

Univerzita Hradec Králové
Fakulta informatiky a managementu
Katedra ekonomie

Trh práce v České republice
Diskriminace na trhu práce
Bakalářská práce

Autor: Tomáš Fajt
Studijní obor: Informační management

Vedoucí práce: Ing. Vojtěch Jindra

Hradec Králové

Duben 2016

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci zpracoval samostatně a s použitím uvedené literatury.

V Hradci Králové dne 23.4.2016

vlastnoruční podpis

Tomáš Fajt

Poděkování:

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Ing. Vojtěchu Jindrovi za odborné vedení, pomoc, ochotu a především za cenné rady k vypracování této práce.

Anotace

Cílem této bakalářské práce je analýza a vyhodnocení diskriminace na trhu práce. Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část práce je rozdělena na tři části. V první z nich jsou uvedeny pojmy související s trhem práce. Druhá část je věnována pojmům zaměřeným na nezaměstnanost. Nakonec se teoretická část věnuje diskriminaci. Praktická část je zaměřena na určení skupin, které se s diskriminací na trhu práce setkávají nejčastěji. Pro tento účel je provedeno dotazníkové šetření, které je v praktické části vyhodnoceno. Z výsledků jsou určeny nejvíce ohrožené skupiny a jsou navržena možná opatření pro snížení diskriminace na trhu práce.

Klíčová slova: diskriminace, nezaměstnanost, antidiskriminační zákon, trh práce, příčiny diskriminace

Annotation

Title: Labor market in Czech Republic – Discrimination in the labor market

The aim of this Bachelor Thesis is to analyze and evaluate discrimination in the labor market. Thesis is divided into theoretical and practical parts. The theoretical part is divided into three parts. In the first part are stated terms related to the labor market. Second part is dedicated to the terms oriented on unemployment. Towards the end is theoretical part aimed on discrimination. Practical part is focused on specifying groups, which are encountering discrimination in the labor market the most. Survey is conducted to achieve this goal, which is evaluated in practical part. From the results the most endangered groups are specified and possible solutions for reduction of discrimination on the labor market are proposed.

Key words: discrimination, unemployment, anti-discrimination act, labor market, causes of discrimination

Obsah

1	Úvod.....	1
2	Trh práce	3
2.1	Funkce trhu práce	4
2.2	Segmentace trhu práce.....	4
2.3	Nabídka práce	6
2.4	Poptávka po práci.....	8
2.5	Rovnováha na trhu práce	9
3	Nezaměstnanost	11
3.1	Definice nezaměstnaného	11
3.2	Ekonomická aktivita obyvatelstva.....	12
3.3	Typy nezaměstnanosti	13
3.4	Měření nezaměstnanosti	18
4	Diskriminace	20
4.1	Členění diskriminace	20
4.1.1	Obecné členění.....	20
4.1.2	Členění podle antidiskriminačního zákona	21
4.2	Projevy diskriminace	22
4.3	Rizikové skupiny.....	23
4.4	Právní úprava diskriminace.....	25
4.4.1	Antidiskriminační zákon.....	25
5	Praktická část.....	27
5.1	Cíl praktické části	27
5.2	Metodika	27
5.3	Vyhodnocení dotazníkového šetření	28
5.3.1	Charakteristiky dotazované skupiny	28

5.3.2	Výsledky dotazníkového šetření.....	32
5.4	Shrnutí výsledků dotazníkového šetření	47
5.5	Rizikové skupiny na trhu práce	48
6	Návrhová část	54
7	Závěr.....	56
8	Seznam použité literatury.....	57
9	Seznam obrázků.....	59
10	Seznam grafů.....	59
11	Přílohy.....	61
11.1	Dotazník.....	61

1 Úvod

Diskriminace na trhu práce je jedním z častých jevů při hledání zaměstnání. Jedná se o jev, který se dotýká všech osob, které se na trhu práce pohybují. Nejsou z něho vyjmuti ani sebevědomí muži, zdraví lidé, či osoby s praxí.

V dnešní době má diskriminace na trhu práce různá specifika, formy, dopady, nebo také typy. Jedním z hlavních kritérií, kterým se zabývá tato bakalářská práce, jsou konkrétní příčiny tohoto jevu. Mezi tyto příčiny se řadí především pohlaví, sexuální orientace, věk, rasa či etnický původ, zdravotní postižení a také víra či přesvědčení. V jednotlivých příčinách se odráží neinformovanost a lhostejnost naší společnosti a také našich nejvyšších představitelů. V roce 2009 vstoupil v platnost antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, který vytyčuje mantinely naší společnosti a stanovuje jasná pravidla.

Cílem této bakalářské práce je na základě dotazníkového šetření zjistit nejčastější příčiny diskriminace na našem trhu práce a také zjistit jaké konkrétní skupiny obyvatel se s diskriminací setkávají nejčastěji.

Teoretická část této práce je rozdělena na tři hlavní části. První část je věnována samotnému trhu práce. Je zde definováno rozdělení trhu práce a také důležité pojmy, které se ho týkají, jako je například poptávka či nabídka na trhu práce. V druhé části je práce zaměřena na nezaměstnanost. I zde je znázorněno dělení nezaměstnanosti, definován nezaměstnaný člověk atd. Nakonec se teoretická část práce věnuje samotné diskriminaci. Definovány jsou základní pojmy, formy či příčiny a pozornost je také věnována antidiskriminačnímu zákonu.

Praktická část bakalářské práce se zabývá nejčastějšími příčinami diskriminace na trhu práce a také nejčastěji ohroženým skupinám obyvatel na trhu práce. Pro tento výzkum byla zvolena technika dotazníkového šetření.

Cílem této práce je zviditelnění problematiky diskriminace na trhu práce a poukázat na nejčastější příčiny diskriminace. Dále také určit skupiny obyvatel nejvíce ohrožené diskriminací na trhu práce. V poslední řadě také poukázat na neinformovanost veřejnosti o této problematice.

2 Trh práce

Trh práce lze definovat jako trh vzácného ekonomického zdroje, primárního výrobního faktoru. Jedná se o trh jako každý jiný, ale přesto se od ostatních liší. Schopnost pracovat je vázána pouze na člověka a každý člověk je jedinečný, má jiné nadání, talent, životní a pracovní zkušenosti a také jiné požadavky na práci, kterou chce vykonávat. Trh práce je založen na vztahu dvou subjektů a to někoho kdo něco nabízí (v tomto případě se jedná o práci), a toho kdo o tuto nabídku jeví zájem a je svolný za tuto práci zaplatit (Kuchař, 2007). Trh práce je místem, kde se setkávají zaměstnanci se zaměstnavateli a vyjednávají o množství práce a také o její ceně. Cena práce se nazývá mzdou. Trh práce je tedy tvořen třemi faktory a to nabídkou práce, poptávkou po práci a cenou práce neboli mzdou.

Trh práce podléhá stejným tržním vlivům jako ostatní trhy. Je ovlivňován výrobními i spotřebními procesy. Náklady na pořízení (nákup) práce se promítají do celkové cenové hladiny. Vyplacené mzdy určují schopnost důchodů nakupovat další výrobky a služby, čímž ovlivňují poptávku (Václavíková, a další, 2009).

Na trhu práce existuje konkurence jak na straně nabídky, tak i na straně poptávky. Z toho vyplývá, že práci nabízí více lidí a poptává jí více firem. Nabídka práce všech lidí v dané ekonomice se nazývá tržní nabídkou práce. Jedná se o součet všech individuálních nabídek práce v dané ekonomice. Vyplývá z rozhodování lidí vyrovnávajících mezní užitek reálné mzdy s mezním užitekem volného času. Poptávka všech firem v dané ekonomice se nazývá tržní poptávkou po práci. Jedná se o součet všech individuálních poptávek po práci. Vyplývá z rozhodování firem vyrovnávajících mzdu s mezním produktem práce (Holman, 2005).

2.1 Funkce trhu práce

Trh práce má vymezeny dvě hlavní funkce. Jedná se o funkci ekonomickou a o funkci sociální.

Ekonomická funkce

Tato funkce vychází ze vztahu mezi pracovní silou a výrobním systémem. Tento vztah je řešen na základě směny práce mezi regiony, firmami, odvětvími a předmětem této směny na trhu práce je vždy pracovní síla. Pracovní síla v tomto případě vystupuje jako tzv. výrobní činitel a její pozici na trhu spoluurčuje její mezní produktivita.

Sociální funkce

Prostřednictvím nabídky pracovní síly a poptávky po pracovní síle jsou v procesu směny kromě mzdy určovány další podmínky zaměstnanosti, jako například pracovní doba. Strany zúčastněné v tomto procesu jsou zejména zaměstnanci a zaměstnavatelé. K nim se v tomto procesu mohou přidat další partneři, jako například odbory, státní instituce, nebo někdy i politické lobby, a ti tento proces mohou ovlivňovat, protože může souviset s jejich politickými a ekonomickými zájmy (Halásková, 2001).

2.2 Segmentace trhu práce

Trh práce je heterogenním trhem a to znamená, že neexistuje jeden trh práce, ale tolik trhů, kolik je geografických oblastí, odvětví a profesí.

Primární trh práce

Dělení trhu na primární a sekundární vychází z duální teorie trhu práce. Trh lepších pracovních příležitostí se nazývá trhem primárním. Tento trh nabízí lepší jistotu, pracovní i mzdové podmínky i kariérní růst. Na tomto trhu je pro pracovníky snazší zvýšit si kvalifikaci, a tím pomoci zlepšit jistotu svého zaměstnání, popřípadě zajistit si udržení pozice na tomto trhu i po případném

propuštění. Na tomto trhu je také relativně nízká fluktuace a je zde zajištěn i jistý růst mezd (Václavíková, a další, 2009).

Sekundární trh práce

Na tomto trhu se kumulují pracovní místa s nižší sociální prestiží a mzdovým ohodnocením. K jednomu z jevů, které se na tomto trhu vyskytují, patří i vyšší fluktuace pracovníků. Pracovníci na tomto trhu se častěji setkávají s vyšší, či nižší dobou nezaměstnanosti, šance na zvýšení kvalifikace je nižší a přejít na primární trh je také obtížnější. Přestože je zde kariéra pracovníků přerušována obdobími nezaměstnanosti, je na tomto trhu snazší získat nové zaměstnání, než na trhu primárním. Na tomto trhu se nejčastěji nacházejí nekvalifikovaní pracovníci, mladí lidé, příslušníci etnických menšin, nebo lidé se zdravotním postižením či lidé v předdůchodovém věku.

Formální trh práce

„Formální trh práce je trh oficiálních pracovních příležitostí“ (Halásková, 2001). Pracovní místa jsou kontrována a regulována státními institucemi.

Neformální trh práce

Na rozdíl od formálního trhu práce tento trh práce stojí mimo kontrolu státu, především daňového úřadu. Jedná se o tzv. šedou či černou ekonomiku. Do těchto ekonomik lze zařadit různé formy nelegálního podnikání od zcela nelegálního podnikání, až po podnikání které obchází pracovní a daňové zákony. Do tohoto pojmu se zahrnují i různé formy rodinné či sousedské výpomoci. Zapojení do neformálního trhu práce může pomoci domácnostem kumulovat své příjmy, ale nelze předpokládat, že tím lze kompenzovat nezaměstnanost. Oba trhy jsou propojeny a kolaps trhu formálního na určitém území je spojen s omezením trhu neformálního.

Externí trh práce

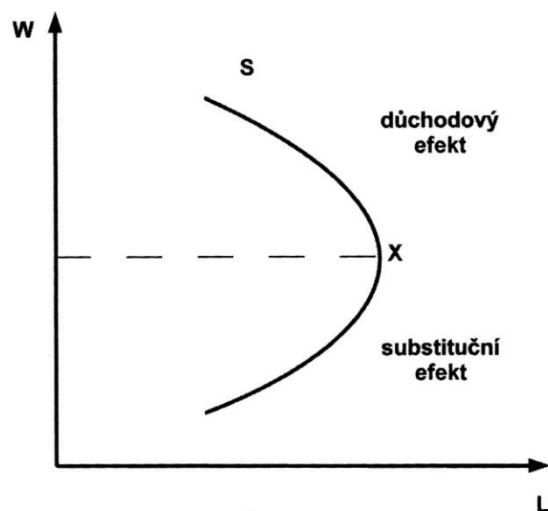
V tomto případě se jedná o trh otevřený, na kterém si firmy vzájemně konkurují. Představuje trh, kde pracovníci nabízejí svou pracovní sílu a firmy nabízejí volná místa. Tento trh představuje nástroj přizpůsobování pracovní síly změně ve struktuře výroby (Kaczor, 2013).

Interní trh práce

Tento trh představuje pracovní příležitosti uvnitř jednotlivých firem. Mezi firmami dochází k přemísťování pracovníků zpravidla bez jejich propuštění. Tento trh je trhem v pravém slova smyslu, neboť se rozmísťování pracovníků provádí pomocí souboru administrativních pravidel a mechanismů zaměřených na definované cíle. Interní trh práce charakterizuje vyšší cena určitého lidského kapitálu, vysoké náklady na obrat pracovníků a značný význam neformálního výcviku pracovníků. Díky tomuto rozlišení můžeme sledovat strategie mobility pracovní síly. Na trhu práce ovlivňuje politika zaměstnanosti státu strategie mobility jednotlivců. Stát může poskytovat tzv. stimulační pobídky (incentivy) k pohybu zaměstnanců mezi firmami, a může také podporovat rozvoj lidských zdrojů uvnitř jednotlivých firem (Václavíková, a další, 2009).

2.3 Nabídka práce

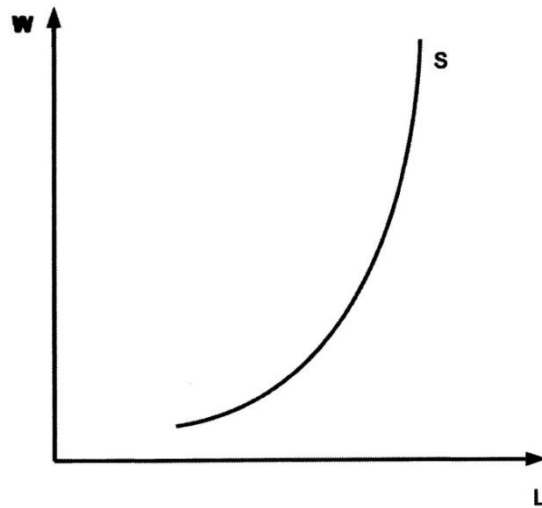
Jedná se o nabídku práce ze strany jednotlivců, kteří nabízejí na trhu práce své dovednosti, zkušenosti, znalosti, kvalifikaci atd. Jde o počet pracovníků, které má ekonomika k dispozici. Každý jednatlivec čelí rozhodnutí, zda vstoupit na trh práce a kolik na tomto trhu práce nabízet. Při tomto rozhodování jsou určující dva prvky. Jedním z nich je mzda, kterou jednotlivci přinesou práce a tím druhým je volný čas. Tato volba je podobná volbě spotřebitele. V tomto případě se jedná o porovnání ceny práce a ceny volného času. Cenou práce je mzda. Cena volného času se dá vyjádřit jako ušlá mzda za práci. Jedná se tedy o peníze, které mohl jednatlivec vydělat během času, který se rozhodl strávit doma. Nabídka práce tedy úzce souvisí s poptávkou po volném čase a důležitou roli zde hraje cena práce a cena volného času (Kaczor, 2013).



Obr. 1: Křivka individuální nabídky práce
Zdroj: (Václavíková, a další, 2009 str. 26)

Na svislé ose grafu je znázorněna mzdová sazba (W) a na vodorovné ose je znázorněno množství pracovních sil (L). Pokud se mění mzdová sazba, mění se volba mezi užitkem, který spotřebitel plyně ze spotřeby výrobků a služeb, a užitkem z jeho volného času. Když mzdová sazba poroste až do bodu X na grafu, nabízí spotřebitel více práce. Jedná se o tzv. substituční efekt. Spotřebované výrobky a služby jsou náhradou (substitutem) volného času (odpočinku) (Šimek, 2007). Při růstu mzdové sazby nad bod X na grafu, začne převládat tzv. důchodový efekt. Pod vlivem tohoto efektu reagují jedinci na zvýšení mzdové sazby snížením nabídky práce. Jedinci si díky vyšší mzdové sazbě mohou dovolit snížit nabídku práce bez ztráty důchodu.

Tržní nabídka práce je součtem všech individuálních nabídek práce. Křivka tržní nabídky práce se od křivky individuální nabídky práce liší. Ve skutečnosti je tato křivka rostoucí a není zpětně zakřivená. Nabídka práce roste s rostoucí mzdovou sazbou. Tuto zákonitost vysvětlují ekonomové dvěma způsoby. První říká, že s růstem mezd jsou zaměstnaní jedinci ochotni nabídnout ještě více práce. Druhý způsob říká, že růst mezd vede nezaměstnané jedince vstoupit na trh práce (Václavíková, a další, 2009).



Obr. 2: Křivka tržní nabídky práce
Zdroj: (Václavíková, a další, 2009 str. 27)

2.4 Poptávka po práci

Poptávka po práci představuje poptávku jednotlivých firem po pracovní síle. Na trhu práce jsou hlavními aktéry firmy a pracovníci. Na trhu práce se tedy pracovní síla prodává a kupuje. Poptávka po práci je poptávkou tzv. odvozenou, protože závisí na poptávce spotřebitelů po finálních statcích. Při nákupu práce se firmy orientují podle nákladů, které na pořízení práce musí vynaložit, a podle výnosů, které jim pořízená práce přinese. Firma, je v rovnováze a zároveň maximalizuje zisk, zaměstnává pracovníky až do bodu, kdy příjem z mezního produktu práce se rovná mezním nákladům na práci. Mezní produkt práce lze definovat jako změnu objemu vyrobené produkce, kterou vyvolá změna množství práce o jednu jednotku. Příjem z mezního produktu práce je dodatečný příjem vytvořený dodatečnou jednotkou práce (Kaczor, 2013).

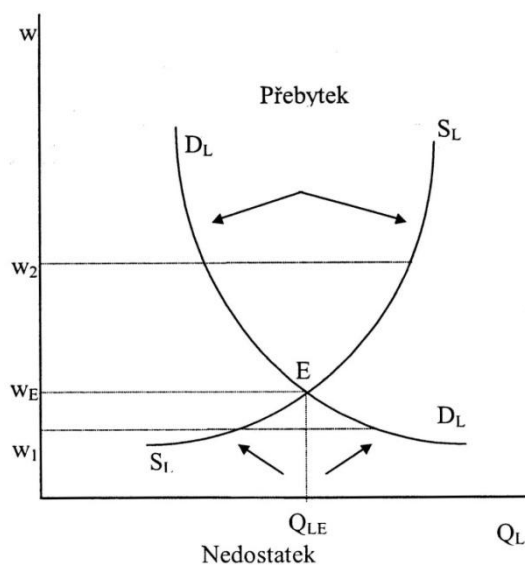


Obr. 3: Křivka poptávka po práci
 Zdroj: (Kaczor, 2013 str. 10)

Tržní poptávka po práci je horizontálním součtem poptávek po práci všech firem na trhu práce (Šimek, 2007). Avšak podle Brožové (2006) tomu tak není. Při poklesu mzdové sazby, poptávají firmy více pracovní síly. To vede k vyšší produkci, která v dlouhém období vede ke zvýšení nabídky. Zvýšení nabídky má za následek snížení ceny zboží, které způsobí snížení mezního produktu práce jednotlivých firem. Snížení ceny způsobí nižší poptávané množství práce na trhu. Křivka tržní poptávky po práci proto klesá rychleji (je strmější) a je méně elastická.

2.5 Rovnováha na trhu práce

Na trhu práce se rovnováhy dosahuje složitěji než na jiných trzích. Je to dáno především pomalou reakcí nabídky práce na změnu poptávky po práci. Pomalá reakce nabídky je způsobena především dobou profesní přípravy. Rovnováha vznikne při určité mzdové sazbě. Jedná se o rovnovážnou mzdu. Tato mzda je dána průsečíkem křivek nabídky práce a poptávky po práci (Kaczor, 2013).



Obr. 4: Rovnováha na trhu práce

Zdroj: (Šimek, 2007 str. 17)

Z grafu je možné vidět, že rovnovážná mzda se nachází v bodě w_E . Tato mzda odpovídá průsečíku křivek nabídky a poptávky (bod E). Jestliže se výše mzdové sazby posune do bodu w_1 (pokles mzdové sazby) dochází k nedostatku pracovních sil. Za tuto výši mzdové sazby nabízí práci méně jednotlivců, ale firmy poptávají množství vyšší. Naopak zvýší-li se mzdová sazba do bodu w_2 dojde k přebytku pracovní síly. Více jednotlivců nabízí práci za danou mzdovou sazbu, ale firmy poptávají menší množství práce. Oba případy budou existovat tak dlouho, dokud se mzdová sazba nevrátí do bodu E , nebo se nezmění vztah mezi nabídkou a poptávkou (Šimek, 2004).

3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost považujeme za běžný společenský jev. Fungující trh práce se vyznačuje určitou mírou nezaměstnanosti, avšak je-li tato míra vysoká, nebo přetrvává-li dlouho, stává se problémem s mnohorozměrnými důsledky. Tyto důsledky jsou jak ekonomické ztráty, tak i problémy sociální, politické, nebo psychologické. Nezaměstnanost lze definovat jako nerovnováhu mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Nabídka práce převládá nad poptávkou po práci, nebo struktura poptávky neodpovídá struktuře nabídky a trh práce se proto nachází v nerovnováze. Jednotlivci hledající za těchto podmínek práci nemají šanci práci najít (Kaczor, 2013). Nezaměstnaní jsou obecně považováni za nevyužitou část ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Mezi extrémy jakým je například úplná zaměstnanost, nebo naopak úplná nezaměstnanost, existuje řada dalších situací v různých ekonomikách, které jsou závislé na působení mnoha dalších faktorů. Mezi takovéto faktory patří například probíhající strukturální změny, síla a politika odborů na trhu práce, dynamika ekonomiky a průběh hospodářského cyklu, sociální faktory (délka pracovního týdne, věk odchodu do důchodu, výše sociálních dávek atd.), vývoj inflace, demografické faktory atd. Na makroekonomické úrovni jsou zkoumány dva hlavní problémy. Jedním z nich je vztah inflace a nezaměstnanosti a tím druhým je konfliktnost státních zásahů, které mají snahu o dosažení co nejnižší nezaměstnanosti a stabilních cen.

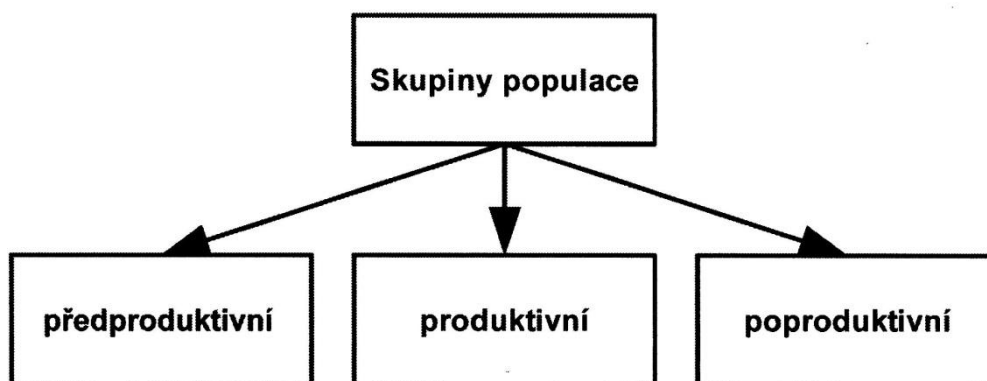
3.1 Definice nezaměstnaného

K definování nezaměstnaného člověka nestačí pouze říci, že se jedná o jednotlivce, který nepracuje. Určení, zdali se jedná o jednotlivce nezaměstnaného, je podmíněno několika dalšími skutečnostmi. Různé instituce mají podmínky určující nezaměstnaného jednotlivce nastaveny jinak. Definice Mezinárodní organizace práce (ILO) obsahuje podmínky jako je například věk (jednotlivec musí být starší 15 let), postavení na trhu práce (jednotlivec není v placeném zaměstnání či

sebezaměstnání), aktivnost (jedinec aktivně hledá práci prostřednictvím úřadu práce, inzerce, soukromých agentur, oslovováním zaměstnavatelů, příbuzných, nebo podnikání kroků k založení vlastní firmy), připravenost nastoupit do práce (okamžitě, nebo do 14 dnů). Eurostat využívá stejnou definici nezaměstnaného jako ILO, ale určuje kromě spodní také horní věkovou hranici. Jako nezaměstnaný může být určen jedinec ve věkovém rozmezí 15-64 let, který splňuje i ostatní podmínky definované ILO. V České republice lze nezaměstnaného určit pomocí obou definic, avšak nárok na kompenzační dávky je podmíněn registrací a následnou spoluprací s úřadem práce (Václavíková, a další, 2009).

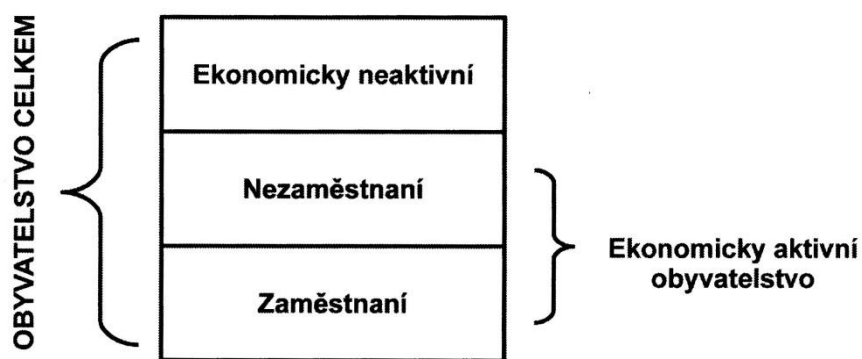
3.2 Ekonomická aktivita obyvatelstva

Klasické rozdělení populace do tří skupin (které vyjadřuje obrázek níže), je pro potřeby měření nezaměstnanosti nevhodné.



Obr. 5: Rozdělení populace dle produktivity
Zdroj: (Václavíková, a další, 2009 str. 47)

Pro tento účel je vhodnější rozdělit obyvatelstvo na dvě základní skupiny a to ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní jedince. Toto rozdělení nám přehledně zobrazuje následující schéma.



Obr. 6: Rozdělení obyvatelstva dle ekonomické aktivity
 Zdroj: (Václavíková, a další, 2009 str. 48)

Ekonomicky aktivní jedinci

Jedná se o tzv. pracovní sílu, tvořenou jak zaměstnanými jedinci, tak jedinci nezaměstnanými. Ostatní jedinci, které nelze do této kategorie zařadit označujeme jako ekonomicky neaktivní.

Ekonomicky neaktivní jedinci

Jsou to jedinci do 15 let a jedinci starší 15 let nesplňující podmínky nutné k zařazení mezi zaměstnané či nezaměstnané. Jedná se o studenty, důchodce, ženy v domácnosti, jedince práce neschopné, nebo jedince, kteří si práci nehledají (Václavíková, a další, 2009).

3.3 Typy nezaměstnanosti

U nezaměstnanosti lze určit mnoho jejích typů, podle kterých můžeme zjistit její závažnost, odvodit způsob řešení, nebo určit její příčinu. Nezaměstnanosti existuje několik typů, které lze dělit především podle toho, jak vznikly (frikční, cyklická atd.), nebo podle typu dobrovolnosti (dobrovolná, nedobrovolná) a podle délky (dlouhodobá, krátkodobá).

Frikční nezaměstnanost

Jedná se o nezaměstnanost krátkodobou a z pohledu ekonomů nejméně problematickou. Od ostatních typů nezaměstnanosti se tento typ svými

vlastnostmi liší. Jde především o to, že se jedná o nezaměstnanost přechodnou a nevyhnutelnou. Tato nezaměstnanost se vyskytuje, pokud se jedinec z nějakého důvodu (osobní, ekonomický) rozhodl změnit zaměstnání. Daní jedinci se anglicky označují jako „people between two jobs“. Jedná se o období mezi odchodem z předchozího zaměstnání a nástupem do nového.

Změna, která vede jednotlivce ke změně zaměstnání, může mít různou podobu. Trh práce je dynamický a proto se neustále mění a vyvíjí. Může se jednat o technologický pokrok, vznik nových firem nebo celých nových odvětví. Další příčinou může být i změna bydliště, nebo kvalifikace daného jednotlivce (Frank, a další, 2003).

V této kategorii náleží velký podíl především mladým lidem hledajícím první zaměstnání. Délka trvání této nezaměstnanosti je dána především informovaností jednotlivců pohybujících se na trhu práce. Rychlá dostupnost kvalitních informací o volných pracovních místech pomáhá zkracovat dobu, po kterou jsou daní jednotlivci nezaměstnání. Rychlost a dostupnost takovýchto informací je dána především organizací na trhu práce a také četností a kvalitou úřadů práce. Na době nezaměstnanosti se také promítá výše sociálních dávek. Čím jsou vyšší, tím je doba mezi jednotlivými pracovními místy delší. Jednotlivec, který je finančně zajištěn nemá potřebu vyhledat práci rychle (Brožová, 2006).

Sezónní nezaměstnanost

K tomuto typu nezaměstnanosti dochází v důsledku střídání ročních období a s tím spojených výkyvů v poptávce po určitých službách a zboží. V tomto případě dochází k propouštění pracovníků periodicky vzhledem k nepravidelnosti produkce, která je závislá na počasí (například lesnictví, zemědělství, stavebnictví, cestovní ruch atd.), nebo v důsledku snížení poptávky po sezónním zboží a službách (například vánoční a velikonoční sortiment, nebo služby určené pro letní či zimní období).

Tento typ nezaměstnanosti zatěžuje pojistné fondy a to poměrně silně. V mnohých zemích se proto přijímají opatření, která se snaží tuto zátěž snížit. Například ve stavebnictví se jedná o tzv. opatření na podporu celoročních prací. To spočívá v tom, že v období ve kterém by jednotlivci přišli o práci, vyplácí úřad práce 60-80% mzdy. Výhodou tohoto opatření je, že si zaměstnavatel udrží stálý pracovní kolektiv a přitom nemusí vyplácet mzdy během zimního období. Naopak příslušní jedinci mají jistá pracovní místa (Šimek, 2007).

Strukturální nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti vzniká v důsledku nerovnováhy mezi poptávkou po práci a nabídkou práce určitého druhu. Ukazatelem této nezaměstnanosti je velký počet volných pracovních míst, ale zároveň také vysoký počet nezaměstnaných jedinců. Strukturální nezaměstnanost je důsledkem strukturálních změn v ekonomice. Tyto změny probíhají neustále a bez nich by ekonomika stagnovala a zaostávala. V některých odvětvích dochází k růstu a v nich převyšuje poptávka po práci, naopak jiná odvětví jsou v útlumu a v nich převládá nabídka práce.

Strukturální nezaměstnanost se vyznačuje dvěma rovinami. Jednou z těchto rovin je rovina kvalifikační. Nová odvětví nabízejí nová pracovní místa, ale vyžadují odlišnou kvalifikaci. Jednotlivci, kteří chtějí přejít do těchto rostoucích odvětví, musí změnit svoji kvalifikaci. Změna kvalifikace není jednoduchý proces a vyžaduje určitý čas. Druhou rovinou je rovina regionální. Nová odvětví často nevznikají v místech, kde dochází k úpadku jiných odvětví, a tudíž nová pracovní místa vznikají jinde, než kde jsou uvolňováni pracovníci z upadajících odvětví. Tato rovina klade nároky na mobilitu práce (Brožová, 2006).

Technologická nezaměstnanost

Technologickou nezaměstnanost způsobuje zavádění nových strojů do výroby. Tyto stroje nahrazují lidskou práci. Tato nezaměstnanost se dotýká v současnosti nejen nekvalifikovaných, nebo nedostatečně kvalifikovaných pracovníků, ale i vzdělaných odborníků.

Cyklická nezaměstnanost

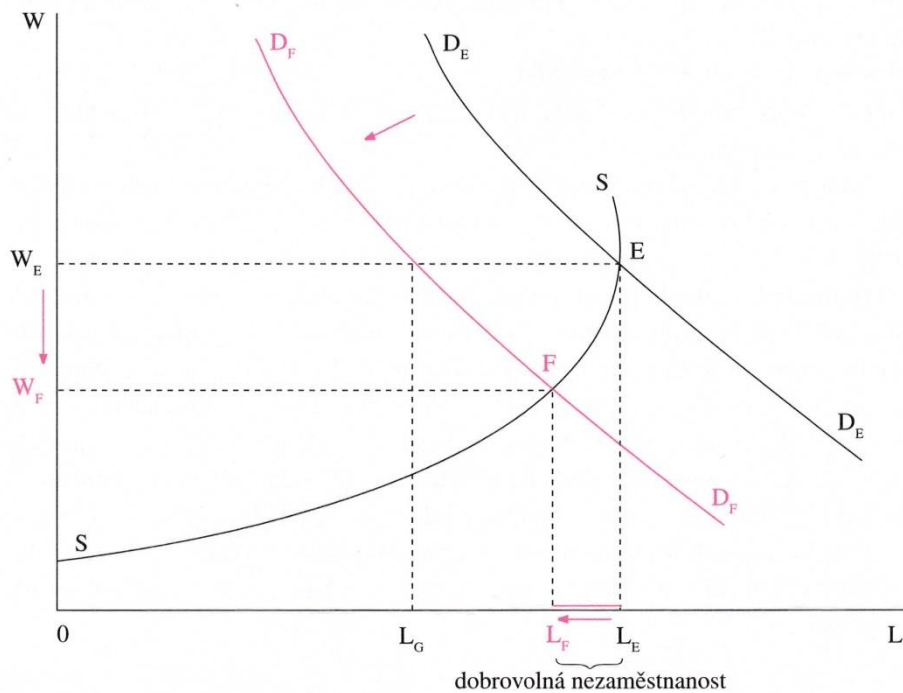
Cyklickou nezaměstnanost vyvolává nedostatečná poptávka po zboží a službách, ke které může docházet v období hospodářské krize. Při poklesu poptávky po zboží a službách dochází také k poklesu poptávky po práci. Tento typ nezaměstnanosti oproti nezaměstnanosti strukturální doprovází nedostatek pracovních míst. Z toho důvodu se jedná o nedobrovolný typ nezaměstnanosti (Václavíková, a další, 2009).

Skrytá nezaměstnanost

Zahrnuje jednotlivce, kteří jsou nezaměstnaní, ale práci nehledají a ani nejsou jako nezaměstnaní registrováni na příslušném úřadu práce. Do této skupiny nezaměstnaných můžeme zařadit například ženy v domácnosti, jednotlivce v předdůchodovém věku v předčasném důchodu, nebo jednotlivce zařazené do rekvalifikačních kurzů. Jednotlivci zařazení do rekvalifikačních kurzů nejsou nadále vedeni jako nezaměstnaní, ale nevykonávají žádné zaměstnání.

Dobrovolná nezaměstnanost

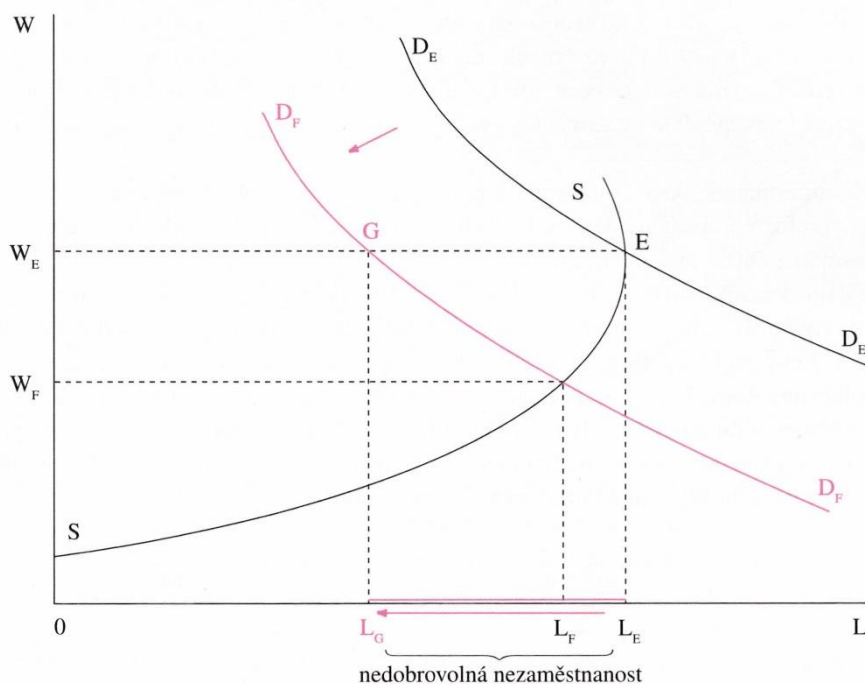
Do této kategorie spadají jedinci, kteří nechtějí při určitých mzdových sazbách pracovat. Pracovní místa pro tyto jednotlivce existují, avšak oni o tyto místa při stávajících mzdových sazbách nemají zájem. Dalšími jedinci, kteří jsou dobrovolně nezaměstnaní, jsou tací, kteří upřednostňují volný čas. Tito jedinci žijí většinou z charit, podpor, nebo jim takovýto životní styl umožňují úspory (Halásková, 2001).



Obr. 7: Křivka dobrovolné nezaměstnanosti
 Zdroj: (Holman, 2005 str. 300)

Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolně nezaměstnaní jedinci jsou na rozdíl od těch dobrovolně nezaměstnaných ochotni pracovat a pracovní místa hledají. Jsou ochotni pracovat za mzdovou sazbu, která na trhu práce převládá, nebo dokonce jsou i jedinci, kteří by byli ochotni pracovat za mzdu nižší. Situace na trhu práce jim ale neumožňuje práci najít, protože je nedostatek volných pracovních míst. Tento typ nezaměstnanosti postihuje zejména ty jedince, pro které je změna kvalifikace problematická a obtížná. Nedobrovolnou nezaměstnanost by vyřešil pokles mzdové sazby. Tím by se zvýšila poptávka po práci a zvýšil by se počet pracovních míst. Poklesu mzdové sazby však brání různé překážky. Mohou to být například odbory, nebo státem určená minimální mzda (Brožová, 2006).



Obr. 8: Křivka nedobrovolné nezaměstnanosti
 Zdroj: (Holman, 2005 str. 303)

3.4 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze vyjádřit pomocí několika ukazatelů. Obvykle je nezaměstnanost vyjadřována pomocí počtu nezaměstnaných, nebo pomocí míry nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je poměr mezi ekonomicky aktivními jedinci a nezaměstnanými jedinci. Míra nezaměstnanosti se vyjadřuje v procentech.

$$u = \frac{U}{L} * 100$$

u – míra nezaměstnanosti

U – počet nezaměstnaných

L – celkový počet pracovních sil

Existují různé míry nezaměstnanosti, které se liší především v použité metodice stanovení jmenovatele a čitatele. Dále se tyto míry nezaměstnanosti mohou lišit v přesnosti zdrojů dat. Například obecná míra nezaměstnanosti (ILO) je získána z výsledků Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) podle mezinárodních

doporučení a definic. Čítateľ zahrnuje nezamestnané podľa ILO a jmenovateľ zahrnuje pracovnú silu podľa ILO (Kaczor, 2013).

Statisticky je však obtížné vyjádřit základní vstupní údaje do výše zmíněného vzorce. Proto lze k výpočtu přistoupit několika metodami. Jednou z těchto metod je metoda úplného censu neboli sčítání lidu. V rámci sčítání lidu existuje vyjádření osob o jejich postavení na trhu práce. Výhodou této metody je úplnost údajů a možnost regionálního vyjádření. Nevýhodou mohou být značné finanční náklady a velké časové rozestupy jednotlivých sčítání. Další metodou používanou k zjištění míry nezamestnanosti je tzv. výběrové šetření pracovních sil. Jedná se o sledování vybraného vzorku domácností. Touto metodou lze získat mnoho údajů o nezamestnaných a zaměstnaných. Výhodou je vysoká vypovídající schopnost na národní úrovni a také pravidelnost. Nevýhodou je, malá vypovídající schopnost na regionální úrovni. Poslední metodou, kterou lze data získat je pomocí sekundárních pramenů. Mohou to být různé statistiky organizací, které se zabývají zprostředkováváním práce, statistika zdravotního a sociálního pojištění atd. (Šimek, 2007)

4 Diskriminace

Diskriminace je zvláštní porušení rovnosti. Od jiných porušení rovnosti, nebo rovnoprávnosti, se liší tím, že se nevztahuje pouze k právním předpisům. „Diskriminace se může dopustit i subjekt soukromého práva v rámci běžných soukromoprávních (např. pracovněprávních) vztahů, tedy nikoli pouze v legislativní oblasti.“ (Fialová, a další, 2010) Pojem diskriminace je dnes používán v mnoha oblastech, ale není vždy přesně jasné, jaké jednání označuje. Ve většině případů lze pojem diskriminace nahradit slovním spojením „nerovné zacházení“. Diskriminace je jednání, které se charakterizuje rozdílným zacházením z určitého důvodu ve stejné situaci. Pro toto jednání však není ospravedlnitelný důvod. Toto jednání je v rozporu se zákonem. Právní předpisy rozlišují několik druhů diskriminačního jednání. Může se jednat například o diskriminaci přímou, nebo nepřímou. Za diskriminaci se také považuje obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci, nebo navádění k diskriminaci (Hubálek, a další, 2008).

4.1 Členění diskriminace

4.1.1 Obecné členění

Obecně se diskriminace dělí na dvě kategorie a to diskriminaci pozitivní a diskriminaci negativní. Pozitivní diskriminaci lze chápat jako rozlišování, jež svou podstatou preferuje určitou skupinu, nebo jednotlivce. V tomto smyslu se o pozitivní diskriminaci jedná v případě tzv. pozitivní akce, neboli vytváření lepších podmínek pro znevýhodněné skupiny osob. Pozitivní diskriminace má ovšem negativní vliv na rovnost. Například v případě kdy se nejedná o znevýhodněnou skupinu a pozitivní diskriminace nemá jako svůj účel vyrovnání příležitostí. V takovém případě se jedná o porušení rovnoprávnosti. Opakem pozitivní diskriminace je diskriminace negativní. Negativní diskriminace má za následek omezování, nebo dokonce vylučování některých skupin osob, nebo jedinců. Takové chování ohrožuje a narušuje zachování rovnosti ve společnosti a proto je negativní diskriminace častěji ošetřena právem (Fialová, a další, 2010).

4.1.2 Členění podle antidiskriminačního zákona

Přímá diskriminace

Jedná se o takové jednání, kdy je, bylo, nebo by bylo na základě vymezených diskriminačních důvodů s uchazečem o zaměstnání zacházeno jinak, než by bylo zacházeno s uchazečem, který se nevyznačuje tím vymezeným diskriminačním důvodem (Hubálek, a další, 2008). Například se ženou bylo zacházeno méně příznivě než s mužem, nebo s Romem bylo zacházeno méně příznivě než s osobou, která k romské menšině nepatří. Pro identifikaci přímé diskriminace je tedy potřeba mít možnost srovnávat, tedy najít společného komparátora.

Nepřímá diskriminace

Nepřímou diskriminaci je z právního hlediska těžší posoudit. K nepřímé diskriminaci dochází v případě, že je použito zdánlivě neutrální či nediskriminační rozlišování mezi jedinci, které má však negativní dopad na určité členy dané skupiny a tato metoda rozlišování nemá ospravedlnitelný důvod.

Judikatura Evropského soudního dvora vymezila znaky nepřímé diskriminace. Jedná se o uplatnění takového pravidla, které platí pro všechny stejně. Výsledkem tohoto pravidla je rozdílné zacházení. Toto zacházení vede ke znevýhodnění určité skupiny, která je přímo vymezena diskriminačním důvodem. Toto zacházení není odůvodněno oprávněným účelem, ani přiměřenými a nezbytnými prostředky (Hubálek, a další, 2008).

Obtěžování

Obtěžování je takové jednání, které je vnímáno z pozice zaměstnance, nebo uchazeče o zaměstnání jako nevíтанé, urážlivé nebo nevhodné a které vede ke snížení důstojnosti zaměstnance, nebo uchazeče o zaměstnání, nebo vytváří nepřátelské či ponižující prostředí. V praxi se toto jednání může projevovat různými narážkami, urážkami, rasistickými vtipy apod.

Sexuální obtěžování

Jedná se o nežádoucí jednání sexuální povahy. Nemusí se jednat o fyzický kontakt. Jako sexuální obtěžování lze také označit sexuálně zabarvené vtipy, řeči, e-maily, či požadavek zaměstnavatele, aby zaměstnanec navazoval neformální styky s klienty (Fialová, a další, 2010).

Pronásledování

Pod pojmem pronásledování se rozumí nepříznivé jednání vůči osobě, která uplatnila práva, která jí přiznává antidiskriminační zákon. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance postihovat za to, že uplatňuje své právo na rovnost.

Pokyn k diskriminaci

Jedná se o zneužití nadřízeného postavení vůči podřízené osobě. Jedná se o situaci, kdy je zneužito nadřízeného postavení k diskriminaci třetí osoby.

Navádění k diskriminaci

Navádění k diskriminaci je takové chování kdy jedna osoba přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje osobu druhou, aby diskriminovala osobu třetí. Na rozdíl od pokynu k diskriminaci není navádění tolik autoritativní, ale spočívá spíše v přesvědčování.

4.2 Projevy diskriminace

Při uplatňování práva na zaměstnání se může diskriminace projevit ve dvou základních rovinách, a to v inzerátech nabízejících zaměstnání a při pohovoru uchazeče (uchazečky) o zaměstnání u zaměstnavatele.

Ve své době byla diskriminace formou inzerce velmi rozšířená a týkala se několika skupin obyvatelstva. Kromě žen se tato diskriminace dotýkala i absolventů, pracovníků nad 50 let a lidí se zdravotním postižením. Postupem času se počet takovýchto inzerátů snížil, ale nevymizely však úplně. Zaměstnavatelé v dnešní

době volí inzeráty s tzv. skrytou diskriminací. Například „práce v mladém kolektivu“ znamená, že uchazeč by neměl být starší 30 let.

Rovné zacházení při pohovoru se projevuje mj. tím, že požadavky na budoucího zaměstnance, které byly stanoveny pro výběrové řízení, a následná kritéria pro hodnocení jednotlivých kandidátů, jsou stejná pro všechny účastníky výběrového řízení. Například bude-li se o zaměstnání ucházet žena, tak její rodinný život ani povinnosti k rodině nesmí mít vliv na její hodnocení.

Diskriminace se však nemusí projevit pouze při hledání pracovního místa, ale i v průběhu pracovně právního vztahu tím, že dochází k porušení principu rovného zacházení. Zaměstnanci u stejného zaměstnavatele, vykonávající stejnou práci mají právo na stejné platové ohodnocení. Stejnou prací se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která je vykonávána ve stejných, nebo srovnatelných pracovních podmínkách. Tato práce je také vykonávána při stejných, nebo srovnatelných schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné, nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce (Bednářová, 2002).

4.3 Rizikové skupiny

Z dlouhodobého sledování vývoje nezaměstnanosti lze určit, které skupiny uchazečů o zaměstnání je možné zařadit mezi rizikové skupiny. Tyto skupiny mají problémy při hledání zaměstnání a je tedy nutné jim věnovat zvýšenou péči a pozornost.

Jedná se o:

- Absolventy škol
- Mladistvé se základním vzděláním
- Uchazeče se změnou pracovní schopnosti
- Ženy pečující o malé děti
- Ženy ve středním věku

- Uchazeče v předdůchodovém věku
- Dlouhodobě nezaměstnané uchazeče

Každá z těchto skupin je charakteristická něčím jiným a proto i přístup ze strany úřadu práce je v jednotlivých případech odlišný (Fialová, a další, 2010).

Nejvíce ohroženou skupinou na trhu práce jsou osoby se změněnou pracovní schopností. Pro většinu zdravotně postižených není práce jen způsobem obživy, ale také prostředkem seberealizace. Nabídka volných míst pro osoby se zdravotním postižením je velice nízká a proto je pro tyto osoby velice těžké sehnat zaměstnání. Velkou část této skupiny tvoří invalidní důchodci, jejichž trvalá invalidita byla přehodnocena na částečnou.

Nezaměstnanost absolventů je ovlivňována sezónními vlivy. V průběhu roku dochází ke kolísání počtu evidovaných absolventů. Tato skupina nezaměstnaných nemá většinou žádnou praktickou zkušenost ve vystudovaném oboru, ale i kontakty umožňující se na trhu práce lépe orientovat. Dalšími faktory, které ovlivňují nezaměstnanost absolventů, jsou také jejich nereálné představy o výši jejich mzdy, délce pracovní doby nebo jejich pracovních pozic. Dalším méně častým důvodem je také doba potřebná na zapracování a nízká pracovní morálka. Tato skupina nezaměstnaných je velmi flexibilní a aktivní. Absolventi jsou adaptabilní na nové pracovní podmínky (Fialová, a další, 2010).

Nejméně početnou skupinou jsou mladiství se základním vzděláním. Na tuto skupinu se vztahují povinnosti zákoníku práce vzhledem k nízkému věku uchazečů, a proto jsou osoby z této skupiny obtížně umístitelné na trhu práce.

Další skupinou jsou ženy, které pečují o děti. Tyto ženy jsou různého věku, vzdělání, praktických zkušeností, počtu dětí atd. Nepříznivé postavení žen po mateřské dovolené na trhu práce je v našich podmínkách způsobeno převážně tím, že zaměstnavatelé dávají přednost vícesměnným provozům a nevytvářejí místa na zkrácenou pracovní dobu.

Skupinou s velkou pracovní motivací a potřebou pracovní seberealizace jsou ženy ve středním věku. Hlavními omezujícími faktory patří kromě věku také nižší adaptabilita a možné zdravotní problémy. Počet žen patřící do této skupiny se v evidenci úřadů práce zvyšuje.

Další skupinou, které počet v evidenci úřadů práce roste, jsou uchazeči v předdůchodovém věku. Tato skupina se vykazuje silnou pracovní motivací, má vžitý pracovní rytmus a pocit pracovní odpovědnosti. Mezi hlavní rizikové faktory patří vyšší věk, zdravotní problémy a snížená adaptabilita na nové pracovní podmínky.

Poslední skupinou jsou dlouhodobě nezaměstnaní. Jsou to osoby, které jsou na úřadu práce evidovány déle než 6 měsíců v případě, že jim není více než 26 let, a 12 měsíců v případě, že jim je více než 26 let. Do této skupiny lze zařadit všechny předchozí skupiny. Hlavními omezujícími faktory této skupiny jsou například nízká kvalifikace, komplikované dojíždění do zaměstnání, zdravotní stav, nebo nízká adaptabilita a sebevědomí (Bednářová, 2002),

4.4 Právní úprava diskriminace

4.4.1 Antidiskriminační zákon

Česká republika byla povinna zajistit ochranu před diskriminací již ke dni vstupu do Evropské unie, tedy k 1. květnu 2004. V červnu roku 2009 byl přijat zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon). Tento zákon nabyl platnosti 1. září 2009. Antidiskriminační zákon implementuje směrnice Evropské unie týkající se rovného zacházení. Antidiskriminační zákon poskytuje ochranu všem v něm zakotveným diskriminačním důvodům ve stejném rozsahu.

Zákon zakazuje diskriminaci a zakotvuje povinnost rovného zacházení z následujících důvodů:

- rasy, etnického původu, národnosti
- pohlaví
- sexuální orientace
- věku
- zdravotního postižení
- náboženského vyznání
- víry či světového názoru

Toto je taxativní, neboli konečný výčet diskriminačních důvodů. Ochranu tedy podle antidiskriminačního zákona nelze rozšiřovat na další důvody. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se také považuje diskriminace k důvodu mateřství a otcovství. Tento důvod se týká i transsexuálních osob a to bez ohledu na to, zda již prošli, procházejí, nebo plánují projít změnou pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání kdy je osoba diskriminována pouze na základě domnělého diskriminačního důvodu (Fialová, a další, 2010).

Zákaz diskriminace a povinnost zajišťovat rovné zacházení se dle antidiskriminačního zákona vztahuje na následující oblast vztahů:

- zaměstnání
- podnikání
- členství v odborových organizacích a profesních komorách
- vzdělání
- sociální zabezpečení
- sociální výhody
- zdravotní péči
- přístupu ke zboží, službám a bydlení

5 Praktická část

5.1 Cíl praktické části

Cílem této práce je s pomocí anonymních dotazníků získat přehled o stavu diskriminace na trhu práce v České republice. Hlavním cílem dotazníkového šetření je zjistit, které skupiny obyvatel se s diskriminací setkávají osobně nejčastěji a jaké jsou příčiny diskriminace. Dále je dotazník rozšířen o otázky týkající se názoru respondentů a další otázky, které mají za cíl zjistit, zdali se respondenti diskriminaci brání a popřípadě zdali vědí kam se obrátit, pokud se s diskriminací setkají.

5.2 Metodika

Teoretická část práce má za cíl seznámit s trhem práce, základními pojmy týkajícími se trhu práce (nabídka, poptávka, rovnováha) a dále také členěním trhu práce. Dále je teoretická část věnována nezaměstnanosti. I zde je kladen důraz na seznámení s danými pojmy a členěním nezaměstnanosti. V poslední části je pozornost věnována diskriminaci na trhu práce. Popsány jsou druhy diskriminací, skupiny, kterých se diskriminační jednání nejvíce týká a také legislativa zabývající se diskriminací na trhu práce.

V praktické části je použita explorativní metoda sběru dat. Jedná se o metodu dotazovací. K tomuto účelu byl použit elektronický dotazník. Tento dotazník byl rozeslán zájemcům o tento výzkum, dále byl umístěn na vybrané Facebook stránky a nakonec byl také šířen v rámci propagace na stránce www.vyplnto.cz.

Dotazník obsahuje 14 otázek. Jedná se o dotazník anonymní. V dotazníku jsou použity analytické otázky, které mají za cíl získat identifikační údaje respondenta, např. pohlaví, věk, status atd. Dalším typem otázek jsou otázky meritorní, neboli otázky které mají za úkol zjistit názor respondenta popřípadě jeho chování. Tyto otázky jsou většinou polouzavřeného typu, kdy si respondent může vybrat jednu nebo více nabízených možností, nebo může doplnit vlastní odpověď.

Meritorní otázky jsou rozděleny do několika kategorií. První část se věnuje názoru respondenta na diskriminaci na trhu práce. V další části jsou otázky zaměřeny na jeho osobní zkušenosti s diskriminací na trhu práce. V poslední části se nacházejí otázky doplňující, které zkoumají například to, zdali se respondent bránil diskriminačnímu jednání, nebo zdali ví na kterou instituci se v případě diskriminačního jednání obrátit. Sběr dat probíhal během měsíce ledna a února roku 2016.

5.3 Vyhodnocení dotazníkového šetření

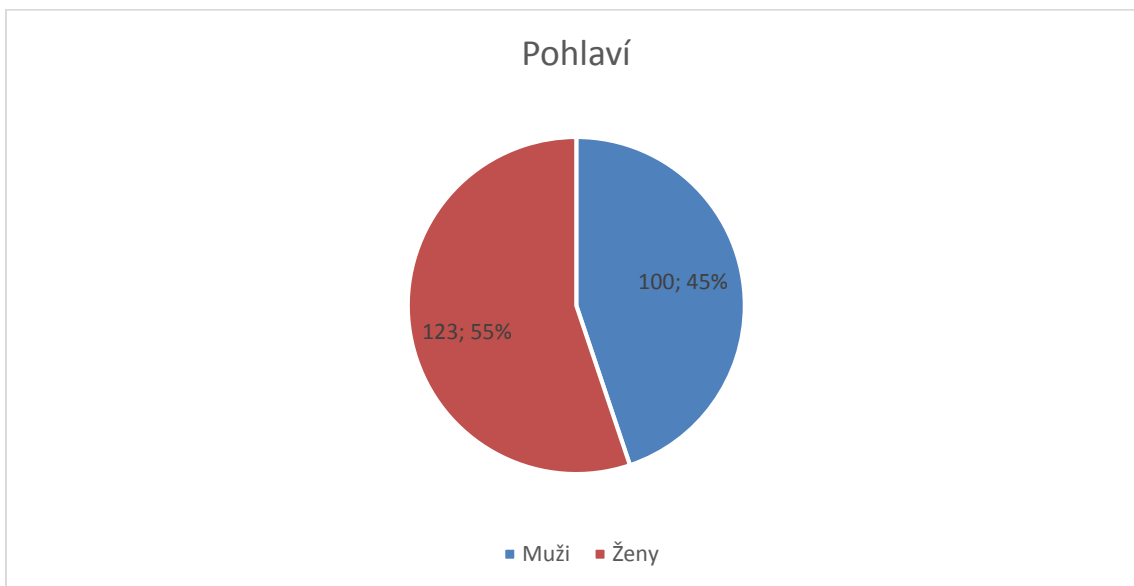
Celkově byl dotazník zobrazen 294 respondenty, z nichž dotazník vyplnilo 223 respondentů. Návratnost dotazníku činila tedy 75,8%. Z důvodu zachování pestrosti nebyli respondenti vybíráni na základě určitých charakteristik. Respondenti jsou proto různého pohlaví, věku, mají různou úroveň vzdělání i status.

5.3.1 Charakteristiky dotazované skupiny

Pomocí analytických otázek, které mají za úkol získat identifikační údaje o respondentovi, je možné celou dotazovanou skupinu dále dělit na podskupiny, které poslouží k lepšímu vyhodnocení dotazníkového šetření. V dotazníku se takovéto otázky nachází čtyři. Jedná se konkrétně o pohlaví, status, dosažené vzdělání a věk.

Pohlaví

Z celkového počtu 223 respondentů je 123 žen (55%) a 100 mužů (45%).



Graf 1: Celkový počet respondentů dle pohlaví

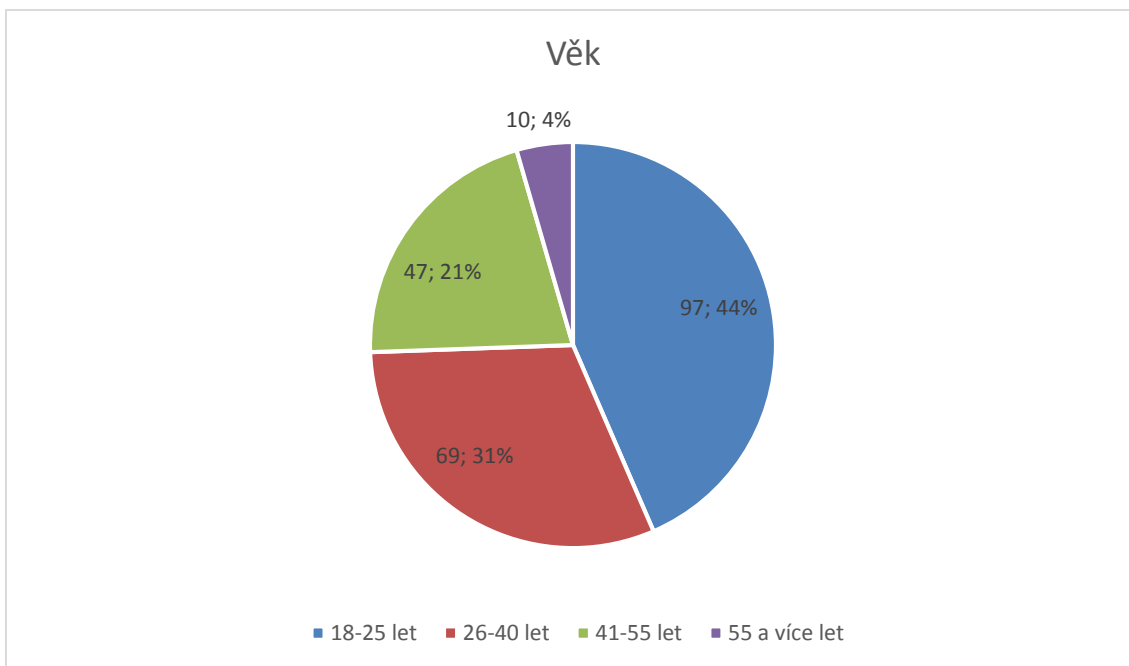
Zdroj: vlastní zpracování

Věk

Otázce, která zjišťuje věk respondenta, je nastavena dolní věková hranice 18 let z důvodu větší přesnosti nasbíraných dat od dospělých osob.

Věkové hranice jsou rozděleny na 4 skupiny. Nejmladší věková skupina je 18-25 let. Tuto skupiny tvoří 70 žen (57% všech žen) a 27 mužů (27% všech mužů). Druhá skupina 26-40 let se skládá z 35 žen (28% všech žen) a 34 mužů (34% všech mužů). Další skupinou jsou respondenti ve věku 41-55 let. Tato skupina je tvořena 17 ženami (14% všech žen) a 30 muži (30% všech mužů). Poslední skupinu tvoří respondenti ve věku 55 a více let. Tato skupina je zastoupena 1 ženou (>1% všech žen) a 9 muži (9% všech mužů).

Celkově je respondentů ve věku 18-25 let 97 (44% respondentů), ve věku 26-40 let 69 (31% respondentů), ve věku 41-55 let 47 (21% respondentů) a ve věku 55 a více let 10 (4% respondentů).

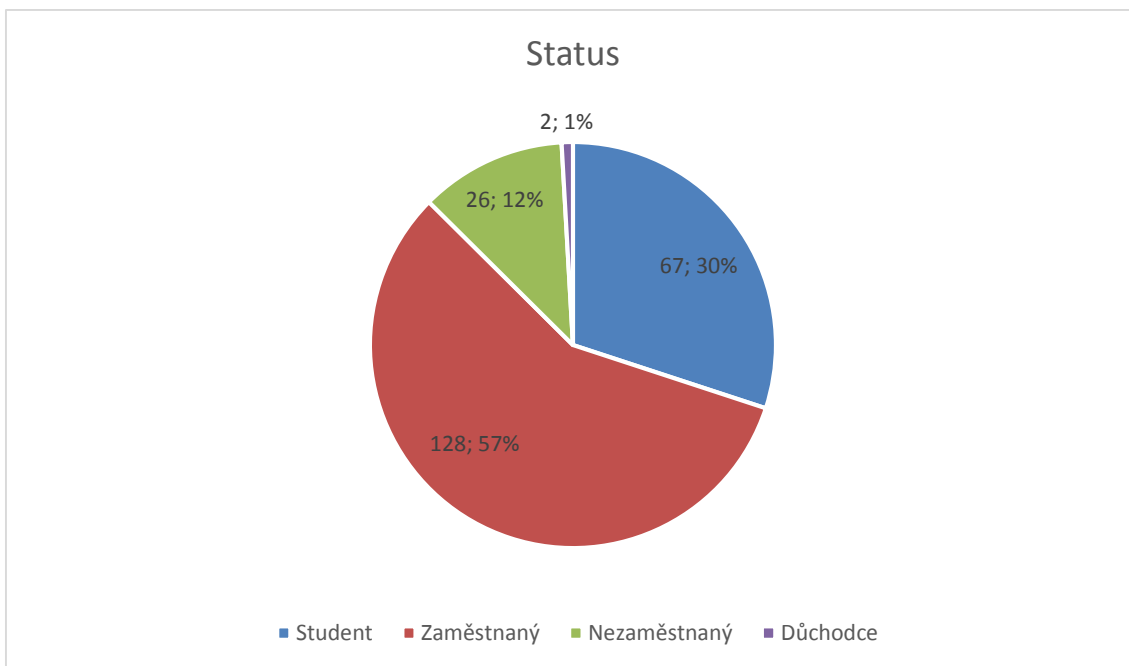


Graf 2: Celkový počet respondentů dle věku
Zdroj: vlastní zpracování

Status

Nejpočetnější skupinu respondentů tvoří zaměstnaní jedinci. Do této skupiny se řadí 128 respondentů (57%). Druhou nejpočetnější je skupina studentů, do které se řadí celkem 67 respondentů (30%). Další skupinou jsou nezaměstnaní. Tato skupina obsahuje 26 respondentů (12%). Poslední skupinou jsou důchodci. Tato skupina je nejméně početná, hlásí se k ní pouze 2 respondenti (1%).

Skupinu zaměstnaných respondentů tvoří 66 žen (54% všech žen) a 62 mužů (62% všech mužů). Studenty tvoří 42 žen (34% všech žen) a 25 mužů (25% všech mužů). Skupina nezaměstnaných je složena ze 13 žen (10% všech žen) a 13 mužů (13% všech mužů). Poslední skupinu důchodců tvoří 2 ženy (2% všech žen).

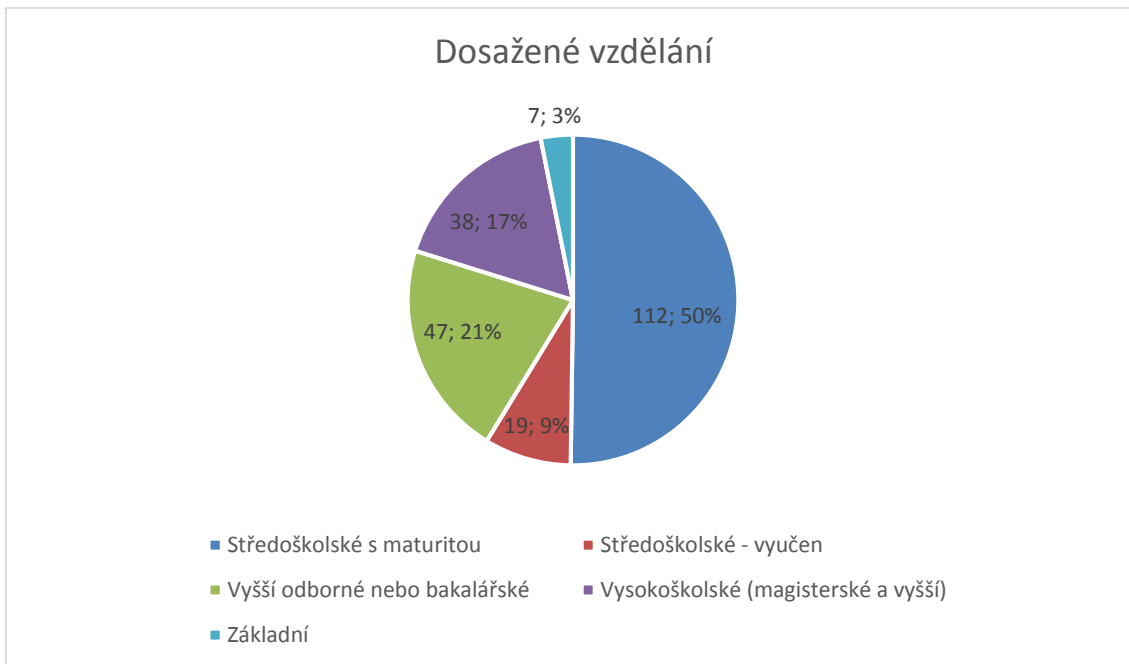


Graf 3: Celkový počet respondentů dle statusu
Zdroj: vlastní zpracování

Dosažené vzdělání

V této otázce tvoří nejpočetnější skupinu respondenti se středoškolským vzděláním zakončeným maturitou. Toto vzdělání má 112 respondentů (50%). Druhou nejpočetnější skupinou jsou respondenti s vyšším odborným nebo bakalářským vzděláním. Celkem se jedná o 47 respondentů (21%). Vysokoškolského vzdělání (magisterského a vyššího) dosáhlo 38 respondentů (17%). Středoškolského vzdělání bez maturity dosáhlo 19 respondentů (9%). Poslední skupinu tvoří respondenti se základním vzděláním. Do této skupiny patří 7 respondentů (3%).

Skupinu se středoškolským vzděláním s maturitou tvoří 59 žen (48% všech žen) a 53 mužů (53% všech mužů). Skupina respondentů s vyšším odborným nebo bakalářským vzděláním se skládá z 33 žen (27% všech žen) a 14 mužů (14% všech mužů). Vysokoškolského vzdělání dosáhlo 21 žen (17% všech žen) a 17 mužů (17% všech mužů). Další skupinu, skupinu středoškolsky vzdělaných respondentů bez maturity, tvoří 5 žen (4% všech žen) a 14 mužů (14% všech mužů). Skupinu se základním vzděláním tvoří 5 žen (4% všech žen) a 2 muži (2% všech mužů).

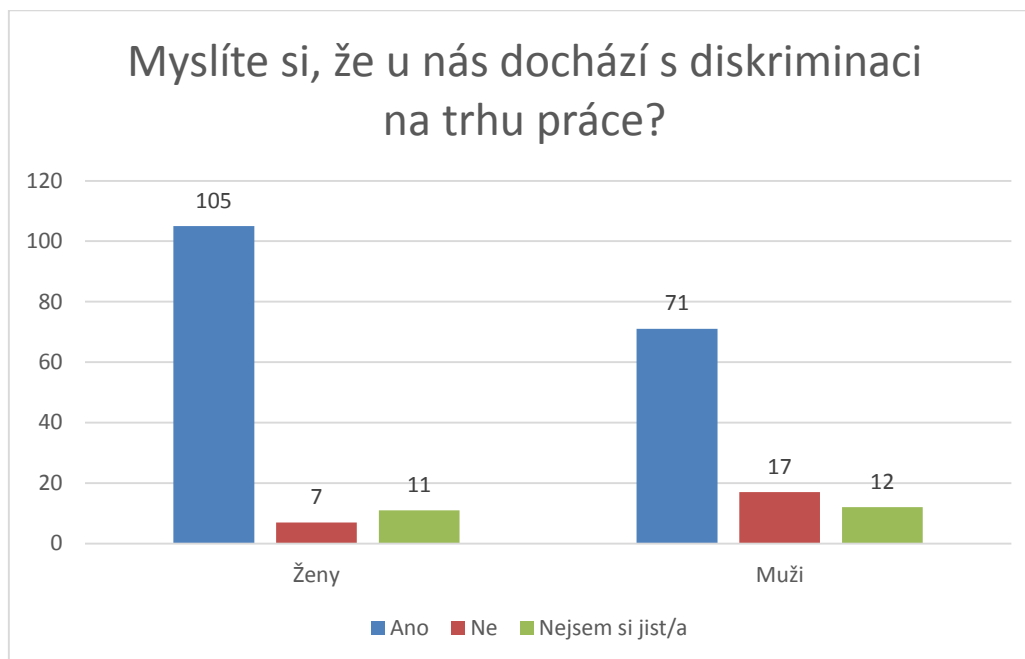


Graf 4: Celkový počet respondentů dle dosaženého vzdělání
Zdroj: vlastní zpracování

5.3.2 Výsledky dotazníkového šetření

V této části jsou uvedeny výsledky jednotlivých otázek dotazníkového šetření. V první části se nachází otázky týkající se názoru respondentů na diskriminační chování. Následují otázky, které jsou zaměřené na osobní zkušenosti respondentů s diskriminačním chováním. V poslední části se nacházejí doplňující otázky zaměřené na výběrové řízení a obranu proti diskriminačnímu chování.

Otázka č. 1: Myslíte si, že u nás dochází k diskriminaci na trhu práce?

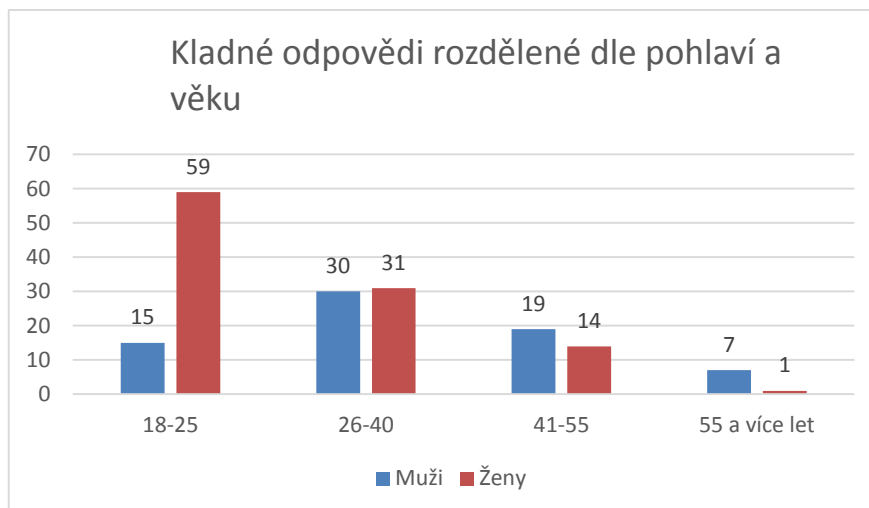


Graf 5: Otázka č. 1: Myslíte si, že u nás dochází k diskriminaci na trhu práce?

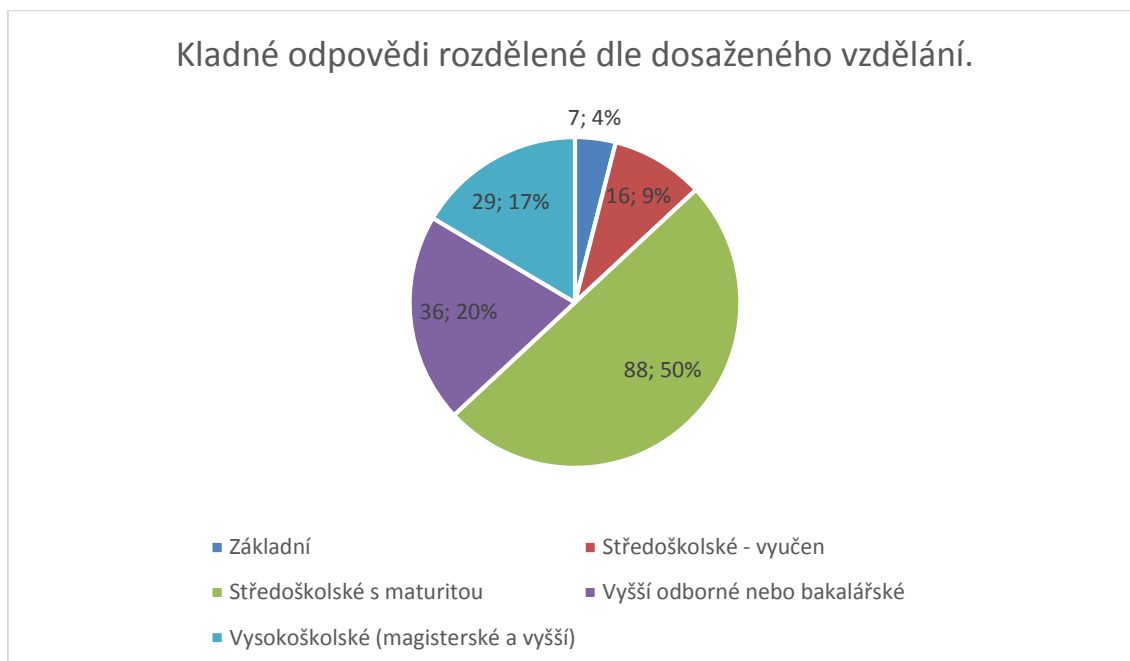
Zdroj: vlastní zpracování

Na otázku č. 1 odpovědělo kladně celkem 176 respondentů, 24 respondentů si myslí, že k diskriminaci na trhu práce u nás nedochází a 23 respondentů si není jisto, zdali u nás k diskriminaci dochází či nedochází. Z grafu je patrné že tento názor sdílí muži stejně jako ženy.

V grafu č. 6 je možné vidět rozdělení respondentů, kteří zvolili u otázky č. 1 odpověď „Ano“, dle jejich věku a pohlaví. Z grafu je možné vidět převahu žen v kategorii 18-25 let. V ostatních věkových kategoriích je však poměr mužů a žen vyrovnaný.



Graf 6: Otázka č. 1: Kladné odpovědi dle pohlaví a věku
Zdroj: vlastní zpracování



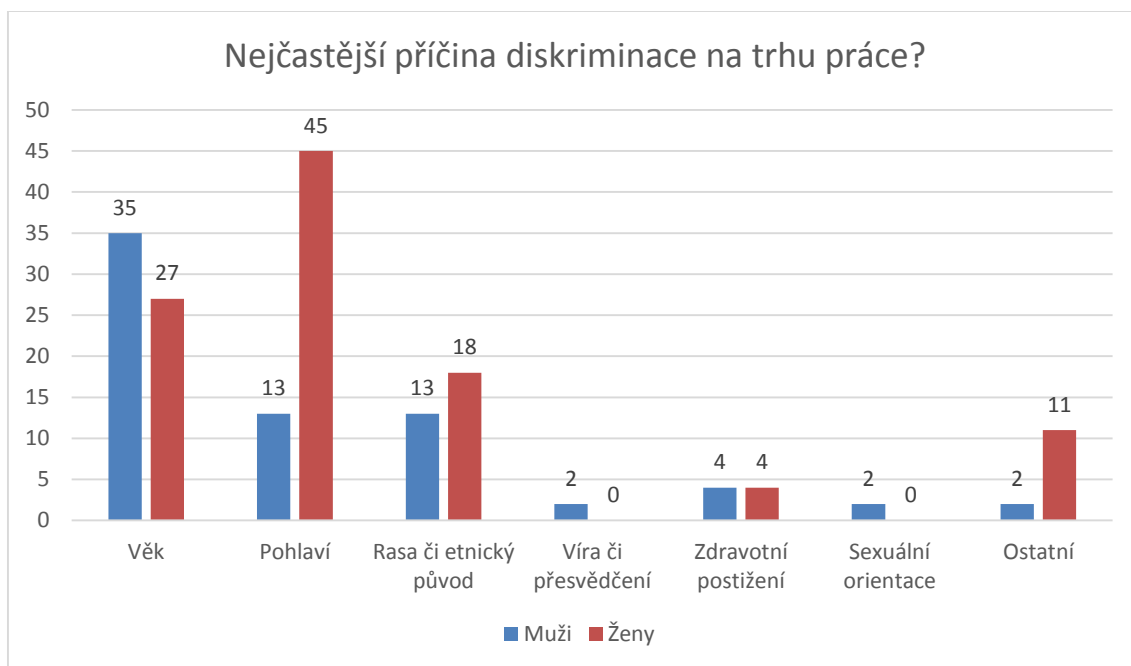
Graf 7: Otázka č. 1: Kladné odpovědi dle dosaženého vzdělání
Zdroj: vlastní zpracování

V grafu č. 7 je možné vidět rozdělení respondentů, kteří zvolili odpověď „Ano“, dle jejich dosaženého vzdělání. Z výsledku je patrné, že nejpočetnější skupinou jsou středoškoláci s maturitou (88 respondentů, 50%). Druhou skupinou s největším zastoupením jsou respondenti s vyšším odborným nebo bakalářským studiem (36 respondentů 20%). Další skupinou byli respondenti s vysokoškolským vzděláním (29 respondentů, 17%), které následuje skupina respondentů se středoškolským

vzděláním, kteří jsou vyučeni (16 respondentů, 9%). Nejméně početnou skupinou jsou respondenti se základním vzděláním (7 respondentů, 4%).

Otázka č. 1 je také otázkou filtrační. Na otázky č. 2 a 3 proto může odpovídat pouze respondent, který zvolil odpověď „Ano“.

Otázka č. 2: Jaké je podle Vás nejčastější příčina diskriminace na trhu práce?

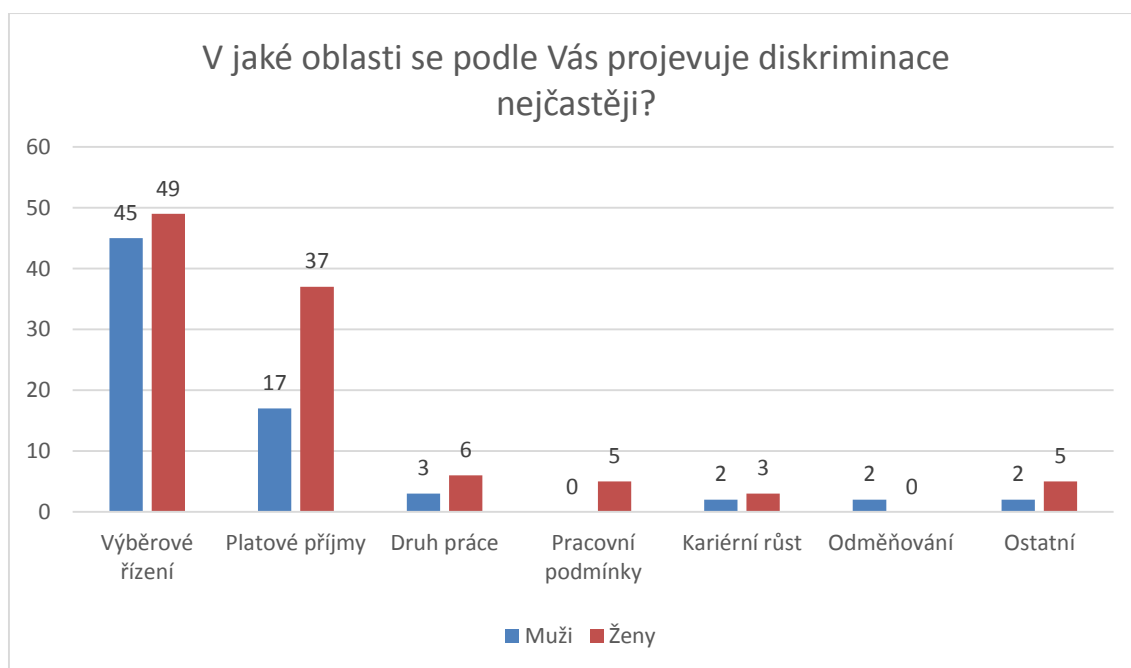


Graf 8: Otázka č. 2: Jaké je podle Vás nejčastější příčina diskriminace na trhu práce?
Zdroj: vlastní zpracování

Na otázku č. 2 odpovědělo celkem 176 respondentů. Z grafu je vidět poměr odpovědí v jednotlivých kategoriích pro muže a ženy. Většina kategorií je vyrovnaná, ale u žen převládá názor, že k diskriminaci dochází převážně na základě pohlaví. Do ostatních příčin jsou zařazeny odpovědi respondentů, které nespádají do ostatních kategorií. Jako příklad některých z těchto odpovědí můžeme uvést nedostatek praxe, malé děti, nebo nedostatek zkušeností či vzhled.

Otázka č. 3: V jaké oblasti se podle Vás projevuje diskriminace nejčastěji?

Stejně jako na otázku č. 2 i na otázku č. 3 odpovědělo celkem 176 respondentů. V grafu je možné vidět poměry odpovědí mezi muži a ženami v jednotlivých kategoriích. Dle názoru respondentů dochází nejčastěji k diskriminaci při výběrovém řízení, tedy při ucházení se o zaměstnání, kdy si zaměstnavatel vybírá mezi více uchazeči. V tomto se muži shodují se ženami. Druhou nejčastější oblastí, ve které podle názoru respondentů dochází k diskriminaci, jsou platové příjmy. Tento názor převládá převážně u žen. Opět jako u předchozí otázky jsou do kategorie „Ostatní“ zařazeny odpovědi, které nespadají do žádné z vyjmenovaných kategorií. Jako příklad můžeme uvést věk odchodu do důchodu, nebo přijímání do zaměstnání mimo výběrové řízení.



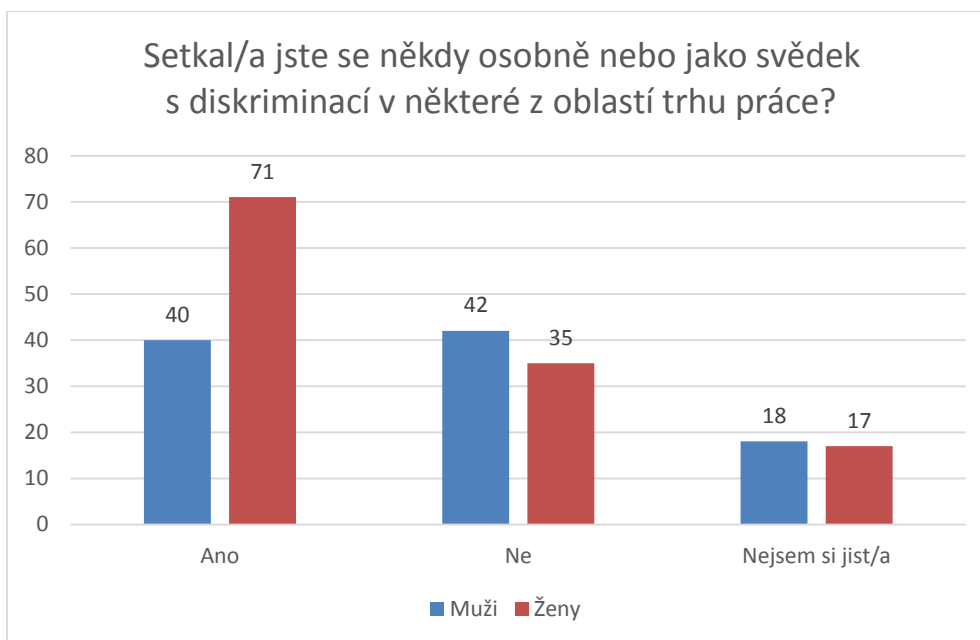
Graf 9: Otázka č. 3: V jaké oblasti se podle Vás projevuje diskriminace nejčastěji?
Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 4: Setkal/a jste se někdy osobně nebo jako svědek s diskriminací v některé z oblastí trhu práce?

Tato otázka je další filtrační otázkou. Pouze respondenti, kteří uvedli, že se s diskriminací setkali, nebo byli svědky diskriminačního jednání, mohli odpovídat na následující dvě otázky.

V grafu č. 10 je možné vidět, že s diskriminací na trhu práce se osobně setkalo 40 mužů (40% všech dotazovaných mužů) a 71 žen (58% všech dotazovaných žen). S diskriminací na trhu práce se nesetkalo 42 mužů (42% všech dotazovaných mužů) a 35 žen (28% všech dotazovaných žen). Odpověď „Nejsem si jist/a“ zvolilo 18 mužů (18% všech dotazovaných mužů) a 17 žen (14% všech dotazovaných žen). Z grafu tedy vyplývá, že se ženy s diskriminací na trhu práce setkávají častěji než muži.

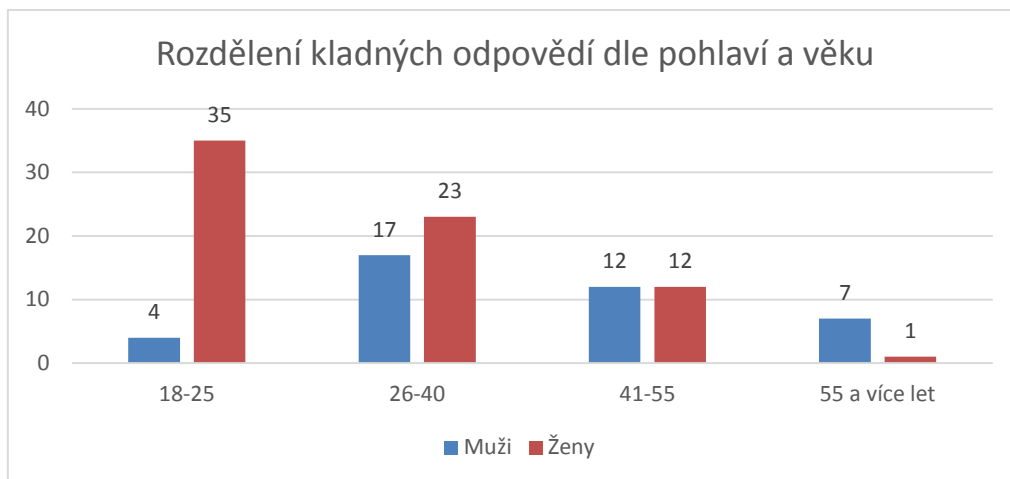
Celkem se s diskriminací na trhu práce setkalo 111 respondentů. Naopak s diskriminací se 77 respondentů nesetkalo a 35 si není jisto, zdali se s diskriminací setkali.



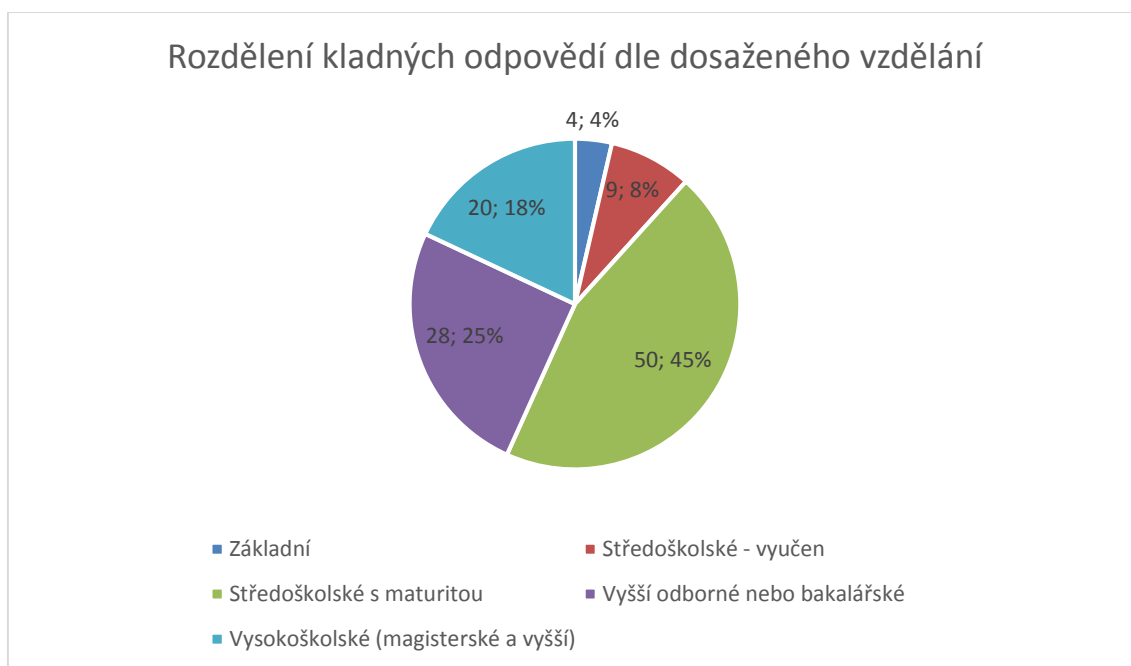
Graf 10: Otázka č. 4: Setkal/a jste se někdy osobně nebo jako svědek s diskriminací v některé z oblastí trhu práce?

Zdroj: vlastní zpracování

V následujícím grafu je možné vidět rozdělení respondentů, kteří zvolili odpověď „Ano“ dle jejich pohlaví a věku. Z grafu je patrná převaha žen v kategorii 18-25 let. Odpověď „Ano“ zvolilo 35 žen spadajících do této kategorie (28% všech dotazovaných žen). Je tedy zřejmé, že s diskriminací na trhu práce se nejčastěji setkávají ženy ve věku 18-25 let.



Graf 11: Otázka č. 4: Rozdělení kladných odpovědí dle pohlaví a věku
Zdroj: vlastní zpracování

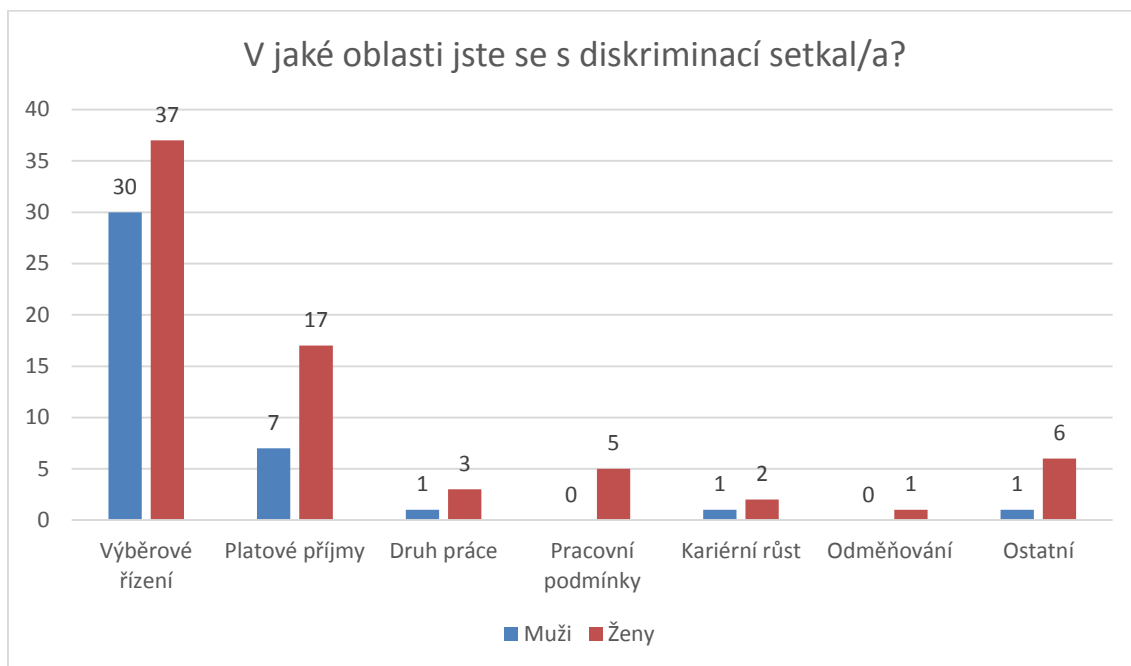


Graf 12: Otázka č. 4: Rozdělení kladných odpovědí dle dosaženého vzdělání
Zdroj: vlastní zpracování

V grafu č. 12 je možné vidět rozdělení respondentů, kteří u otázky č. 4 zvolili odpověď „Ano“, dle jejich dosaženého vzdělání. Z celkového počtu 111 respondentů, kteří se s diskriminací na trhu práce setkali, jich 50 (45%) má středoškolské vzdělání s maturitou, 28 (25%) jich dosáhlo na vyšší odborné nebo bakalářské vzdělání, 20 (18%) jich má vysokoškolské vzdělání, 9 (8%) jich je vyučeno na středních školách a 4 z nich (4%) má pouze základní vzdělání.

Otázka č. 5: V jaké oblasti jste se s diskriminací setkal/a?

Na otázku č. 5 mohli odpovídat pouze respondenti, kteří v otázce č. 4 zvolili odpověď „Ano“, tedy že se setkali s diskriminací na trhu práce a to buď osobně, nebo jako svědci. Na tuto otázku odpovědělo tedy 111 respondentů, z toho se jedná o 71 žen a 40 mužů.



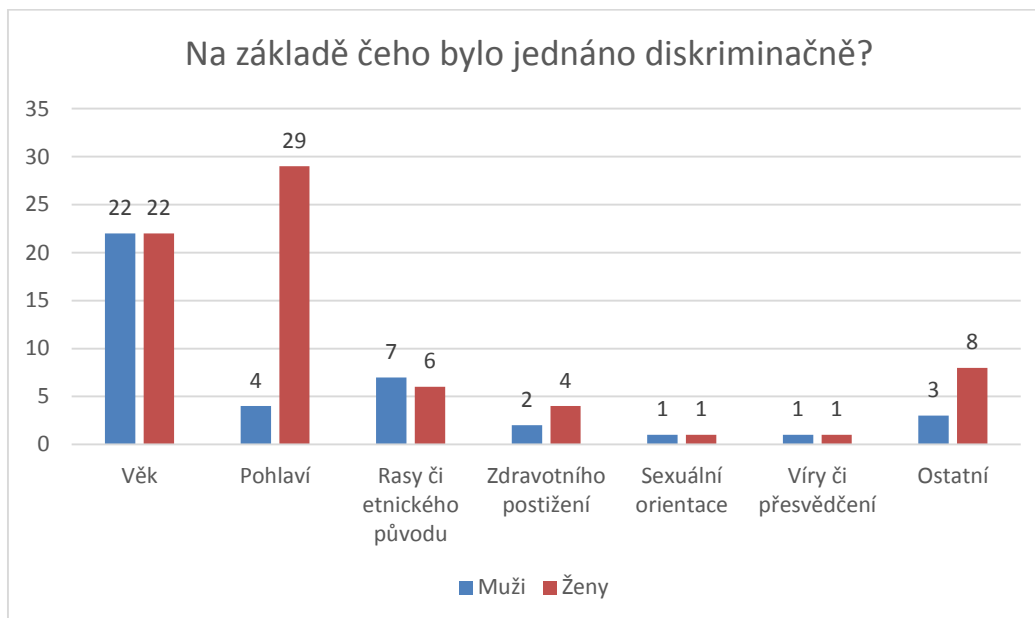
Graf 13: Otázka č. 5: V jaké oblasti jste se s diskriminací setkal/a?

Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu vyplývá, že nejčastěji se respondenti setkávají s diskriminací na trhu práce při výběrovém řízení. Jedná se celkem o 67 respondentů, tedy o 60% všech respondentů, kteří se setkali s diskriminací na trhu práce. Další oblastí, kde se respondenti nejčastěji setkávali s diskriminací, jsou platové příjmy. S tímto druhem diskriminace se setkalo celkem 24 respondentů, z nichž 17 byly ženy.

Otázka č. 6: Na základě čeho bylo jednáno diskriminačně?

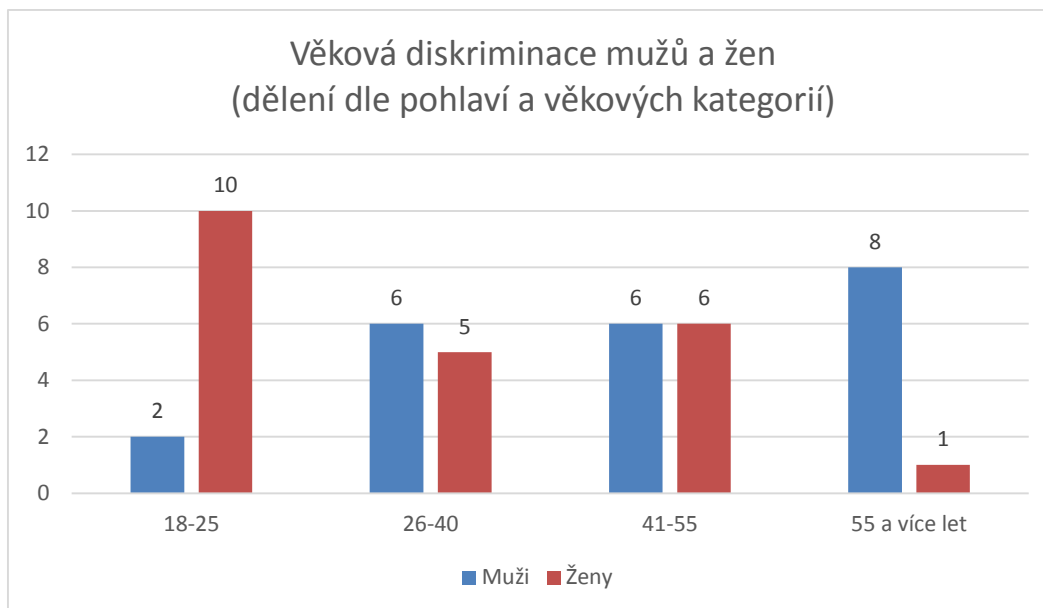
Stejně jako na otázku č. 5 i na otázku č. 6 odpovědělo celkem 111 respondentů, z toho je 40 mužů a 71 žen.



Graf 14: Otázka č. 6: Na základě čeho bylo jednáno diskriminačně?

Zdroj: vlastní zpracování

V grafu je vidět, že nejčastější příčinou diskriminace je věk. Rozdělíme-li však respondenty podle pohlaví, stává se pro ženy nejčastější příčinou diskriminace pohlaví. S touto příčinou diskriminace se logicky setkávají mnohem častěji než muži. U mužů je nejčastější příčinou diskriminace věk.

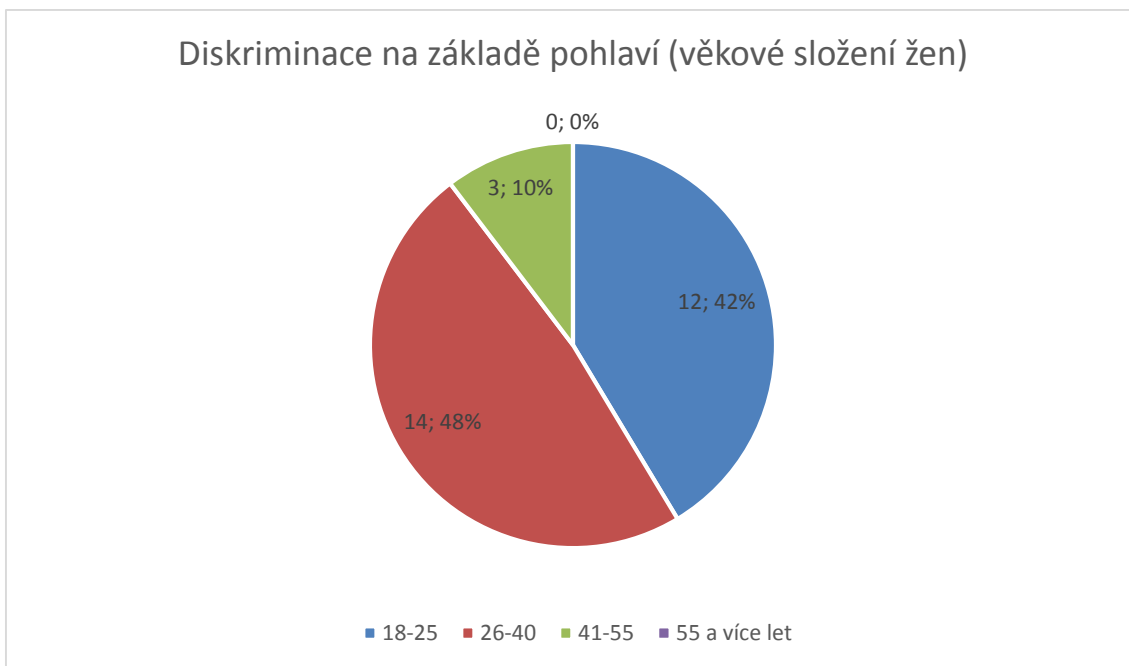


Graf 15: Věková diskriminace mužů a žen (dělení dle pohlaví a věkových kategorií)

Zdroj: vlastní zpracování

V grafu č. 15 je rozdělena diskriminace z důvodu věku podle pohlaví a příslušných věkových skupin respondentů, kteří se s diskriminací na trhu práce z důvodu věku setkali. Z grafu je patrné, že nejčastěji se s diskriminací z důvodu věku setkávají ženy spadající do kategorie 18-25 let. Druhou významnou skupinou jsou muži nad 55 let věku.

Graf č. 16 ukazuje věkové složení žen, které se setkaly s diskriminací z důvodu pohlaví. Nejčastěji se s touto formou diskriminace setkávají ženy ve věku 26-40 let, které tvoří 48% všech žen, které se setkaly s diskriminací na základě pohlaví. Druhou nejpočetnější skupinou jsou ženy ve věku 18-25 let, ty tvoří 42% všech žen, které se s tímto druhem diskriminace setkaly.

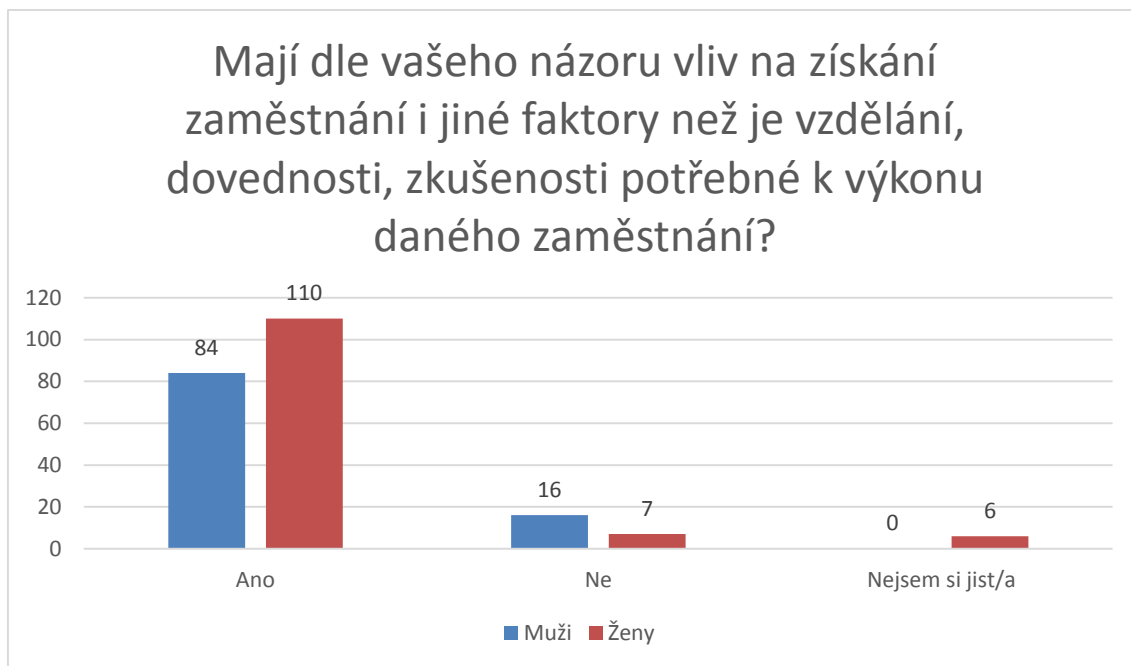


Graf 16: Diskriminace na základě pohlaví (věkové složení žen)
Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 7: Mají dle vašeho názoru vliv na získání zaměstnání i jiné faktory než je vzdělání, dovednosti, zkušenosti potřebné k výkonu daného zaměstnání?

Cílem této doplňující otázky je zjistit, zdali podle názoru respondentů zaměstnavatelé nahlíží pouze na objektivní a potřebné informace o uchazeči, nebo se nechají ovlivnit i jinými faktory, které nemají na výkon zaměstnání vliv.

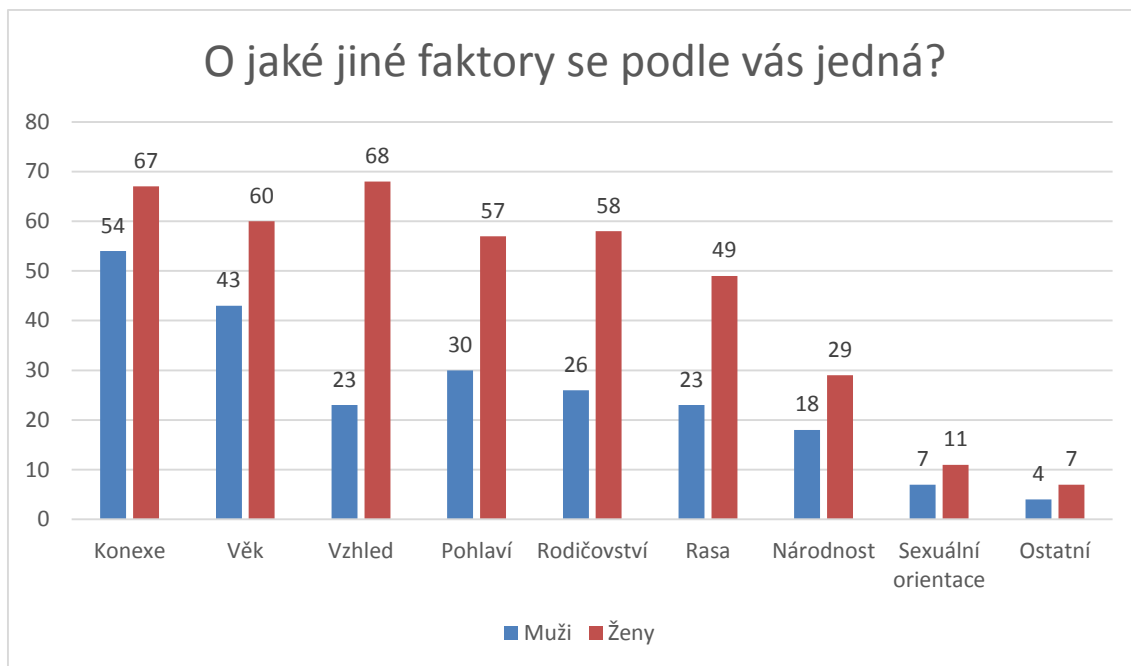
Na tuto otázku odpovědělo všech 223 respondentů. Z toho 194 respondentů (87%) se domnívá, že ano, podle 23 respondentů (10%) tomu tak není a 6 respondentů (3%) si není jisto. Podíváme-li se, jak na tuto otázku odpovídali respondenti, kteří u otázky č. 4 odpověděli „Ano“, tedy že se s diskriminací osobně setkali, zjistíme, že ze 111 respondentů zvolilo 104 (94%) odpověď „Ano“, 5 (5%) respondentů zvolilo odpověď „Ne“ a pouze 2 respondenti si nebyli jisti.



Graf 17: Otázka č. 7: Mají dle vašeho názoru vliv na získání zaměstnání i jiné faktory než je vzdělání, dovednosti, zkušenosti potřebné k výkonu daného zaměstnání?
Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 8: O jaké jiné faktory se podle vás jedná?

Odpovídat na otázku č. 8 mohli pouze respondenti, kteří u otázky č. 7 zvolili možnost „Ano“, tedy že se domnívají, že k získání zaměstnání jsou zaměstnavatelem brány v úvahu i jiné faktory. Na tuto otázku odpovědělo tedy 194 respondentů. U této otázky mohl respondent vybrat více nabízených možností současně.

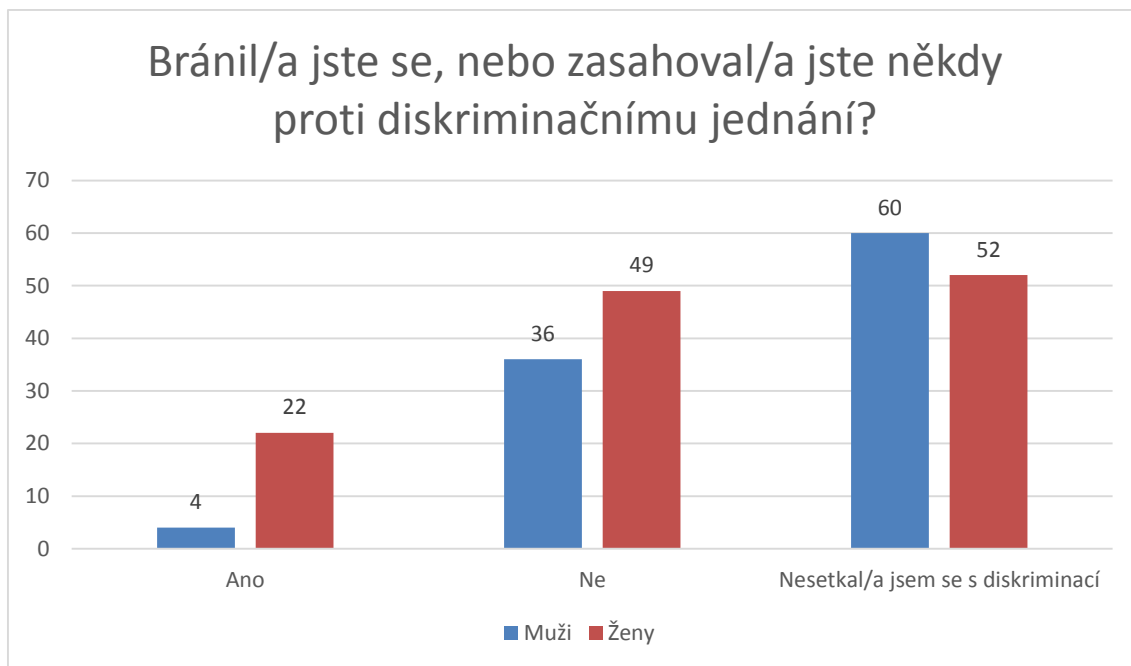


Graf 18: Otázka č. 8: O jaké jiné faktory se podle vás jedná?
Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu je vidět, že se názor mužů a žen dosti liší. Podle mužské části respondentů mohou konexe, neboli známosti uchazeče (například kamarád ve firmě, do které se daný uchazeč uchází o zaměstnání), ovlivnit rozhodnutí zaměstnavatele. Podle ženské části respondentů je těchto faktorů více. Ve velkém zastoupení je například vzhled, věk, nebo jako i mužské části konexe. Dalšími faktory, které podle žen ovlivňují rozhodnutí zaměstnavatele, jsou také pohlaví, rodičovství, nebo rasa daného uchazeče.

Otázka č. 9: Bránil/a jste se, nebo zasahoval/a jste někdy proti diskriminačnímu jednání?

Překvapivě většina respondentů se diskriminaci nebránila. Ze 111 respondentů, kteří se s diskriminací osobně setkali, pouze 26 (23%) se diskriminaci bránilo. Diskriminačnímu jednání se bránilo pouze 22 (31%) žen ze 71 žen, které se s diskriminací setkaly. U mužů je situace ještě závažnější. Z celkového počtu 40 mužů, kteří se s diskriminací setkali, se diskriminačnímu jednání bránili pouze 4 (10%).

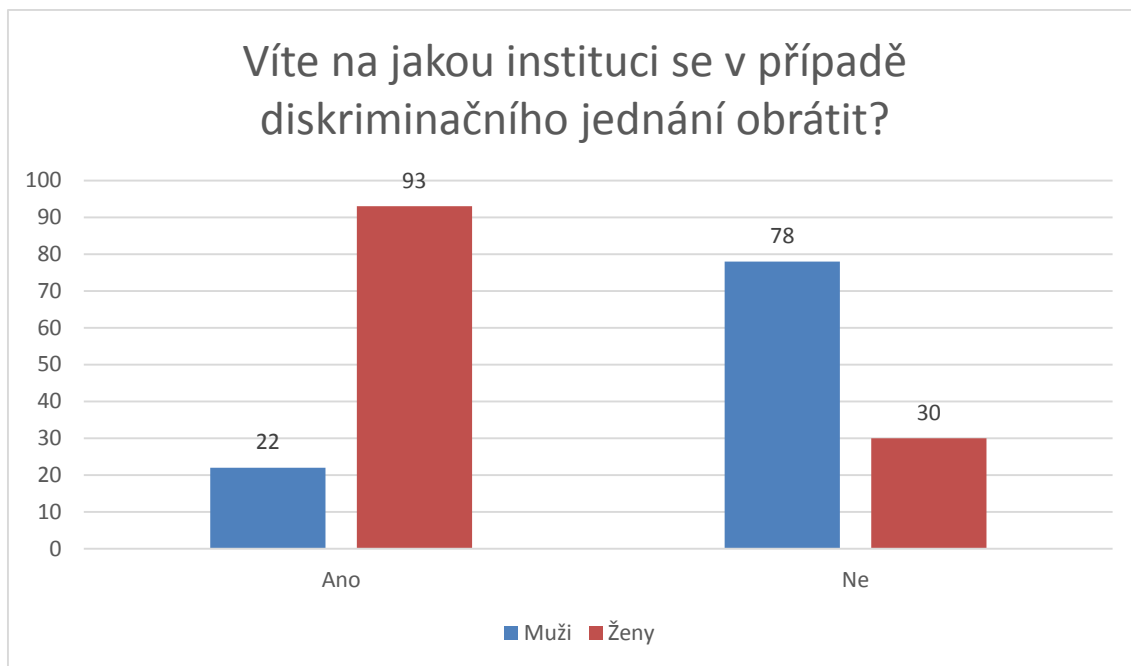


Graf 19: Otázka č. 9: Bránil/a jste se, nebo zasahoval/a jste někdy proti diskriminačnímu jednání?

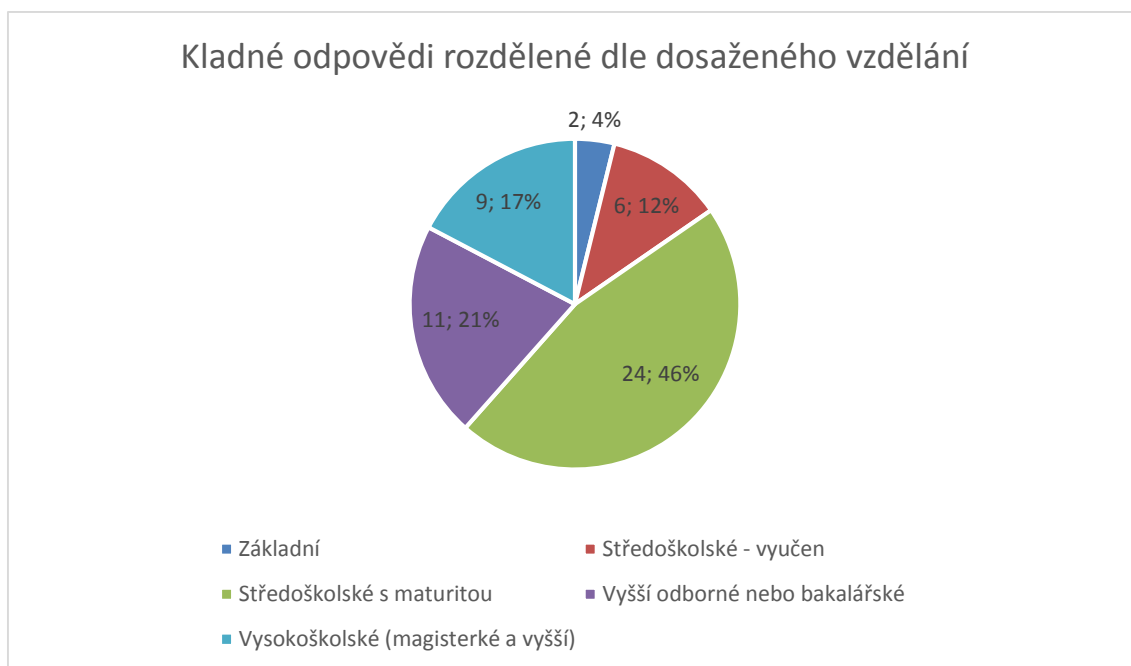
Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 10: Víte na jakou instituci se v případě diskriminačního jednání obrátit?

Z výsledků otázky č. 10 je vidět malá informovanost české veřejnosti. Z 223 respondentů pouze necelá čtvrtina (52 respondentů), ví na jakou instituci se v případě diskriminačního jednání obrátit. Na druhou stranu 171 respondentů neví kam se obrátit. Malá informovanost je pravděpodobně důvodem proč se pouze malé procento respondentů bránilo diskriminačnímu jednání.



Graf 20: Otázka č. 10: Víte na jakou instituci se v případě diskriminačního jednání obrátit?
Zdroj: vlastní zpracování



Graf 21: Otázka č. 10: Kladné odpovědi rozdělené dle dosaženého vzdělání
Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 21 ukazuje rozdělení respondentů, kteří zvolili odpověď „Ano“, dle jejich dosaženého vzdělání. Odpověď „Ano“ zvolilo celkem 52 respondentů. Z tohoto počtu jich 24 (46%) má středoškolské vzdělání s maturitou. Druhou nejpočetnější skupinou jsou respondenti s vyšším odborným nebo bakalářským vzděláním,

kterých je celkem 11 (21%). Další skupinu tvoří respondenti s vysokoškolským vzděláním. Těch je celkem 9 (17%). Předposlední skupinu tvoří respondenti se středoškolským vzděláním, kteří jsou vyučeni. Tuto skupiny tvoří celkem 6 respondentů (12%). Poslední skupina se skládá z respondentů se základním vzděláním, kteří jsou celkem 2 (4%).

5.4 Shrnutí výsledků dotazníkového šetření

Cílem dotazníkového šetření je zjistit, jaké skupiny obyvatel se setkávají s diskriminací na trhu práce nejčastěji. Z výsledků šetření je patrné, že se názor většiny respondentů shoduje s osobními zkušenostmi některých z nich.

První tři otázky, které mají za úkol zjistit názor respondentů na diskriminaci na trhu práce, ukazují, že převažuje názor, že k diskriminaci na trhu práce dochází. K tomuto názoru se přiklonila jak většina žen tak i mužů. Co se příčin diskriminace týče, tím je podle většiny respondentů věk, avšak rozdělíme-li respondenty podle pohlaví, je podle žen nejčastější příčinou diskriminace pohlaví. Oblastí, ve které podle názoru respondentů dochází k diskriminaci nejčastěji, je výběrové řízení. Na tomto názoru se shoduje většina žen i mužů. Pro ženy jsou druhou nejčastější oblastí platové příjmy.

Druhá část dotazníku, která se zabývá osobními zkušenostmi respondentů s diskriminací, potvrzuje to, co je řečeno v prvních třech otázkách. I tady je obecně nejčastější příčina diskriminace věk. S diskriminací z důvodu věku se setkávají jak mladí lidé, tak i starší uchazeči o zaměstnání. Rozdělíme-li však diskriminační důvody dle pohlaví, je pro ženy nejčastějším diskriminačním důvodem pohlaví. Oblastí, ve které se respondenti osobně setkávají s diskriminací nejčastěji, je výběrové řízení.

Další skupina otázek je zaměřená na faktory ovlivňující získání zaměstnání. Ukazuje se, že dle názoru respondentů mají na získání zaměstnání vliv i jiné

faktory než je například vzdělání, dovednosti, nebo zkušenosti potřebné k výkonu práce. Nejčastějším faktorem, podle názoru respondentů, jsou konexe, dále pak věk a u žen pak ještě pohlaví nebo vzhled, či rodičovství.

Poslední část dotazníku, která se věnuje obraně proti diskriminaci, ukazuje, že pouze malá část respondentů, kteří se s diskriminací setkali, se diskriminačnímu jednání bránila. Tento jev je pravděpodobně způsoben malou informovaností veřejnosti o způsobech obrany proti diskriminačnímu jednání. Důkazem tohoto je poslední otázka, ve které většina respondentů uvedla, že nevědí na jakou instituci se v případě diskriminačního jednání obrátit.

5.5 Rizikové skupiny na trhu práce

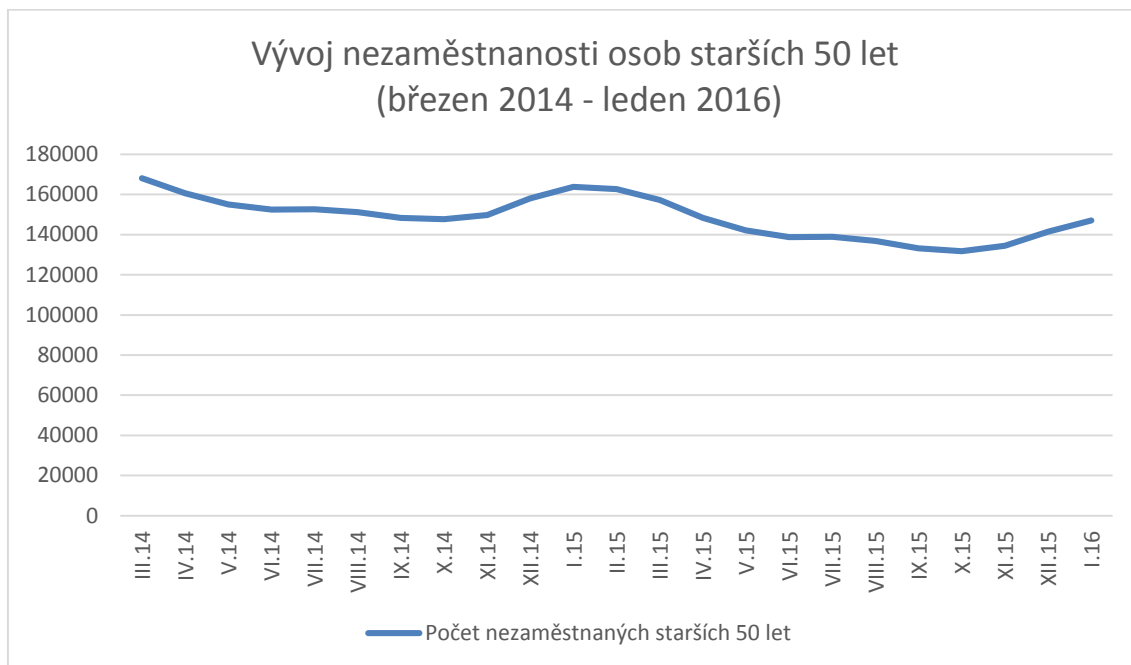
Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že s diskriminací na trhu práce se nejčastěji setkávají ženy a to z důvodu jejich pohlaví. Druhým nejčastějším diskriminačním důvodem byl věk. S tímto druhem diskriminace se setkávali jak mladí lidé, tak i starší osoby.

Osoby starší 50 let

Problémem této skupiny je to, že zaměstnavatelé dávají přednost mladším uchazečům a to z několika důvodů. Lidé staršího věku nemají většinou stejnou jazykovou výbavu a stejné schopnosti při práci na počítači jako mladší uchazeči. Zaměstnavatelé také předpokládají, že tito lidé budou mít již zafixované pracovní návyky, které nemusí korespondovat s požadavky zaměstnavatele a že tito uchazeči nebudou ochotni se učit novým věcem. Další předsudky, které mohou ovlivnit zaměstnavatele je například nižší pracovní tempo starších zaměstnanců, nebo častější absence v zaměstnání z důvodu zdravotního stavu.

Dalším faktorem, který může ovlivnit zaměstnanost osob spadajících do této kategorie je i doba podpory v nezaměstnanosti. Lidé do 50 let věku dostávají podporu v nezaměstnanosti po dobu 5 měsíců. Lidé ve věkovém rozmezí 50-55 let dostávají podporu v nezaměstnanosti po dobu 8 měsíců a lidé nad 55 let věku po

dobu 11 měsíců. Zvýšená doba, po kterou tito lidé mohou pobírat podporu, může vést ke snížení motivace hledat nové zaměstnání.



Graf 22: Vývoj nezaměstnanosti osob starších 50 let (březen 2014 - leden 2016)

Zdroj: portál MPSV [online], vlastní úpravy

V grafu č. 19 je možné vidět vývoj nezaměstnanosti osob starších 50 let za období od března roku 2014 do ledna roku 2016. Nezaměstnanost má v tomto časovém období klesající tendenci a celkově se nezaměstnanost této skupiny snižuje. Nejvyššího bodu dosáhla nezaměstnanost právě v březnu roku 2014, kdy bylo evidováno na úřadu práce 168 023 uchazečů o práci, kteří byli starší 50 let. Nejnižšího bodu dosáhla nezaměstnanost v říjnu roku 2015, kdy bylo evidováno 131 661 uchazečů o zaměstnání starších 50 let. K nárůstu nezaměstnaných docházelo nejvíce v měsících listopad, prosinec a leden roku 2014 i roku 2015 a to převážně z důvodu ukončení sezónních prací.

Ženy

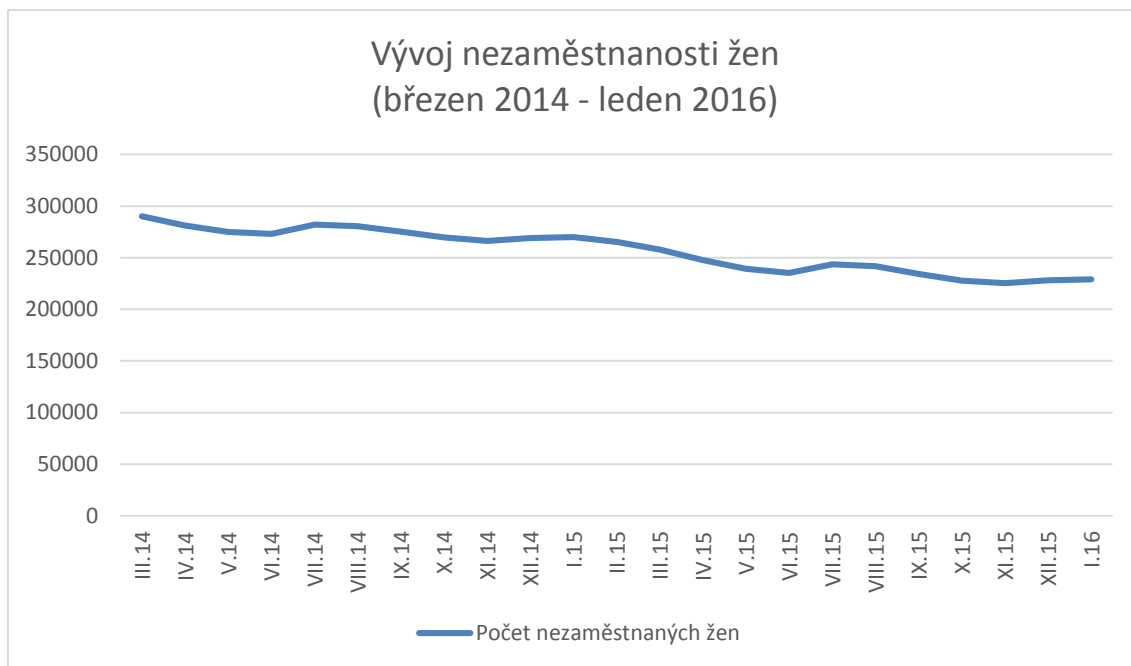
Ženy jsou jednou z největších skupin, které na trhu práce trpí diskriminací. Jedná se o tzv. genderovou diskriminaci.

Gender lze definovat jako pojem, který odkazuje na sociální rozdíly mezi muži a ženami. Tyto rozdíly jsou podmíněné kulturně a sociálně. Jsou také konstruované, tj. mohou se v čase měnit a různí se jak v rámci jedné kultury, tak mezi kulturami. Závaznost těchto rozdílů není přirozeným stavem, který se nemění, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami (slovník-cizich-slov.abz.cz, 2016).

Ekonomická aktivita žen roste. V rozvinutých ekonomikách jsou ženy stále častěji zaměstnány po celou dobu svého života pouze s krátkou přestávkou na výchovu malých dětí. Přesto když dnes ženy vstupují na trh práce a chtějí se zařadit mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo, setkávají se se stopami dřívějších diskriminačních praktik a se stereotypy prací vyhrazených jednomu pohlaví (Samuelson, a další, 2013).

Zaměstnavatelé často raději zaměstnají muže, protože ženy vnímají jako nestabilní pracovní sílu a to především z důvodu rodičovských dovolených a péčí o malé děti. Pro ženy je péče o malé děti klíčová a přisuzující jí velikou důležitost. To přispívá negativnímu vnímání ženské pracovní síly ze strany zaměstnavatelů, kteří nejsou ochotni investovat do jejich pracovního rozvoje.

Jedním z dalších ukazatelů, proč se ženy řadí mezi rizikové skupiny na trhu práce, je fakt, že ženy mají průměrně nižší plat než muži. Podle Samuelsona a Nordhause (2013) nejsou ženy placeny méně za stejnou práci, ale z historického hlediska byla nejlepší pracovní místa, tedy ta nejlépe placená, vždy rezervována mužům a to brání vyrovnání důchodů mezi muži a ženami.



Graf 23: Vývoj nezaměstnanosti žen (březen 2014 - leden 2016)

Zdroj: portál MPSV [online], vlastní úpravy

V grafu č. 20 je možné vidět vývoj počtu nezaměstnaných žen za období od března 2014 do ledna 2016. Z grafu je patrné, že počet nezaměstnaných žen v tomto období klesal. Nejvíce nezaměstnaných žen bylo naměřeno v březnu roku 2014, kdy bylo na úřadech práce evidováno celkem 290 225 žen. Od tohoto data počet nezaměstnaných žen klesá. Nejnižší hodnoty byly naměřeny v listopadu roku 2015, kdy bylo na úřadech práce evidováno 225 321 žen.

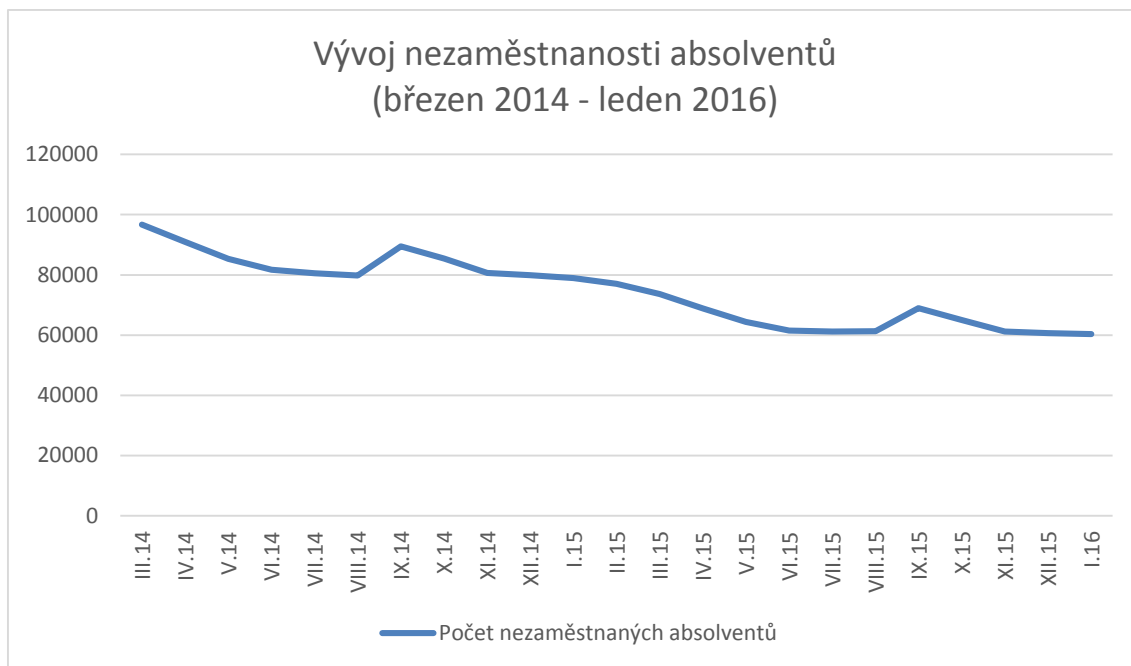
Absolventi škol

Absolventi škol patří k rizikovým skupinám obyvatelstva. Hlavním důvodem jejich nezaměstnávání je nedostatek pracovních zkušeností. Dalšími důvody pro nepřijímání absolventů škol jsou jejich nereálné představy o velikosti mzdy, délce pracovní doby, nebo jejich pracovních pozic. Dále pak může být důvodem nezaměstnání absolventů také delší doba potřebná na jejich zapracování, nebo jejich nízká pracovní morálka. V mimořádných případech se objevuje i neschopnost přizpůsobit se firemní filosofii nebo proniknout do způsobu práce.

Někteří zaměstnavatelé jmenují i další důvody jako je například nejistota o skutečných schopnostech absolventů, pochybnosti o zodpovědnosti absolventů za vykonanou práci. Dalšími důvody jsou podle zaměstnavatelů také neexistující pracovní pozice pro absolventy, neboť existují pracovní pozice, u kterých je předchozí praxe bezpodmínečná. Na trhu práce jsou však nezaměstnaní lidé, kteří potřebnou praxi mají. Z tohoto důvodu nejsou zaměstnavatelé motivováni zaměstnat absolventy bez praxe.

Existují ale i firmy, které zaměstnávání absolventů upřednostňují. Jako největší pozitivum považují nezatíženost absolventů předchozími pracovními návyky. Dalšími důvody proč zaměstnávat absolventy jsou jejich dovednosti při práci s počítačem, znalost cizích jazyků a ochota se vzdělávat. Dále jsou jejich přednosti flexibilita, znalosti nových technologií a novější teoretické znalosti.

Absolventi mají také vlastnosti, kterými mohou přispět samotnému zaměstnavateli. Mohou přispět svými originálními nápady a novými pohledy na řešení. Dále pak posilují výkonnost týmu svým zájmem o práci a chutí pracovat. Zaměstnavatelé vidí také jako pozitivum možnost vychovat si absolventy podle svých představ. Absolventi, kteří nebyli dříve zaměstnaní, nejsou ovlivněni pracovními návyky jiné firmy.



Graf 24: Vývoj nezaměstnanosti absolventů (březen 2014 - leden 2016)

Zdroj: portál MPSV [online], vlastní úpravy

V grafu č. 24 je možné vidět vývoj nezaměstnanosti absolventů od března 2014 až do ledna 2016. Z grafu je vidět jak nezaměstnanost průběžně klesala. K nárůstu docházelo pouze v měsících září roku 2014 a 2015. Nejvíce nezaměstnaných absolventů bylo v březnu 2014, kdy jich bylo na úřadu práce registrováno 96 747. Naopak nejméně nezaměstnaných absolventů bylo na úřadech práce registrováno v lednu 2016. V tomto období jich bylo registrováno 60 330.

6 Návrhová část

Nezaměstnanost má negativní vliv na každého člověka, který se s ní potýká, zejména pak jedná-li se o nezaměstnanost dlouhodobou. Každý nezaměstnaný by měl být podporován v hledání nového zaměstnání a také by měl být kladně motivován. Vyrovnat se s neúspěchem při hledání zaměstnání není jednoduché, obzvláště pak pokud za neúspěchem stojí například diskriminační jednání ze strany zaměstnavatele.

Z výsledků průzkumu je vidět, že nejčastějším diskriminačním důvodem je pohlaví a také věk uchazečů o zaměstnání. Diskriminace z důvodu pohlaví je nejčastější u žen a z důvodu věku jsou diskriminováni jak mladí lidé, tak i starší osoby. S oběma těmito diskriminačními důvody se setkali lidé různého vzdělání a u diskriminace na základě pohlaví se s ním setkávaly i ženy různého věku. Situaci absolventů by mohlo zlepšit získání potřební praxe. K tomuto účelu existuje celá řada trainee programů. Tyto programy jsou určené pro absolventy vysokých škol, pro které to neznámá pouze získání praxe, ale také pracovní místo. Ve většině případů nabízí tyto programy větší společnosti. Pro osoby starší 50 let je zde možnost rekvalifikace, kterou nabízí úřad práce. Tato rekvalifikace je nabízená bezplatně, ale úřad práce nemá povinnost rekvalifikaci uchazeči nabídnout.

Jako největší problém by však měla být vnímána velice nízká informovanost veřejnosti o problematice diskriminace na trhu práce. Pouze velice malé procento respondentů, kteří se setkali s diskriminací, se jí aktivně bránilo. Většina respondentů si myslí, že u nás k diskriminaci na trhu práce dochází, velké procento z nich se s diskriminací osobně setkalo, ovšem velice malé procento z nich se nakonec diskriminaci bránilo. Hlavním důvodem tohoto jevu je, dle výsledků průzkumu, neznalost respondentů. Pouze velice malá část z nich věděla na jakou instituci se v případě diskriminačního jednání obrátit. Lidé nemají dostatečné povědomí o právech, která mají v oblasti rovného zacházení na trhu práce. Nejjednodušším způsobem jak získat informace o diskriminaci je navštívit portál veřejného ochránce práv na adrese www.ochrance.cz. Na této stránce může

zájemce nalézt všechny informace o diskriminaci a možnostech obrany. V platnosti je celá řada zákonů, které diskriminaci zakazují, ovšem pokud se lidé nezačnou aktivně diskriminačnímu jednání bránit, tak se situace na trhu práce nezmění.

Osoby, které se cítí diskriminovány, se proti nerovnému zacházení mohou bránit hned několika způsoby. Jedním z možných řešení je mimosoudní vyrovnání. V tomto případě se diskriminovaná osoba musí obrátit přímo na diskriminující osobu. Dalším možným řešením je tzv. mediace. Mediace spočívá v urovnání konfliktního stavu třetí neutrální stranou. Touto třetí stranou je tzv. mediátor. Ten o sporu nerozhoduje, pouze podporuje jednotlivé strany konfliktu, aby spolu komunikovali a hledali řešení. Diskriminovaná osoba může také podat podnět ke státnímu orgánu. Tento podnět může diskriminovaný podat na inspektorát práce. Jako poslední možné řešení tohoto sporu je soudní řízení. K podání žaloby by mělo docházet až v případě, kdy jiné možnosti selhaly. Soudní řízení je složitý a nákladný proces, při kterém dochází k velkému narušení vztahů na pracovišti.

Jedno z možných řešení jak zvýšit informovanost veřejnosti o problematice diskriminace je pomocí televizních spotů, které by mohly obsahovat příklady diskriminačních situací a informace, kam se v případě střetu s takovýmto chováním obrátit. Dále by pak mohla být zřízena bezplatná telefonní linka, na kterou by se mohli lidé obrátit, sdělit svůj problém, podle kterého by jim bylo sděleno, zdali se jedná o diskriminační jednání a případně na kterou instituci se s tímto problémem mají dále obrátit.

Dalším krokem, který by pomohl řešit situaci s diskriminací na trhu práce, je rozšíření kompetencí úřadu práce a také zvýšit počet kontrol, které tento úřad provádí. Úřady práce by měly vyvíjet více vlastní aktivity a nečekat pouze na podněty lidí. Například by tyto úřady měly více hlídat inzeráty, které hledají zájemce o práci. Personální agentury zveřejňují spousty inzerátů, které jsou diskriminační a v současnosti to nikdo neřeší. Úřady práce by měly takovéto přestupky řešit a za diskriminační inzeráty udělovat pokuty jejich vystavovatelům.

7 Závěr

Teoretická část práce objasnila pojmy týkající se trhu práce, nabídku a poptávku na trhu práce a také dělení trhu práce. Dále se teoretická část práce věnovala vysvětlení pojmů z oblasti nezaměstnanosti. V této části jsou vysvětleny pojmy definující nezaměstnaného člověka, dělení nezaměstnanosti a nakonec měření nezaměstnanosti. V poslední kapitole se teoretická část věnuje diskriminaci. I zde je vysvětleno dělení diskriminace a také skupiny, kterých se diskriminační jednání nejvíce týká. Poslední část této kapitoly je věnována antidiskriminačnímu zákonu.

Cílem praktické části bylo na základě dotazníkového šetření zjistit nejčastější příčinu diskriminačního jednání na trhu práce v České republice. Dotazníkové šetření zkoumalo jak názor respondentů na danou problematiku, tak i jejich osobní zkušenosti s diskriminací. Z výsledků je patrné, že většina respondentů si myslí, že k diskriminaci na trhu práce u nás dochází a velké procento z nich se s ní i osobně setkalo. Nejčastěji se respondenti setkávali s diskriminací z důvodu pohlaví. Jednalo se především o ženy a to všech věkových kategorií. Druhým nejčastějším důvodem k diskriminaci byl podle výsledků průzkumu věk. S tímto druhem diskriminačního jednání se setkávali jak mladí respondenti, tak i respondenti staršího věku a jednalo se jak o ženy tak i muže.

Největším problémem, který vyplynul z dotazníkového šetření, je neinformovanost veřejnosti o diskriminaci na trhu práce. Většina respondentů, kteří se s diskriminací setkali, se tomuto chování nebránila. Jedním z hlavních důvodů, proč tomu tak je, je zcela jistě také fakt, že tito respondenti nevěděli na jakou instituci se v případě střetu s diskriminačním jednáním obrátit. Z toho vyplývá, že dokud se nezlepší informovanost veřejnosti o této problematice, jejích právech a způsobech možné obrany, zůstane i nadále tento negativní faktor na našem trhu práce.

8 Seznam použité literatury

Odborné publikace

- [1] BEDNÁŘOVÁ, Helena. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Vyd. 1. Praha: Český helsinský výbor, 2002. ISBN 80-86436-11-X.
- [2] BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.
- [3] FIALOVÁ, Eva a Helena SKÁLOVÁ. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30-8.
- [4] FRANK, Robert H a Ben BERNANKE. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2003. 803 s. ISBN 80-247-0471-4.
- [5] HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4.
- [6] HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 4. aktualiz. vyd. Praha: C.H. Beck, 2005. 709 s. ISBN 80-7179-891-6.
- [7] HUBÁLEK, Michal, Martina ŠTĚPÁNKOVÁ a Ladislav ZAMBOJ. *Trh práce a diskriminace*. Vyd. 1. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3.
- [8] KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2013, 242 s. ISBN 978-80-245-1930-2.
- [9] KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. V Praze: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [10] VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Vyd. 1. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.
- [11] ŠIMEK, Milan. *Ekonomie trhu práce A*. 1. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2007. 171 s. ISBN 978-80-248-1416-2.
- [12] ŠIMEK, Milan. *Trh práce*. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 2005, 74 s. ISBN 80-86764-26-5.

- [13] SAMUELSON, Paul Anthony a William D NORDHAUS. *Ekonomie: 19. vydání*. Vyd. 1. Praha: NS Svoboda, 2013. ISBN 978-80-205-0629-0.

Elektronické zdroje

- [14] PORTÁL MPSV. Statistika nezaměstnanosti [online]. 2016 [cit. 2016-03-14]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>
- [15] SLOVNÍK CIZÍCH SLOV. Pojem gender [online]. 2016 [cit. 2016-03-15]. Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/gender>

9 Seznam obrázků

Obr. 1: Křivka individuální nabídky práce	7
Obr. 2: Křivka tržní nabídky práce	8
Obr. 3: Křivka poptávka po práci	9
Obr. 4: Rovnováha na trhu práce	10
Obr. 5: Rozdělení populace dle produktivity	12
Obr. 6: Rozdělení obyvatelstva dle ekonomické aktivity	13
Obr. 7: Křivka dobrovolné nezaměstnanosti	17
Obr. 8: Křivka nedobrovolné nezaměstnanosti	18

10 Seznam grafů

Graf 1: Celkový počet respondentů dle pohlaví	29
Graf 2: Celkový počet respondentů dle věku	30
Graf 3: Celkový počet respondentů dle statusu	31
Graf 4: Celkový počet respondentů dle dosaženého vzdělání	32
Graf 5: Otázka č. 1: Myslíte si, že u nás dochází k diskriminaci na trhu práce?	33
Graf 6: Otázka č. 1: Kladné odpovědi dle pohlaví a věku	34
Graf 7: Otázka č. 1: Kladné odpovědi dle dosaženého vzdělání	34
Graf 8: Otázka č. 2: Jaké je podle Vás nejčastější příčina diskriminace na trhu práce?	35
Graf 9: Otázka č. 3: V jaké oblasti se podle Vás projevuje diskriminace nejčastěji? 36	
Graf 10: Otázka č. 4: Setkal/a jste se někdy osobně nebo jako svědek s diskriminací v některé z oblastí trhu práce?	37
Graf 11: Otázka č. 4: Rozdělení kladných odpovědí dle pohlaví a věku.....	38
Graf 12: Otázka č. 4: Rozdělení kladných odpovědí dle dosaženého vzdělání.....	38
Graf 13: Otázka č. 5: V jaké oblasti jste se s diskriminací setkal/a?	39
Graf 14: Otázka č. 6: Na základě čeho bylo jednáno diskriminačně?	40
Graf 15: Věková diskriminace mužů a žen (dělení dle pohlaví a věkových kategorií)	41
Graf 16: Diskriminace na základě pohlaví (věkové složení žen)	42

Graf 17: Otázka č. 7: Mají dle vašeho názoru vliv na získání zaměstnání i jiné faktory než je vzdělání, dovednosti, zkušenosti potřebné k výkonu daného zaměstnání?	43
Graf 18: Otázka č. 8: O jaké jiné faktory se podle vás jedná?	44
Graf 19: Otázka č. 9: Bránil/a jste se, nebo zasahoval/a jste někdy proti diskriminačnímu jednání?.....	45
Graf 20: Otázka č. 10: Víte na jakou instituci se v případě diskriminačního jednání obrátit?.....	46
Graf 21: Otázka č. 10: Kladné odpovědi rozdělené dle dosaženého vzdělání	46
Graf 22: Vývoj nezaměstnanosti osob starších 50 let (březen 2014 – leden 2016)	49
Graf 23: Vývoj nezaměstnanosti žen (březen 2014 – leden 2016).....	51
Graf 24: Vývoj nezaměstnanosti absolventů (březen 2014 – leden 2016)	53

11 Přílohy

11.1 Dotazník

Otázka č. 1: Myslíte si, že u nás dochází k diskriminaci na trhu práce?

- Ano
- Ne
- Nejsem si jist/a

Otázka č. 2: Jaká je podle Vás nejčastější příčina diskriminace na trhu práce?

- Pohlaví
- Věk
- Sexuální orientace
- Rasa či etnický původ
- Víra či přesvědčení
- Zdravotní postižení
- Jiné, uveďte:

Otázka č. 3: V jaké oblasti se podle Vás projevuje diskriminace nejčastěji?

- Platové příjmy
- Pracovní podmínky
- Odměňování
- Kariérní růst
- Výběrové řízení
- Druh práce
- Jiné, uveďte:

Otázka č. 4: Setkal/a jste se někdy osobně, nebo jako svědek s diskriminací v některé z oblastí trhu práce?

- Ano
- Ne
- Nejsem si jist/a

Otázka č. 5: V jaké oblasti jste se s diskriminací setkal/a?

- Platové příjmy
- Pracovní podmínky
- Odměňování
- Kariérní růst
- Výběrové řízení
- Druh práce
- Jiné, uveďte:

Otázka č. 6: Na základě čeho bylo jednáno diskriminačně?

- Pohlaví
- Věk
- Sexuální orientace
- Rasa či etnický původ
- Víra či přesvědčení
- Zdravotní postižení
- Jiné, uveďte:

Otázka č. 7: Mají dle vašeho názoru vliv na získání zaměstnání i jiné faktory než je vzdělání, dovednosti, zkušenosti potřebné k výkonu daného zaměstnání?

- Ano
- Ne
- Nejsem si jist/a

Otázka č. 8: O jaké jiné faktory se podle vás jedná?

- Konexe
- Pohlaví
- Věk
- Rodičovství
- Vzhled
- Národnost

- Rasa
- Sexuální orientace
- Jiné, uveďte:

Otázka č. 9: Bránil/a jste se, nebo zasahoval/a jste někdy proti diskriminačnímu jednání?

- Ano
- Ne
- Nešel/a jsem se s diskriminací

Otázka č. 10: Víte na jakou instituci se v případě diskriminačního jednání obrátit?

- Ano
- Ne

Otázka č. 11: Pohlaví

- Muž
- Žena

Otázka č. 12: Věk

- 18 – 25 let
- 26 – 40 let
- 41 – 55 let
- 55 a více let

Otázka č. 13: Status

- Student
- Zaměstnaný
- Nezaměstnaný
- Důchodce

Otázka č. 14: Dosažené vzdělání

- Základní
- Středoškolské – vyučen
- Středoškolské s maturitou
- Vyšší odborné nebo bakalářské
- Vysokoškolské (magisterské a vyšší)

Oskenované zadání práce

Univerzita Hradec Králové
Fakulta informatiky a managementu
Akademický rok: 2015/2016

Studijní program: Systémové inženýrství a informatika
Forma: Prezenční
Obor/komb.: Informační management (im3-p)

Podklad pro zadání BAKALÁŘSKÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
Fajt Tomáš	Jiráskova 1029, Rychnov nad Kněžnou	I1200931

TÉMA ČESKY:

Trh práce v České republice
Diskriminace na trhu práce

TÉMA ANGLICKY:

Labor market in Czech Republic
Discrimination in the labor market

VEDOUcí PRÁCE:

Ing. Vojtěch Jindra - KE

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

Cílem této bakalářské práce je analyzovat a vyhodnotit stav diskriminace na trhu práce v České republice. První část práce definuje pojem diskriminace a další pojmy potřebné ke správnému porozumění dané problematice. Ve druhé části jsou vyhodnocena data získaná pomocí dotazníkového šetření. Následně jsou tato data porovnávána se statistikami nezaměstnaných a jsou určeny nejrizikovější skupiny. V závěru je provedeno shrnutí výsledků a jsou uvedena doporučení, která by mohla vést k lepšímu boji s diskriminací.

1. Úvod, 2. Trh práce, 3. Diskriminace, 4. Nezaměstnanost, 5. Vyhodnocení dotazníků, 6. Porovnání výsledků se statistikami, 7. Shrnutí, 8. Závěr, 9. Seznam literatury

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

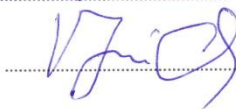
KUCHAŘ, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. Vyd. 1. V Praze: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
KOTÝNKOVÁ, Magdalena. Trh práce na přelomu tisíciletí. Vyd. 1. V Praze: Oeconomica, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
HOLMAN, Robert. Ekonomie. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011, xxii, 696 s. ISBN 978-80-7400-006-5.
HUBÁLEK, Michal, Martina ŠTĚPÁNKOVÁ a Ladislav ZAMBOJ. Trh práce a diskriminace. Vyd. 1. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008, 145 s. ISBN 978-80-254-2662-3.
FIALOVÁ, Eva a Helena SKÁLOVÁ. Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi : sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR. Praha: Gender Studies, 2010, 68 s. ISBN 978-80-86520-30-8.

Podpis studenta:



Datum: 6. 10. 2015

Podpis vedoucího práce:



Datum: 6. 10. 2015