21,43	32	22,85	62	44,28
Nejsem si jist/a	24	17,14	20	14,29	44	31,43
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 20a: Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě sexuální orientace z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	10	7,15	13	9,28	1	0,71	10	7,15	34	24,29
Ne	6	4,28	27	19,28	3	2,15	26	18,57	62	44,28
Nejsem si jist/a	6	4,28	24	17,15	0	0,00	14	10,00	44	31,43
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 20b: Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě sexuální orientace z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	16	11,43	8	5,72	7	5,00	3	2,14	24	24,29
Ne	33	23,57	17	12,14	10	7,14	2	1,43	62	44,28
Nejsem si jist/a	14	10,00	18	12,86	12	8,57	0	0,00	44	31,43
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 20c: Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě sexuální orientace z hlediska věku

Z výše uvedených tabulek je patrné, že celých 62 odpovídajících (tj. 44,28) se domnívá, že na českém trhu práce nedochází k diskriminaci na základě sexuální orientace, následně 24 (což je 24,29%) respondentů si myslí naprostý opak, tudíž dochází a poměrně vysoké číslo je objevilo u varianty, kdy si respondenti nebyli jisti, zda dochází k diskriminaci z příčiny určité sexuální orientace, či ne a to v počtu 44 (31,43%).

Zajímavé výsledky se objevily u kontingenční tabulky, ve které je zaznamenána úroveň dosaženého vzdělání. Stejný počet respondentů 10 a 10 se ukázal u odpovědi ano, jak u vyučených osob, tak u vysokoškoláků i přesto, že tyto dvě skupiny jsou zastoupeny ve zce-

la odlišném počtu (celkový počet vyučeni = 22, vysokoškoláci = 50). U vyučených respondentů bych očekávala nižší hodnoty u odpovědi ano, myslí si, že dochází u nás k diskriminaci na trhu práce na základě sexuální orientace a naopak u vysokoškolsky vzdělaných osoby bych předpokládala vyšší čísla u již zmíněné odpovědi ano.

Otázka č. 21: Setkal/a jste se někdy osobně s diskriminací na trhu práce na základě sexuální orientace?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	0	0,00	5	3,57	5	3,57
Ne	64	45,71	59	42,14	123	87,86
Nejsem si jist/a	6	4,29	6	4,29	12	8,57
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 21a: Osobní setkání s diskriminací na trhu práce na základě sexuální orientace z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	0	0,00	4	2,86	0	0,00	1	0,71	5	3,57
Ne	19	13,57	54	38,57	4	2,86	46	32,86	123	87,86
Nejsem si jist/a	3	2,14	6	4,28	0	0,00	3	2,14	12	8,57
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 21b: Osobní setkání s diskriminací na trhu práce na základě sexuální orientace z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	3	2,14	0	0,00	1	0,71	1	0,71	5	3,57
Ne	58	41,43	40	28,58	21	15,00	4	2,86	123	87,86
Nejsem si jist/a	2	1,43	3	2,14	7	5,00	0	0,00	12	8,57
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 21c: Osobní setkání s diskriminací na trhu práce na základě sexuální orientace z hlediska věku

Vzhledem k tomu, že osob s odlišnou sexuální orientací není v naší společnosti mnoho, dalo se dopředu předpokládat, že se mnoho respondentů nesetkalo osobně s diskriminací na trhu práce na základě sexuální orientace, jen pouhých 5 (což je 3,57% z celku) a pokud ano, jednalo se o diskriminaci u výběrového řízení (4 z uvedených 5) a pouze jednou tato dis-

kriminace byla v platových příjmech. Dále tedy 123 (87,86%) respondentů se s diskriminací na základě sexuální orientace nesetkalo na trhu práce, 12 odpovídajících si nevybralo variantu ano ani ne, jelikož si nebyli jisti.

Respondenti, kteří se s diskriminací na trhu práce na základě sexuální orientace osobně setkali byli jen muži především středoškolsky vzdělaní (až na jednoho respondenta - vysokoškolač) a ve věkové kategorii 20 – 35 let. (3respondenti, dále jeden ve věku 45-60 let a jeden nad 60let).

Otázka č. 22: Setkal se někdo z Vašeho okolí s diskriminací na trhu práce na základě sexuální orientace?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	2	1,43	6	4,29	8	5,72
Ne	45	32,14	42	30,00	87	62,14
Nejsem si jist/a	23	16,43	22	15,71	45	32,14
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 22a: Diskriminace na základě sexuální orientace v okolí z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	2	1,43	3	2,14	0	0,00	3	2,15	8	5,72
Ne	13	9,28	35	25,00	3	2,15	36	25,71	87	62,14
Nejsem si jist/a	7	5,00	26	18,57	1	0,71	11	7,86	45	32,14
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 22b: Diskriminace na základě sexuální orientace v okolí z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	5	3,57	0	0,00	2	1,43	1	0,71	8	5,72
Ne	44	31,43	25	17,86	17	12,14	1	0,71	87	62,14
Nejsem si jist/a	14	10,00	18	12,80	10	7,14	3	2,15	45	32,14
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 22c: Diskriminace na základě sexuální orientace v okolí z hlediska věku

Dalo by se konstatovat, že odpovědi, zda se někdo z okolí respondentů setkal s diskriminací na trhu práce na základě sexuální orientace, byly u možnosti ne mnohem nižší jen 87 (tj. 62,14%) než v předchozí otázce týkající se osobní zkušenosti respondentů s touto diskriminací. Je nutné podotknout, že odpovědi u varianty ne se výrazně přesunuly na možnost, kdy si respondenti nebyli jisti (45 = 32,14%), zda se někdo z jejich okolí setkal s diskriminací na základě sexuální orientace na českém trhu práce. Možnost ano označilo 8 (5,72%) vyplňujících a určili, že se jednalo o diskriminaci ve výběrovém řízení, jakožto v předchozích otázkách u možnosti výběru v které z oblastí trhu práce.

Pokud bychom se zaměřili na pohlaví, tak jsou hodnoty u jednotlivých odpovědí mezi muži a ženami poměrně vyrovnány.

Otázka č. 23: Kdo je podle Vás na trhu práce více diskriminován?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Gayové	11	7,86	15	10,71	26	18,57
Lesby	1	0,71	1	0,71	2	1,43
Stejně	18	12,86	10	7,14	28	20,00
Nejsem si jist/a	40	28,57	44	31,43	84	60,00
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 23a: Kdo je na trhu práce více diskriminován na základě sexuální orientace z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Gayové	3	2,14	12	8,57	0	0,00	11	7,86	26	18,57
Lesby	0	0,00	1	0,71	0	0,00	1	0,72	2	1,43
Stejně	10	7,14	10	7,14	1	0,72	7	5,00	28	20,00
Nejsem si jist/a	9	6,43	41	29,29	3	2,14	31	22,14	84	60,00
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 23b: Kdo je na trhu práce více diskriminován na základě sexuální orientace z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Gayové	17	12,14	3	2,14	5	3,57	1	0,72	26	18,57
Lesby	1	0,71	0	0,00	0	0,00	1	0,72	2	1,43
Stejně	14	10,00	8	5,72	5	3,56	1	0,72	28	20,00
Nejsem si jist/a	31	22,15	32	22,86	19	13,58	2	1,41	84	60,00
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 23c: Kdo je na trhu práce více diskriminován na základě sexuální orientace z hlediska věku

26 (18,57%) respondentů odpovědělo, že více jsou na trhu práce diskriminováni gayové, dále poměrně stejné číslo jen o 2 více bylo u varianty, že jsou gayové a lesby diskriminováni stejně 28 (20%). Však u možnost větší diskriminace leseb se objevily pouze 2 (1,43%) zakřížkované odpovědi. Více než polovina respondentů (84 = 60%) si nebyla jista odpovědí v této otázce.

U jednotlivých tabulek dle pohlaví, věku a dosaženého vzdělání je pořadí odpovědí na tuto otázku zcela stejné, však u věkové kategorie 20 – 35 let byla druhá nejčastější odpověď zaznamenána u možnosti, že jsou více diskriminováni na trhu práce gayové, naopak u věkové kategorie 35 – 45 let byla druhá nejčastější odpověď, že jsou gayové a lesby diskriminováni stejně. Podle mého mínění, pokud by zaměstnavateli vadilo, že by jeho zaměstnanec měl být jiné sexuální orientace, než většinová společnost, tak je zcela jedno, zda se jedná o ženu (lesbu), či muže (gaye).

Otázky týkající se diskriminace na základě rasy či etnického původu

Otázka č. 24: Myslíte si, že u nás dochází k diskriminaci na trhu práce na základě rasy či etnického původu?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	55	39,28	41	29,28	96	68,56
Ne	4	2,86	17	12,14	21	15,00
Nejsem si jist/a	11	7,86	12	8,58	23	16,44
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 24a: Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě rasy či etn. původu z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	14	10,00	42	30,00	4	2,86	36	25,70	96	68,56
Ne	2	1,43	13	9,28	0	0,00	6	4,29	21	15,00
Nejsem si jist/a	6	4,28	9	6,43	0	0,00	8	5,73	23	16,44
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 24b: Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě rasy či etn. původu z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	51	36,42	26	18,57	14	10,00	5	3,57	96	68,56
Ne	6	4,29	9	6,43	6	4,28	0	0,00	21	15,00
Nejsem si jist/a	6	4,29	8	5,72	9	6,43	0	0,00	23	16,44
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 24b: Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě rasy či etn. původu z hlediska věku

Na otázku č. 14 odpovídali respondenti z výběru 3 možností – ano, ne a nejsem si jist/a.

V 68, 56% (tj. 96 respondentů) se vyplňující osoby domnívali, že u nás dochází k diskriminaci na trhu práce na základě rasy či etnického původu, následně poměrně stejné hodnoty byly označeny u možnosti odpovědi ne neexistuje (23 = 16,43%) a možnosti odpovědi, kdy si respondenti nebyli jisti (23 = 16,44%). Dle mého subjektivního mínění, bych očekávala trochu vyšší číslo u varianty, kdy si respondenti myslí, že dochází k diskriminaci na trhu práce na základě rasy či etnického původu. Většinu odpovídajících jistě v první řadě napadly osoby romské národnosti.

U tabulky dle pohlaví byly vyšší čísla u mužů v odpovědi ne 17 (12,14%) v porovnání s odpovědí žen, kde u této možnosti ženy odpověděly ne jen 4x (2,86%). Ženy se také vícekrát domnívají (o 14 respondentů více než muži tj. 55 = 39,28% z celkového počtu 140 respondentů), že k diskriminaci na základě rasy či etnického původu dochází na českém trhu práce. Dále mě překvapilo, že 13 středoškoláků a 6 vysokoškoláků je toho názoru, že k této diskriminaci na trhu práce vůbec nedochází. Jak už jsem v některé z výše uvedených otázek zmínila, předpokládala bych u takto vzdělaných osob, především vysokoškoláků, větší všeobecný rozhled.

Otázka č. 25: Setkal/a jste se někdy osobně s diskriminací na trhu práce na základě rasy či etnického původu?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	7	5,00	10	7,14	17	12,14
Ne	57	40,71	50	35,72	107	76,43
Nejsem si jist/a	6	4,29	10	7,14	16	11,43
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 25a: Osobní setkání s diskriminací na základě rasy či etn. původu z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	3	2,14	8	5,71	0	0,00	6	4,29	17	12,14
Ne	15	10,71	50	35,71	3	2,15	39	27,86	107	76,43
Nejsem si jist/a	4	2,86	6	4,29	1	0,71	5	3,57	16	11,43
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 25b: Osobní setkání s diskriminací na základě rasy či etn. původu z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	10	7,14	3	2,14	2	1,43	2	1,43	17	12,14
Ne	50	35,71	34	24,29	21	15,00	2	1,43	107	76,43
Nejsem si jist/a	3	2,15	6	4,29	6	4,28	1	0,71	16	11,43
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 25c: Osobní setkání s diskriminací na základě rasy či etn. původu z hlediska věku

Poměrně velká část osob, která vyplňovala tento dotazník se v této otázce shodla na odpovědi, že se osobně nesetkali s diskriminací na trhu práce na základě rasy či etnického původu v celkovém počtu 107 (což je 76,43% z celkového počtu). Dále odpovědi ano (17 = 12,14%) a nejsem si jist/a (16 což je 11,43%) byly zastoupeny, dá se říci, skoro shodně. Nejčastější osobní setkání s touto diskriminací respondenti uvedli, že se jednalo o oblast výběrového řízení (13 z 17) a dosud ještě neuvedenou oblast a to v druhu zaměstnání (4 z 17).

V jednotlivých tabulkách se hodnoty na tuto otázku objevují poměrně vyrovnaně v rámci jejich celkového zastoupení v dané kategorii konkrétní tabulky.

Otázka č. 26: Setkal se někdo z Vašeho okolí s diskriminací na trhu práce na základě rasy či etnického původu?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	11	7,86	11	7,86	22	15,72
Ne	34	24,28	34	24,28	68	48,56
Nejsem si jist/a	25	17,86	25	17,86	50	35,72
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 26a: Diskriminace na základě rasy či etn. původu v okolí z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	1	0,71	7	5,00	2	1,42	12	8,59	22	15,72
Ne	11	7,86	31	22,14	1	0,72	25	17,84	68	48,56
Nejsem si jist/a	10	7,14	26	18,57	1	0,72	13	9,29	50	35,72
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 26b: Diskriminace na základě rasy či etn. původu v okolí z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	13	9,29	2	1,43	6	4,29	1	0,71	22	15,72
Ne	35	25,00	20	14,29	13	9,27	0	0,00	68	48,56
Nejsem si jist/a	15	10,71	21	15,00	10	7,15	4	2,86	50	35,72
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 26c: Diskriminace na základě rasy či etn. původu v okolí z hlediska věku

Je patrné, pokud se jedná o to, zda se setkal někdo z okolí respondentů s diskriminací na trhu práce na základě rasy či etnického původu, že odpovídající si nejsou jisti (50 z celkového počtu což je 35,72%) nebo jednoznačně odpověděli, že nesetkal (68 z celkového počtu tj. 48,56%). Ti respondenti, kde se někdo z jejich okolí setkal s touto diskriminací na trhu práce uváděli, že se jednalo o diskriminaci, stejně jako v předešlé otázce, ve výběrovém řízení (15 z 22), v druhu práce (5 z 22) a nově také v pracovních podmínkách (2 z 22). Pokud bychom se zaměřili na tabulku týkající se pohlaví respondentů, zjistíme, že ženy i muži odpovídali naprosto shodně.

Otázka č. 27: Jaká rasa je podle Vás na našem trhu práce více diskriminována?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Europoidní	15	10,71	16	11,43	31	22,14
Mongoloidní	7	5,00	5	3,57	12	8,57
Negroidní	26	18,57	32	22,86	58	41,43
Stejně	2	1,43	3	2,14	5	3,57
Nejsem si jist/a	20	14,29	14	10,00	34	24,29
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 27a: Kdo je více diskriminován na základě rasy z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Europoidní	8	5,71	13	9,28	2	1,43	8	5,71	31	22,14
Mongoloidní	2	1,43	7	5,00	0	0,00	3	2,14	12	8,57
Negroidní	7	5,00	26	18,57	1	0,72	24	17,15	58	41,43
Stejně	1	0,71	2	1,43	0	0,00	2	1,43	5	3,57
Nejsem si jist/a	4	2,86	16	11,43	1	0,72	13	9,29	34	24,29
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 27b: Kdo je více diskriminován na základě rasy z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Europoidní	19	13,57	7	5,00	5	3,57	0	0,00	21	22,14
Mongoloidní	7	5,00	3	2,14	2	1,43	0	0,00	12	8,57
Negroidní	32	22,86	17	12,15	6	4,28	3	2,14	58	41,43
Stejně	2	1,43	1	0,71	0	0,00	2	1,43	5	3,57
Nejsem si jist/a	3	2,14	15	10,72	16	11,43	0	0,00	34	24,29
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 27c: Kdo je více diskriminován na základě rasy z hlediska věku

Nejvíce diskriminovanou rasu označili respondenti negroidní v celkovém počtu 58 (což je 41,43%), dále europoidní v počtu 21 (tj. 22,14) a poslední z nich byla rasa mongoloidní celkem 12 (tj. 8,57%). V jedné čtvrtině (35 = 24,29%) odpovědi si respondenti nebyli jisti, která z ras je více diskriminována na trhu práce a pouze 5 osoby si myslí, že jsou diskriminovány na českém trhu práce všechny rasy naprosto stejně. Domnívám se, že určitá část respondentů si nebyla zcela jista, kterou z ras má označit a to zejména z toho důvodu, že měla na mysli Romy a nevěděla, do které z těchto ras patří. Vycházím ze skutečnosti, že

u některých dotazníků se v této otázce neobjevila zaznačená odpověď, ale vepsána věta, že měli respondenti na mysli Romy, ale nevím, kam je zařadit.

Ani v jedné z tabulek se nevyskytují nikterak významné rozdíly při porovnání jednotlivých skupin.

Otázky týkající se diskriminace na základě víry či přesvědčení

Otázka č. 28: Myslíte si, že u nás dochází k diskriminaci na trhu práce na základě víry či přesvědčení?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	3	2,14	6	4,29	9	6,43
Ne	44	31,43	49	35,00	93	66,43
Nejsem si jist/a	23	16,43	15	10,71	38	27,14
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 28a: Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě víry či přesvědčení z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	1	0,71	6	4,29	0	0,00	2	1,43	9	6,43
Ne	14	10,00	39	27,85	4	2,86	36	25,72	93	66,43
Nejsem si jist/a	7	5,00	19	13,57	0	0,00	12	8,57	38	27,14
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 28b: Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě víry či přesvědčení z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	2	1,43	2	1,43	2	1,43	3	2,14	9	6,43
Ne	47	33,57	27	19,29	17	12,14	2	1,43	93	66,43
Nejsem si jist/a	14	10,00	14	10,00	10	7,14	0	0,00	38	27,14
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 28c: Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě víry či přesvědčení z hlediska věku

V poměrně velkém zastoupení (v celkovém počtu 93 co že 66,43%) jsou respondenti přesvědčeni, že u nás nedochází k diskriminaci na trhu práce na základě víry či přesvědčení. O něco uspokojivější odpovědi jsou u možnosti, kdy si respondenti nebyli jisti a to v počtu 38 (tj. 27,14%), pouhých 9 respondentů ze 140 si myslí, že u nás dochází k této diskriminaci.

Je jistě samozřejmé, že u některých typů náboženství není na první pohled zřejmé, že daná osoba je věřící nebo není, však existují i ta náboženství, kde je to zcela evidentní. V takových případech, pokud to zaměstnavateli vadí, jistě k diskriminaci z příčiny víry či přesvědčení dochází, ne však ve velkém počtu u nás.

V jednotlivých tabulkách jsou opět čísla poměrně rovnoměrně zastoupena z hlediska nejčastější odpovědi.

Otázka č. 29: Setkal/a jste se někdy osobně s diskriminací na trhu práce na základě víry či přesvědčení?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	1	0,71	3	2,15	4	2,86
Ne	62	44,29	60	42,85	122	87,14
Nejsem si jist/a	7	5,00	7	5,00	14	10,00
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 29a: Osobní setkání s diskriminací na základě víry či přesvědčení z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	0	0,00	2	1,43	0	0,00	2	1,43	4	2,86
Ne	19	13,57	57	40,71	4	2,86	42	30,00	122	87,14
Nejsem si jist/a	3	2,14	5	3,57	0	0,00	6	4,29	14	10,00
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 29b: Osobní setkání s diskriminací na základě víry či přesvědčení z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	1	0,71	0	0,00	2	1,43	1	0,71	4	2,86
Ne	59	42,15	39	27,86	20	14,27	4	2,86	122	87,14
Nejsem si jist/a	3	2,14	4	2,86	7	5,00	0	0,00	14	10,00
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 29c: Osobní setkání s diskriminací na základě víry či přesvědčení z hlediska věku

Jak je zřejmé, že jen pouze 4 respondenti se osobně setkali s diskriminací na trhu práce na základě víry či přesvědčení a jednalo se výhradně o situaci při výběrovém řízení.

V celkovém počtu 122 respondentů (což je 87,14%) se s touto diskriminací nesetkalo, vysoký počet odpovídajících a 14 (10%) si nebylo jisto.

Z výše uvedené tabulky, která je zaměřena na pohlaví, je patrné, že odpovědi u mužů a žen jsou vyrovnané, až na situaci, kdy muži a ženy uvedli, že se osobně setkali s diskriminací na trhu práce na základě víry či přesvědčení. U žen se tato odpověď objevila pouze 1x (z 4), však u mužů se jednalo o 3 respondenty (z 4). U ostatních tabulek neshledávám, žádné významné hodnoty.

Otázka č. 30: Setkal se někdo z Vašeho okolí s diskriminací na trhu práce na základě víry či přesvědčení?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	1	0,71	3	2,15	4	2,86
Ne	51	36,43	45	32,14	96	68,57
Nejsem si jist/a	18	12,86	22	15,71	40	28,57
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 30a: Diskriminace na základě víry či přesvědčení v okolí z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	0	0,00	2	1,43	0	0,00	2	1,43	4	2,86
Ne	16	11,43	41	29,28	4	2,86	35	25,00	96	68,57
Nejsem si jist/a	6	4,28	21	15,00	0	0,00	13	9,29	40	28,57
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 30b: Diskriminace na základě víry či přesvědčení v okolí z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	1	0,71	0	0,00	2	1,44	1	0,71	4	2,86
Ne	48	34,29	30	21,43	17	12,14	1	0,71	96	68,57
Nejsem si jist/a	14	10,00	13	9,29	10	7,13	3	2,15	40	28,57
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 30c: Diskriminace na základě víry či přesvědčení v okolí z hlediska věku

Jak už bylo uvedeno u stejného typu těchto otázek však na jiném základě diskriminace, tak respondenti si mnohem více byli nejisti a to v počtu 96 (tj. 68,57%), zda se někdo z jejich okolí setkal s diskriminací na trhu práce na základě víry či přesvědčení. 96 (68,57%) odpovídajících uvedlo, že se nikdo z jejich okolí nesetkal s touto diskriminací na trhu práce a 4 (tj. 2,86) respondenti odpověděli, že ano, jak je to ve většině odpovědí, jednalo se o výběrové řízení.

U diskriminace na základě víry či přesvědčení se neobjevily nijak zvláštní hodnoty ani v jedné z příložených tabulek. Může se jistě jednat o skutečnost, ať už u osobní zkušenosti nebo u zkušenosti někoho z okolí, že jak už bylo výše uvedeno, tato diskriminace na trhu práce se nevyskytuje příliš často, jako například diskriminace na základě pohlaví, věku atd. a určitou roli zde může také hrát fakt, že Češi jsou jako národ velice ateističtí.

Otázka č. 31: Kdo je podle Vás na trhu práce více diskriminován?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Věřící	6	4,29	8	5,71	14	10,00
Osoby bez víry	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Stejně	24	17,14	20	14,29	44	31,43
Nejsem si jist/a	40	28,57	42	30,00	82	58,57
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 31a: Kdo je více diskriminován na základě víry či přesvědčení z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Věřící	1	0,71	6	4,29	0	0,00	7	5,00	14	10,00
Osoby bez víry	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Stejně	10	7,14	22	15,71	1	0,72	11	7,86	44	31,43
Nejsem si jist/a	11	7,86	36	25,71	3	2,14	32	22,86	82	58,57
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 31b: Kdo je více diskriminován na základě víry či přesvědčení z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Věřící	9	6,43	1	0,71	2	1,43	2	1,43	14	10,00
Osoby bez víry	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Stejně	20	14,29	16	11,43	7	5,00	1	0,71	44	31,43
Nejsem si jist/a	34	24,28	26	18,58	20	14,28	2	1,43	82	58,57
Celkem	69	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 31c: Kdo je více diskriminován na základě víry či přesvědčení z hlediska věku

U této otázky byla odpověď nejsem si jist/a mnohem více zastoupena než kdokoliv jinde v předešlých otázkách a to počtem 82 respondentů (58,57%), následně 44 respondentů (tj. 31,43% z celku) si myslí, že jsou jak věřící, tak osoby bez víry diskriminováni na trhu práce stejně a za více diskriminované na trhu práce považuje věřící celkem 14 odpovídajících (což je 10% z celku).

Odpovědi mužů a žen se nikterak nelišily, u dosaženého vzdělání si především vysokoškolační nebyli jisti (32 = 22,86 z celkového počtu) odpovědí na tuto otázku a u věkových kategorií se neobjevuje nic významného.

Otázky týkající se diskriminace na základě zdravotního postižení

Otázka č. 32: Myslíte si, že u nás dochází k diskriminaci na trhu práce na základě zdravotního postižení?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	44	31,43	55	40,00	100	71,43
Ne	6	4,29	6	3,57	11	7,86
Nejsem si jist/a	20	14,28	9	6,43	29	20,71
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 32a: Dochází k diskriminaci na základě zdravotního postižení z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	14	10,00	45	32,14	2	1,43	39	27,86	100	71,43
Ne	2	1,43	5	3,57	1	0,72	3	2,14	11	7,86
Nejsem si jist/a	6	4,28	14	10,00	1	0,72	8	5,72	29	20,71
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 32b: Dochází k diskriminaci na základě zdravotního postižení z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	51	36,42	24	17,15	21	15,00	4	2,86	100	71,43
Ne	6	4,29	5	3,57	0	0,00	0	0,00	11	4,86
Nejsem si jist/a	6	4,29	14	10,00	8	5,71	1	0,71	29	20,71
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 32c: Dochází k diskriminaci na základě zdravotního postižení z hlediska věku

Jak je z výše uvedených tabulek patrné, 99 odpovídajících (což je 71,43%) se domnívá, že existuje diskriminace na trhu práce na základě zdravotního postižení, dále 29 respondentů si není jisto (tj. 20,71%). Velice mě však překvapilo, že 12 odpovídajících si myslí, že k takovéto diskriminaci na trhu práce nedochází. Podle mého názoru právě diskriminace na základě zdravotního postižení patří mezi ty diskriminace, které jsou zastoupeny na trhu práce ve vyšších počtech.

Pokud bychom se zaměřili na vzdělání, opět mě velice zarazí skutečnost, že osoby s vyšším vzděláním odpovídali, že k diskriminaci na základě zdravotního postižení nedochází. Nezáleží to podle mě ani na vzdělání, pohlaví či věku, aby si lidé uvědomovali, jak často se osoby, které mají nějaké zdravotní postižení, potýkají s diskriminací na trhu práce.

Otázka č. 33: Setkal/a jste se někdy osobně s diskriminací na trhu práce na základě zdravotního postižení?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	5	3,57	5	3,57	10	7,14
Ne	55	39,29	55	39,29	110	78,57
Nejsem si jist/a	10	7,14	10	7,14	20	14,29
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 33a: Osobní setkání s diskriminací na základě zdravotního postižení z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	2	1,43	5	3,57	0	0,00	3	2,14	10	7,14
Ne	17	12,14	49	35,00	3	2,14	42	29,29	110	78,57
Nejsem si jist/a	3	2,14	10	7,14	1	0,72	6	4,29	20	14,29
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 33b: Osobní setkání s diskriminací na základě zdravotního postižení z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	4	2,86	2	1,43	3	2,14	1	0,71	10	7,14
Ne	59	37,85	34	24,29	21	15,00	2	1,43	110	78,57
Nejsem si jist/a	6	4,29	7	5,00	5	3,57	2	1,43	20	14,29
Celkem	63	15,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 33c: Osobní setkání s diskriminací na základě zdravotního postižení z hlediska věku

Z tabulek vyplývá, že 78,57% což je 110 respondentů z celkového počtu 140 se nesetkalo osobně s diskriminací na trhu práce na základě zdravotního postižení, dále 20 (14,29%) si nebylo jisto a 10 (7,14%) respondentů se s touto diskriminací setkalo. U respondentů, kteří uvedli odpověď ano, dále napsali, že se jednalo jako v jiných otázkách o diskriminaci při výběrovém řízení (u 9 z 10) a pouze jeden respondent označil, že se jednalo o diskriminaci v pracovních podmínkách.

Dále tato otázka bude vyhodnocena na základě stanovené hypotézy H3 a porovnána u různých věkových kategorií.

Otázka č. 34: Setkal se někdo z Vašeho okolí s diskriminací na trhu práce na základě zdravotního postižení?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	11	7,86	14	10,00	25	17,86
Ne	33	23,57	29	20,71	62	44,28
Nejsem si jist/a	26	18,57	27	19,29	53	37,86
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 34a: Diskriminace na základě zdravotního postižení v okolí z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	3	2,14	7	5,00	1	0,72	14	10,00	25	17,86
Ne	10	7,14	28	20,00	2	1,42	22	15,72	62	44,28
Nejsem si jist/a	9	6,43	29	20,71	1	0,72	14	10,00	53	37,86
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 34b: Diskriminace na základě zdravotního stavu v okolí z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ano	7	5,00	10	7,15	7	5,00	1	0,71	25	17,86
Ne	40	28,57	12	8,57	10	7,14	0	0,00	62	44,28
Nejsem si jist/a	16	11,43	21	15,00	12	8,57	4	2,86	53	37,86
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 34c: Diskriminace na základě zdravotního stavu v okolí z hlediska věku

Z příložených tabulek je v porovnání s předešlou otázkou zřejmé, že pokud se u respondentů jednalo o někoho z jejich okolí, tak diskriminace na trhu práce na základě zdravotního postižení byla mnohem více častější a to u 25 respondentů (což z celkového počtu je 17,86%). Jednalo se nejvíce o diskriminaci při výběrovém řízení (18 z 25), v druhu zaměstnání (4 z 25), v platových příjmech (2 z 25) a v pracovních podmínkách (1 z 25). 53 (37,86%) respondentů si nebylo jisto, zda se někdo z jejich okolí setkat s touto diskriminací a 62 osob označilo možnost ne nesetkal.

Otázka č. 35: Kdo je podle Vás na trhu práce více diskriminován?

Odpovědi:	Pohlaví				Celkem	
	Ženy		Muži			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Tělesné postižení	8	5,71	8	5,71	16	11,42
Mentál. Postižení	6	4,29	8	5,71	14	10,00
Duševní postižení	3	2,14	2	1,43	5	3,57
Smysl. postižení	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Komb. postižení	13	9,28	9	6,43	22	15,71
Stejně	20	14,29	24	17,15	44	31,44
Nejsem si jist/a	20	14,29	19	13,57	39	27,86
Celkem	70	50,00	70	50,00	140	100

Tabulka č. 35a: Kdo je více diskriminován na základě zdravotního stavu z hlediska pohlaví

Odpovědi:	Dosažené vzdělání								Celkem	
	Vyučen/a		Středoškolské		Vyšší odborné		Vysokoškolské			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Tělesné postižení	2	1,43	5	10,00	1	0,72	3	2,12	16	11,42
Mentál. Postižení	2	1,43	6	4,29	0	0,00	6	4,28	14	10,00
Duševní postižení	1	0,71	3	2,14	0	0,00	1	0,72	5	3,57
Smysl. postižení	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Komb. postižení	3	2,14	7	5,00	0	0,00	12	8,57	22	15,71
Stejně	6	4,29	22	15,71	3	2,14	13	9,30	44	31,44
Nejsem si jist/a	8	5,71	16	11,43	0	0,00	15	10,72	39	2,86
Celkem	22	15,71	64	45,71	4	2,86	50	35,72	140	100

Tabulka č. 35b: Kdo je více diskriminován na základě zdravotního stavu z hlediska vzdělání

Odpovědi:	Věk								Celkem	
	20-35 let		35-45 let		45-60 let		nad 60 let			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Tělesné postižení	10	7,14	3	2,14	3	2,14	0	0,00	16	11,42
Mentál. Postižení	7	5,00	5	3,57	2	1,43	0	0,00	14	10,00
Duševní postižení	1	0,71	2	1,42	1	0,71	1	0,71	5	3,57
Smysl. postižení	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Komb. postižení	12	8,57	5	3,57	4	2,86	1	0,71	22	15,71
Stejně	22	17,15	10	7,16	8	5,71	2	1,44	44	31,44
Nejsem si jist/a	11	6,42	18	12,86	11	7,86	1	0,71	39	27,86
Celkem	63	45,00	43	30,72	29	20,71	5	3,57	140	100

Tabulka č. 35c: Kdo je více diskriminován na základě zdravotního stavu z hlediska věku

Jak z posledních tabulek vyplývá, nejvíce respondentů zastává názor, jsou na trhu práce diskriminováni všichni stejně a to v 31,44 % což je 44 respondentů, další nejčastější odpovědí bylo, že si respondenti nejsou jisti v 27,28% tj. 39 odpovídajících, jako třetí se umísti-

la možnost kombinované postižení, které uvedlo 22 respondentů tj. 15,71%, následně bylo tělesné postižení s počtem 16 což je 11,42%, poté mentální postižení 14 tj. 10%, dále duševní postižení uvedlo 5 osob což je 3,57% z celku a smyslové postižení neuvedl ani jeden z respondentů. Poměrně mě překvapilo, že ani jedna z osob, která vyplňovala tento dotazník neuvedla smyslové postižení.

U tabulek dle pohlaví, vzdělání a věku byly hodnoty poměrně vyrovnané vzhledem k celkovému pořadí.

5.2 Ověření hypotéz

V této podkapitole jsou ověřeny hypotézy výzkumné části prostřednictvím testu nezávislosti „chí-kvadrát pro kontingenční tabulku“.

1) Hypotéza číslo 1

H1: Ženy a muži mají rozdílné osobní zkušenosti s diskriminací na trhu práce na základě pohlaví.

Nulová a alternativní hypotéza:

H_0 : Ženy a muži nemají rozdílné osobní zkušenosti s diskriminací na trhu práce na základě pohlaví.

H_A : Ženy a muži mají rozdílné osobní zkušenosti s diskriminací na trhu práce na základě pohlaví.

Kontingenční tabulka pro H1:

Tato kontingenční tabulka byla sestavena z výzkumné otázky č. 9 a základního údaje o respondentech – tedy pohlaví.

	Žena	Muž	Celkem
Ano	23 (18,5)	14 (18,5)	37
Ne	39 (45,5)	52 (45,5)	91
Nejsem si jist/a	8 (6)	4 (6)	12
Celkem	70	70	140

Tabulka č. 36: Pozorované a očekávané četnosti H1

Hladina významnosti je 0,05

Testové kritérium je $X^2 = \frac{(P-O)^2}{O}$

$$X^2 = \frac{(P-O)^2}{O} = 1,094 + 0,928 + 0,666 + 1,094 + 0,928 + 0,666 = \mathbf{5,376}$$

Vypočítaná hodnota chí-kvadrátu se následně srovná s kritickou hodnotou (ta je uvedena ve statistických tabulkách) – dříve je však nutné určit počet stupňů volnosti.

$$f = (r-1) * (s-1) = (3-1) * (2-1) = \mathbf{2}$$

Kritická hodnota $\chi^2_{0,05}(2) = \mathbf{5,991}$

$$\mathbf{5,376 < 5,991}$$

Zjistili jsme, že vypočítaná hodnota chí-kvadrát je menší než hodnota kritická, a proto **přijímáme nulovou hypotézu a zamítáme alternativní**. Tento závěr přijímáme s jistotou 95%.

Tudíž : Ženy a muži nemají rozdílné osobní zkušenosti s diskriminací na trhu práce na základě pohlaví.

2) Hypotéza číslo 2

H2: Respondenti různých věkových kategorií mají rozdílné osobní zkušenosti s diskriminací na trhu práce na základě věku.

Nulová a alternativní hypotéza:

H_0 : Respondenti různých věkových kategorií nemají rozdílné osobní zkušenosti s diskriminací na trhu práce na základě věku.

H_A : Respondenti různých věkových kategorií mají rozdílné osobní zkušenosti s diskriminací na trhu práce na základě věku.

Kontingenční tabulka pro H_2 :

Tato kontingenční tabulka byla sestavena z výzkumné otázky č. 15 a základního údaje o respondentech – tedy věku. Věkovou kategorii 45-60let a nad 60let jsem musela sloučit do jedné a to do kategorie nad 45let. Z toho důvodu, že u věkové kategorie nad 60let bylo pouze 5 respondentů a následně by se nedal vypočítat chí-kvadrát pro kontingenční tabulku. Jelikož tento test nelze použít v situaci, kdy ve více jak 20% polí níže uvedené kontingenční tabulky by byly očekávané četnosti menší jak 5.

	20-35let	35-45let	nad 45	Celkem
Ano	18 (22,5)	13 (15,3)	19 (12,1)	50
Ne	39 (34,6)	26 (23,6)	12 (18,7)	77
Nejsem si jist/a	6 (5,8)	4 (3,9)	3 (3,1)	13
Celkem	63	43	34	140

Tabulka č. 37: Pozorované a očekávané četnosti H_2

Hladina významnosti je 0,05

Testové kritérium je $X^2 = \frac{(P-O)^2}{O}$

$$X^2 = \frac{(P-O)^2}{O} = 0,9 + 0,559 + 0,006 + 0,345 + 0,244 + 0,002 + 0,57 + 2,4 + 0,003 = \mathbf{5,029}$$

Vypočítaná hodnota chí-kvadrátu se následně srovná s kritickou hodnotou (ta je uvedena ve statistických tabulkách) – dříve jev však nutné určit počet stupňů volnosti.

$$f = (r-1) * (s-1) = (3-1) * (3-1) = \mathbf{4}$$

Kritická hodnota $x^2_{0,05}(4) = \mathbf{9,483}$

$$\mathbf{5,029 < 9,483}$$

Zjistili jsme, že vypočítaná hodnota chí-kvadrát je menší než hodnota kritická, a proto **přijímáme nulovou hypotézu a zamítáme alternativní**. Tento závěr přijímáme s jistotou 95%.

Tudíž : Respondenti různých věkových kategorií nemají rozdílné osobní zkušenosti s diskriminací na trhu práce na základě věku.

3) Hypotéza číslo 3

H3: Respondenti s odlišnou úrovní dosaženého vzdělání mají rozdílné osobní zkušenosti s diskriminací na trhu práce na základě věku.

Nulová a alternativní hypotéza:

H_0 : Respondenti s odlišnou úrovní dosaženého vzdělání nemají rozdílné osobní zkušenosti s diskriminací na trhu práce na základě věku.

H_A : Respondenti s odlišnou úrovní dosaženého vzdělání mají rozdílné osobní zkušenosti s diskriminací na trhu práce na základě věku.

Kontingenční tabulka pro H3:

Tato kontingenční tabulka byla sestavena z výzkumné otázky č. 15 a základního údaje o respondentech – tedy úrovně dosaženého vzdělání. Dosažené vzdělání vyšší odborné jsem do této hypotézy nezahrnula z toho důvodu, že počet respondentů s touto úrovní vzdělání byl pouze 4 respondenti. Tudíž celkový počet respondentů je v tomto případě 136.

	Vyučen	Středoškolské	Vysokoškolské	Celkem
Ano	9 (7,7)	23 (22,5)	16 (17,6)	48
Ne	11 (11,9)	36 (34,8)	27 (27,2)	74
Nejsem si jist/a	2 (2,2)	5 (6,5)	7 (5,1)	14
Celkem	22	64	50	136

Tabulka č. 38: Pozorované a očekávané četnosti H3

Hladina významnosti je 0,05

Testové kritérium je $X^2 = \frac{(P-O)^2}{O}$

$$X^2 = \frac{(P-O)^2}{O} = 0,219 + 0,068 + 0,018 + 0,011 + 0,041 + 0,346 + 0,145 + 0,001 + 0,707 = 1,556$$

Vypočítaná hodnota chí-kvadrátu se následně srovná s kritickou hodnotou (ta je uvedena ve statistických tabulkách) – dříve jev však nutné určit počet stupňů volnosti.

$$f = (r-1) * (s-1) = (3-1) * (3-1) = 4$$

Kritická hodnota $\chi^2_{0,05}(4) = 9,483$

$$1,556 < 9,483$$

Zjistili jsme, že vypočítaná hodnota chí-kvadrát je menší než hodnota kritická, a proto **přijímáme nulovou hypotézu a zamítáme alternativní**. Tento závěr přijímáme s jistotou 95%.

Tudíž : Respondenti s odlišnou úrovní dosaženého vzdělání nemají rozdílné osobní zkušenosti s diskriminací na trhu práce na základě věku.

5.3 Shrnutí výzkumu

Z výsledků šetření vyplývá, že za nejčastější příčinu diskriminace na trhu práce je mezi respondenty považována diskriminace na základě věku, následně rasy či etnického původu a zdravotního stavu. Velice mě překvapilo, že diskriminace na základě pohlaví byla až na čtvrtém místě, jelikož při osobní zkušenosti respondentů se tato diskriminace ukázala jako jedna z nejčastějších. V oblastech trhu práce se dle respondentů nejčastěji projevuje diskriminace především při výběrovém řízení a až poté v platových příjmech, v odměňování za práci, v druhu zaměstnání, při kariérním růstu aj. Ty samé hodnoty a pořadí se objevovalo při osobní zkušenosti respondentů u kterékoliv z příčin diskriminace. Výběrové řízení lze tedy považovat za oblast nejvíce kritickou pro osoby ucházející se o zaměstnání, jelikož zde se projevuje nejvíce diskriminační jednání.

Nejvíce osobních zkušeností mají respondenti, či někoho z jejich okolí, s diskriminací na trhu práce na základě věku a pohlaví. U pohlaví jsou podle názoru respondentů více dis-

kriminovány ženy a u věku jsou jak absolventi bez praxe, tak osoby v důchodovém věku diskriminováni stejnou měrou. I osobní zkušenosti s diskriminací v těchto oblastech (pohlaví, věk) byli poměrně hojně zastoupeny. U ostatních příčin diskriminace se však již nevyskytovaly nikterak významné hodnoty, či dokonce osobní zkušenosti respondentů v oblastech sexuální orientace, rasy či etnického původu, víry či přesvědčení a zdravotního stavu nebyly příliš zastoupeny.

Myslím si, že společnost není v otázkách diskriminace na trhu práce dostatečně informována. Z výzkumu se i tato skutečnost ukazuje, jelikož určité procento osob se domnívá, že na českém trhu diskriminace vůbec neexistuje a ani například na základě zdravotního stavu, pohlaví, věku, rasy či etnického původu atd. I sami respondenti zastávají názor, že informovanost společnosti o diskriminaci na trhu práce není příliš velká.

Z výsledků celého šetření lze tedy shrnout závěr, že diskriminace na trhu práce je poměrně rozšířeným jevem a dotýká se jak mužů, tak žen, osob s odlišnou úrovní vzdělání a také osob v jakémkoliv věku.

Myslím si, že by se diskriminací na trhu práce měla společnost více zabývat a snažit se co možná nejvíce snižovat počty osob, které jsou diskriminací na trhu práce ohroženy. Také by se měla věnovat větší pozornost konkrétním příčinám, na jejichž základě je diskriminace zakázána. Měla by být v této oblasti větší osvěta a zájem, jak na straně politiků, médií, ale také jednotlivců samotných.

ZÁVĚR

Teoretická část diplomové práce objasnila hlavní pojem diskriminaci, její formy a především základní příčiny, na jejichž základě je diskriminace zakázána- pohlaví, věk, sexuální orientace, rasa či etnický původ, víra či přesvědčení a zdravotní postižení. Poukázala na trh práce a s tím spojenou nezaměstnanost a zejména se věnovala konkrétním příčinám diskriminace na trhu práce. Hlavním cílem teoretické části bylo především získat dostatečné informace a přehled o této problematice.

Cílem praktické části bylo na základě dotazníkového šetření zmapovat a porovnat nejčastější příčiny diskriminace na trhu práce vzhledem k pohlaví, věku a dosaženému vzdělání. Dále zjistit názory a osobní zkušenosti respondentů s diskriminací na trhu práce na základě jednotlivých příčin. Na základě hlavního výzkumného cíle bylo stanoveno několik dílčích cílů: zmapovat diskriminaci na trhu práce z hlediska jednotlivých příčin, porovnat názory a osobní zkušenosti s diskriminací na trhu práce u mužů a žen, osob s odlišnou úrovní vzdělání a různých věkových kategorií aj.

Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že za nejčastější příčinu diskriminace na trhu práce je považována diskriminace na základě věku, rasy či etnického původu, zdravotního stavu a pohlaví. Diskriminace se nejvíce projevuje při výběrovém řízení a v platových příjmech. Osobní zkušenosti respondentů s diskriminací na trhu práce byly především na základě věku a pohlaví, u ostatních příčin se nevyskytovaly nikterak významné hodnoty.

Problematika diskriminace na trhu práce je velmi citlivé a osobní téma a přesto zastřené neinformovaností a nezájmem celé společnosti. Nelze říci, který z ukazatelů zkoumaných a hodnocených v mé práci, je důležitější nebo snad který je veřejnosti milejší otevřít, lze však zcela jednoznačně konstatovat, že výsledky mého šetření jasně ukazují na velký problém, který je nutno řešit, ne se před ním ukrývat vlastní nevědomostí a nezájmem.

Šíře tohoto otevřeného tématu nabádá k dalším a dalším otázkám, k dalšímu oslovení ještě neoslovených skupin. Bylo by velmi zajímavé položit přímé otázky konkrétním ohroženým osobám. Jejich názory a zkušenosti by mohly ještě více otevřít tuto problematiku a hlavně otevřít oči nám všem.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. BABANOVÁ, Anna et al., 2008. *Genderovou optikou: zaměřeno na český vzdělávací systém*. Praha: Gender studies. ISBN 978-80-86520-28-5.
2. BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla a Zdeněk KÜHN, 2007. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7179-584-1.
3. BOUČKOVÁ, Pavla et al., 2010. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-315-8.
4. BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-16-4.
5. BUCHTOVÁ, Božena et al., 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada. ISBN 80-247-9006-8.
6. BURDOVÁ, Jana et al., 2010. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2010*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání. ISBN 978-80-87063-38-5.
7. BURSTEIN, Paul, 1994. *Equal employment opportunity: labor market discrimination and public policy*. New York: Aldine de Gruyter. ISBN 0-202-30476-0.
8. ČERNÝ, Jan et al., 2006. *Sociální diskriminace pod lupou: metodika identifikace diskriminačního jednání a doprovodných negativních jevů v bydlení a zaměstnání*. Praha: Otevřená společnost. ISBN 80-903331-7-6.
9. FIALOVÁ, Eva et al., 2010. *Neviditelný problém*. Praha: Gender Studies. ISBN 978-80-86520-30-8.
10. GAVORA, Petr, 200. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido. ISBN 80-85931-79-6.
11. HUBÁLEK, Martin, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martin a Ladislav ZAMBOJ, 2008. *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva. ISBN 978-80-254-2662-3.
12. CHRÁSKA, Miroslav, 1998. *Základy výzkumu v pedagogice*. 2. vyd. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého. ISBN 80-7067-798-8.
13. JACHANOVÁ, Alena, 2006. *Rovné příležitosti do firem*. Praha: Gender Studies. ISBN 80-86520-15-3.

14. KALNICKÁ, Zdeňka, 2009. *Úvod do gender studies: otázky rodové identity*. Opava: Slezská univerzita v Opavě. ISBN 978-80-7248-528-4.
15. KALVAS, František, 2009. *Nastolování agendy: role masové a interpersonální komunikace, osobní zkušenosti a gender*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni. ISBN 978-80-7043-805-3.
16. KARSTEN, Hartmut, 2006. *Ženy-muži: genderové role, jejich původ a vývoj*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-145-X.
17. KOLDINSKÁ, Kristina, 2010. *Gender a sociální právo*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400343-1.
18. KOTÝNKOVÁ, Magdaléna, 2006. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica. ISBN 80-245-1149-5.
19. KRŤÍŽKOVÁ, Martina, 2007. *Cizinci, našinci a média: mediální analýza*. Praha: Multikulturální centrum Praha. ISBN 80-239-8475-6.
20. KRŤÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA, 2004. *Management genderových vztahů: Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press. ISBN 80-7261-117-8.
21. KUCHAR, Pavel, 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1383-3.
22. LIPPA, R. A., 2009. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia. ISBN 978-80-200-1719-2.
23. MAREŠ, Petr, 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.
24. NEUMANNOVÁ, Radka, 2006. *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR: příručka pro zaměstnance veřejné správy*. Praha: Multikulturální centrum Praha. ISBN 80-239-7825-X.
25. SEMANCOVÁ, Andrea, 2002. *Cože? Já, a rasista?*. Praha: Multikulturální centrum Praha. ISBN 80-238-8066-7.
26. SOKAČOVÁ, Linda, 2006. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies. ISBN 80-86520-12-9.

27. UTRIO, Kaari, 1994. *Dcery Eviny: historie evropské ženy*. Havlíčkův Brod: Hejkal. ISBN 80-901646-0-9.
28. VALDROVÁ, Jana, 2006. *Gender a společnost*. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně. ISBN 80-7044-808-3.
29. VĚŠÍNOVÁ, Eva a Hana MAŘÍKOVÁ, 1999. *Společnost žen a mužů z aspektu genderu*. Praha: Open Society Fund.
30. VIDOVIČOVÁ, Lucie, 2008. *Stárnutí, věk a diskriminace-nové souvislosti*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-4627-6.
31. WINKLER, Jiří a Lenka KLIMPLOVÁ, 2010. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5352-6.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

apod.	A podobně
atd.	A tak dále
č.	Číslo
čl.	Článek
EU	Evropská unie
ES	Evropské společenství
např.	Například
odst.	Odstavec
tj.	To je
tzv.	Takzvaná
%	Procento

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1: Celkový počet respondentů dle pohlaví.....	63
Graf č. 2: Celkový počet respondentů dle odlišné úrovně vzdělání.....	64
Graf č. 3: Celkový počet respondentů dle různých věkových kategorií.....	65

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1a: Nejčastější příčina diskriminace na trhu práce z hlediska pohlaví.....	66
Tabulka č. 1b: Nejčastější příčina diskriminace na trhu práce z hlediska vzdělání.....	66
Tabulka č. 1c: Nejčastější příčina diskriminace na trhu práce z hlediska věku.....	66
Tabulka č. 2a: Nejčastější příčiny diskriminace v oblastech trhu práce z hlediska pohlaví..	67
Tabulka č. 2b: Nejčastější příčiny diskriminace v oblastech trhu práce z hlediska vzdělání..	68
Tabulka č. 2c: Nejčastější příčiny diskriminace v oblastech trhu práce z hlediska věku....	68
Tabulka č. 3a: Osobní setkání s diskriminací v některé z oblastí trhu práce z hlediska pohlaví..	69
Tabulka č. 3b: Osobní setkání s diskriminací v některé z oblastí trhu práce z hlediska vzdělání..	69
Tabulka č. 3c: Osobní setkání s diskriminací v některé z oblastí trhu práce z hlediska věku.....	69
Tabulka č. 4a: Někdo z okolí se setkal s diskriminací v některé z oblastí trhu práce z hlediska pohlaví.....	70
Tabulka č. 4b: Někdo z okolí se setkal s diskriminací v některé z oblastí trhu práce z hlediska vzdělání.....	70
Tabulka č. 4c: Někdo z okolí se setkal s diskriminací v některé z oblastí trhu práce z hlediska věku.....	70
Tabulka č. 5a: Existuje diskriminace na trhu práce z hlediska pohlaví.....	71
Tabulka č. 5b: Existuje diskriminace na trhu práce z hlediska vzdělání.....	71
Tabulka č. 5c: Existuje diskriminace na trhu práce z hlediska věku.....	71
Tabulka č. 6a: Informovanost o problematice diskriminace na trhu práce z hlediska pohlaví..	72
Tabulka č. 6b: Informovanost o problematice diskriminace na trhu práce z hlediska vzdělání...72	
Tabulka č. 6c: Informovanost o problematice diskriminace na trhu práce z hlediska věku..72	
Tabulka č. 7a: Diskriminace na trhu práce jako závažný jev z hlediska pohlaví.....	73
Tabulka č. 7b: Diskriminace na trhu práce jako závažný jev z hlediska vzdělání.....	73
Tabulka č. 7c: Diskriminace na trhu práce jako závažný jev z hlediska věku.....	73
Tabulka č. 8a: Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě pohlaví z hlediska pohlaví.....	74

Tabulka č. 8b: Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě pohlaví z hlediska vzdělání.....	74
Tabulka č. 8c: Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě pohlaví z hlediska věku..	74
Tabulka č. 9a: Osobní setkání s diskriminací na trhu práce na základě pohlaví z hlediska pohlaví.....	75
Tabulka č. 9b: Osobní setkání s diskriminací na trhu práce na základě pohlaví z hlediska vzdělání.....	75
Tabulka č. 9c: Osobní setkání s diskriminací na trhu práce na základě pohlaví z hlediska věku.....	75
Tabulka č. 10a: Diskriminace na základě pohlaví v okolí z hlediska pohlaví.....	76
Tabulka č.10b: Diskriminace na základě pohlaví v okolí z hlediska vzdělání.....	76
Tabulka č. 10c: Diskriminace na základě pohlaví v okolí z hlediska věku.....	76
Tabulka č. 11a: Kdo je na trhu práce více diskriminován na základě pohlaví z hlediska pohlaví.	77
Tabulka č. 11b:Kdo je na trhu práce více diskriminován na základě pohlaví z hlediska vzdělání	77
Tabulka č. 11c: Kdo je na trhu práce více diskriminován na základě pohlaví z hlediska věku.	77
Tabulka č. 12a: Osobní zkušenost nebo někoho z okolí s nerovností pohlaví z hlediska pohlaví.	78
Tabulka č. 12b:Osobní zkušenost nebo někoho z okolí s nerovností pohlaví z hlediska vzdělání	78
Tabulka č. 12c: Osobní zkušenost nebo někoho z okolí s nerovností pohlaví z hlediska věku.	78
Tabulka č. 13a: Názor na živitele rodiny z hlediska pohlaví.....	79
Tabulka č. 13b: Názor na živitele rodiny z hlediska vzdělání.....	79
Tabulka č. 13c: Názor na živitele rodiny z hlediska věku.....	79
Tabulka č. 14a:Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě věku z hlediska pohlaví.	80
Tabulka č. 14b:Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě věku z hlediska vzdělání..	80
Tabulka č. 14c: Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě věku z hlediska věku.	81
Tabulka č. 15a: Osobní setkání s diskriminací na trhu práce na základě věku z hlediska pohlaví.....	81
Tabulka č. 15b: Osobní setkání s diskriminací na trhu práce na základě věku z hlediska vzdělání.....	82

Tabulka č. 15c: Osobní setkání s diskriminací na trhu práce na základě věku z hlediska věku.....	82
Tabulka č. 16a: Diskriminace na základě věku v okolí z hlediska pohlaví.....	82
Tabulka č. 16b: Diskriminace na základě věku v okolí z hlediska vzdělání.....	83
Tabulka č. 16c: Diskriminace na základě věku v okolí z hlediska věku.....	83
Tabulka č. 17a: Kdo je na trhu práce více diskriminován na základě věku z hlediska pohlaví...	83
Tabulka č. 17b: Kdo je na trhu práce více diskriminován na základě věku z hlediska vzdělání...	84
Tabulka č. 17c: Kdo je na trhu práce více diskriminován na základě věku z hlediska věku.....	84
Tabulka č. 18a: Osobní setkání s diskriminací z příčiny žádná či nedostatečné praxe z hlediska pohlaví.....	85
Tabulka č. 18b: Osobní setkání s diskriminací z příčiny žádná či nedostatečné praxe z hlediska vzdělání.....	85
Tabulka č. 18c: Osobní setkání s diskriminací z příčiny žádná či nedostatečné praxe z hlediska věku.....	85
Tabulka č. 19a: Osobní setkání s diskriminací z příčiny vyššího věku z hlediska pohlaví..	86
Tabulka č. 19b: Osobní setkání s diskriminací z příčiny vyššího věku z hlediska vzdělání...	86
Tabulka č. 19c: Osobní setkání s diskriminací z příčiny vyššího věku z hlediska věku.....	86
Tabulka č. 20a: Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě sexuální orientace z hlediska pohlaví.....	87
Tabulka č. 20b: Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě sexuální orientace z hlediska vzdělání.....	87
Tabulka č. 20c: Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě sexuální orientace z hlediska věku.....	87
Tabulka č. 21a: Osobní setkání s diskriminací na trhu práce na základě sexuální orientace z hlediska pohlaví.....	88
Tabulka č. 21b: Osobní setkání s diskriminací na trhu práce na základě sexuální orientace z hlediska vzdělání.....	88

Tabulka č. 21c: Osobní setkání s diskriminací na trhu práce na základě sexuální orientace z hlediska věku.....	88
Tabulka č. 22a: Diskriminace na základě sexuální orientace v okolí z hlediska pohlaví...89	
Tabulka č. 22b: Diskriminace na základě sexuální orientace v okolí z hlediska vzdělání....89	
Tabulka č. 22c: Diskriminace na základě sexuální orientace v okolí z hlediska věku.....89	
Tabulka č. 23a: Kdo je na trhu práce více diskriminován na základě sexuální orientace z hlediska pohlaví.....	90
Tabulka č. 23b: Kdo je na trhu práce více diskriminován na základě sexuální orientace z hlediska vzdělání.....	90
Tabulka č. 23c: Kdo je na trhu práce více diskriminován na základě sexuální orientace z hlediska věku.....	91
Tabulka č. 24a: Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě rasy či etn. původu z hlediska pohlaví.....	91
Tabulka č. 24b: Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě rasy či etn. původu z hlediska vzdělání.....	92
Tabulka č. 24c: Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě rasy či etn. původu z hlediska věku.....	92
Tabulka č. 25a: Osobní setkání s diskriminací na základě rasy či etn. původu z hlediska pohlaví.....	93
Tabulka č. 25b: Osobní setkání s diskriminací na základě rasy či etn. původu z hlediska vzdělání.....	93
Tabulka č. 25c: Osobní setkání s diskriminací na základě rasy či etn. původu u hlediska věku.....	93
Tabulka č. 26a: Diskriminace na základě rasy či etn. původu v okolí z hlediska pohlaví...94	
Tabulka č. 26b: Diskriminace na základě rasy či etn. původu v okolí z hlediska vzdělání.94	
Tabulka č. 26c: Diskriminace na základě rasy či etn. původu v okolí z hlediska věku94	
Tabulka č. 27a: Kdo je více diskriminován na základě rasy z hlediska pohlaví.....	95
Tabulka č. 27b: Kdo je více diskriminován na základě rasy z hlediska vzdělání.....	95

Tabulka č. 27c: Kdo je více diskriminován na základě rasy z hlediska věku.....	95
Tabulka č. 28a: Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě víry či přesvědčení z hlediska pohlaví.....	96
Tabulka č. 28b: Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě víry či přesvědčení z hlediska vzdělání.....	96
Tabulka č. 28c: Dochází k diskriminaci na trhu práce na základě víry či přesvědčení z hlediska věku.....	96
Tabulka č. 29a: Osobní setkání s diskriminací na základě víry či přesvědčení z hlediska pohlaví.....	97
Tabulka č. 29b: Osobní setkání s diskriminací na základě víry či přesvědčení z hlediska vzdělání.....	97
Tabulka č. 29c: Osobní setkání s diskriminací na základě víry či přesvědčení z hlediska věku.....	97
Tabulka č. 30a: Diskriminace na základě víry či přesvědčení v okolí z hlediska pohlaví...	98
Tabulka č. 30b: Diskriminace na základě víry či přesvědčení v okolí z hlediska vzdělání.	98
Tabulka č. 30c: Diskriminace na základě víry či přesvědčení v okolí z hlediska věku.....	98
Tabulka č. 31a: Kdo je více diskriminován na základě víry či přesvědčení z hlediska pohlaví...	99
Tabulka č. 31b: Kdo je více diskriminován na základě víry či přesvědčení z hlediska vzdělání...	99
Tabulka č. 31c: Kdo je více diskriminován na základě víry či přesvědčení z hlediska věku.....	100
Tabulka č. 32a: Dochází k diskriminaci na základě zdravotního postižení z hlediska pohlaví...	100
Tabulka č. 32b: Dochází k diskriminaci na základě zdravotního postižení z hlediska vzdělání..	101
Tabulka č. 32c: Dochází k diskriminaci na základě zdravotního postižení z hlediska věku.....	101
Tabulka č. 33a: Osobní setkání s diskriminací na základě zdravotního postižení z hlediska pohlaví.....	102
Tabulka č. 33b: Osobní setkání s diskriminací na základě zdravotního postižení z hlediska vzdělání.....	102

Tabulka č. 33c: Osobní setkání s diskriminací na základě zdravotního postižení z hlediska věku.....	102
Tabulka č. 34a: Diskriminace na základě zdravotního stavu v okolí z hlediska pohlaví ..	103
Tabulka č. 34b: Diskriminace na základě zdravotního stavu v okolí z hlediska vzdělání.	103
Tabulka č. 34c: Diskriminace na základě zdravotního stavu v okolí z hlediska věku.....	103
Tabulka č. 35a: Kdo je více diskriminován na základě zdravotního stavu z hlediska pohlaví...	104
Tabulka č. 35b: Kdo je více diskriminován na základě zdravotního stavu z hlediska vzdělání	104
Tabulka č. 35c: Kdo je více diskriminován na základě zdravotního stavu z hlediska věku.....	104
Tabulka č. 36: Pozorované a očekávané četnosti H1	106
Tabulka č. 37: Pozorované a očekávané četnosti H2.....	107
Tabulka č. 38: Pozorované a očekávané četnosti H3.....	108

SEZNAM PŘÍLOH

P I: Dotazník

PŘÍLOHA P I: PŘÍČINY DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE – DOTAZNÍK

Vážená paní, Vážený pane,

jmenuji se Veronika Strouhalová a jsem studentkou 5. ročníku sociální pedagogiky na Fakultě humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Do rukou se Vám dostává dotazník, který je součástí výzkumu mé diplomové práce. Dovoluji si Vás oslovit se žádostí o vyplnění dotazníku. Ujišťuji Vás, že tento dotazník je anonymní a jeho výsledky budou sloužit pouze ke studijním účelům při zpracování diplomové práce.

Mnohokrát Vám děkuji za Váš čas věnovaný vyplnění dotazníku.

Bc. Veronika Strouhalová

Z nabídky odpovědí vždy vyberte pouze jednu možnost a označte (zakřížkujte) .

Identifikační údaje respondenta

Zakřížkujte prosím platnou odpověď

Pohlaví:

- Žena
- Muž

Vaše dosažené vzdělání:

- Základní
- Vyučen/a
- Středoškolské
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

Věk:

- do 20 let
- 20–35 let
- 35-45 let
- 45-60 let
- nad 60 let

Výzkumné otázky:

1) Jaká je podle Vás nejčastější příčina diskriminace na trhu práce?

- Pohlaví
- Věk
- Sexuální orientace
- Rasa či etnický původ

- Víra či přesvědčení
- Zdravotní postižení

2) V jaké oblasti trhu práce se podle Vás nejčastěji projevuje diskriminace?

- a) V pracovních podmínkách
- b) V platových příjmech
- c) V odměňování za práci
- d) V odborné přípravě
- e) V kariérním růstu
- f) Při výběrovém řízení
- g) V druhu zaměstnání
- h) V jiné

3) Setkal/a jste se někdy osobně s diskriminací v některé z oblastí trhu práce?

- Ano.....Pokud ano, v které z oblastí trhu práce byla u Vás
- Ne diskriminace nejčastější?
- Nejsem si jist/a
 - V pracovních podmínkách
 - V platových příjmech
 - V odměňování za práci
 - V odborné přípravě
 - V kariérním růstu
 - Při výběrovém řízení
 - V druhu zaměstnání
 - V jiné

4) Setkal se někdo z Vašeho okolí s diskriminací v některé z oblastí trhu práce?

- Ano.....Pokud ano, v které z oblastí trhu práce byla u někoho z
- Ne Vašeho okolí diskriminace nejčastější?
- Nejsem si jist/a
 - V pracovních podmínkách
 - V platových příjmech
 - V odměňování za práci
 - V odborné přípravě
 - V kariérním růstu
 - Při výběrovém řízení
 - V druhu zaměstnání
 - V jiné

Nejsem si jist/a

12) Setkal/a jste se někdy osobně či někdo z Vašeho okolí s tzv. nerovností pohlaví na trhu práce?

(Nerovnost pohlaví = např. na stejné pracovní pozici, za stejnou práci, za práci stejné hodnoty, se stejnou praxí jsou ženy odměňovány hůře než muži a naopak).

Ano

Ne

Nejsem si jist/a

13) Souhlasíte s výrokem, že muž je živitel rodiny?

Ano

Ne

Nejsem si jist/a

Věk

14) Myslíte si, že u nás dochází k diskriminaci na trhu práce na základě věku?

Ano

Ne

Nejsem si jist/a

15) Setkal/a jste se někdy osobně s diskriminací na trhu práce na základě věku?

Ano.....Pokud ano, v které z oblastí trhu práce byla u Vás

Ne diskriminace nejčastější? Napište prosím písmeno,

Nejsem si jist/a které odpovídá Vámi zvolené oblasti z otázky č.2

16) Setkal se někdo z Vašeho okolí s diskriminací na trhu práce na základě věku?

Ano.....Pokud ano, v které z oblastí trhu práce byla u někoho z Vašeho

Ne okolí diskriminace nejčastější? Napište prosím písmeno,

Nejsem si jist/a které odpovídá Vámi zvolené oblasti z otázky č.2

17) Kdo je podle Vás na trhu práce více diskriminován?

Absolventi bez praxe

Osoby v důchodovém věku

Stejně

Nejsem si jist/a

- Ne
- Nejsem si jist/a

25) Setkal/a jste se někdy osobně s diskriminací na trhu práce na základě rasy či etnického původu?

- Ano.....Pokud ano, v které z oblastí trhu práce byla u Vás
- Ne diskriminace nejčastější? Napište prosím písmeno,
- Nejsem si jist/a které odpovídá Vámi zvolené oblasti z otázky č.2

26) Setkal se někdo z Vašeho okolí s diskriminací na trhu práce na základě rasy či etnického původu?

- Ano.....Pokud ano, v které z oblastí trhu práce byla u někoho z Vašeho
- Ne okolí diskriminace nejčastější? Napište prosím písmeno,
- Nejsem si jist/a které odpovídá Vámi zvolené oblasti z otázky č.2

27) Jaká rasa je podle Vás na našem trhu práce více diskriminována?

- Europoidní (bílá)
- Mongoloidní (žlutá)
- Negroidní (černá)
- Stejně
- Nejsem si jist/a

Víra či přesvědčení

28) Myslíte si, že u nás dochází k diskriminaci na trhu práce na základě víry či přesvědčení?

- Ano
- Ne
- Nejsem si jist/a

29) Setkal/a jste se někdy osobně s diskriminací na trhu práce na základě víry či přesvědčení?

- Ano.....Pokud ano, v které z oblastí trhu práce byla u Vás
- Ne diskriminace nejčastější? Napište prosím písmeno,
- Nejsem si jist/a které odpovídá Vámi zvolené oblasti z otázky č.2

30) Setkal se někdo z Vašeho okolí s diskriminací na trhu práce na základě víry či přesvědčení?

- Ano.....Pokud ano, v které z oblastí trhu práce byla u někoho z Vašeho
- Ne okolí diskriminace nejčastější? Napište prosím písmeno,

- Nejsem si jist/a které odpovídá Vámi zvolené oblasti z otázky č.2

31) Kdo je podle Vás na trhu práce více diskriminován?

- Věřící
 Osoby bez náboženské víry
 Stejně
 Nejsem si jist/a

Zdravotní postižení

32) Myslíte si, že u nás dochází k diskriminaci na trhu práce na základě zdravotního postižení?

- Ano
 Ne
 Nejsem si jist/a

33) Setkal/a jste se někdy osobně s diskriminací na trhu práce na základě zdravotního postižení?

- Ano.....Pokud ano, v které z oblastí trhu práce byla u Vás
 Ne diskriminace nejčastější? Napište prosím písmeno,
 Nejsem si jist/a které odpovídá Vámi zvolené oblasti z otázky č.2

34) Setkal se někdo z Vašeho okolí s diskriminací na trhu práce na základě zdravotního postižení?

- Ano.....Pokud ano, v které z oblastí trhu práce byla u někoho z Vašeho
 Ne okolí diskriminace nejčastější? Napište prosím písmeno,
 Nejsem si jist/a které odpovídá Vámi zvolené oblasti z otázky č.2

35) Kdo je podle Vás na trhu práce více diskriminován?

- Osoby s tělesným postižením
 Osoby s mentálním postižením
 Osoby s duševním postižením
 Osoby se smyslovým postižením
 Osoby s kombinovaným postižením
 Stejně
 Nejsem si jist/a

Děkuji za Váš čas věnovaný vyplnění tohoto dotazníkového šetření