

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Teze diplomové práce

Rovnost příležitostí na trhu práce

Bc. Dana Petráková

© 2015 ČZU v Praze

Souhrn

Diplomová práce se zabývá problematikou rovných příležitostí na trhu práce. Přestože je právní úprava rovných příležitostí velice obsáhlá a pokrývá značnou část problematiky, na trhu práce stále existuje diskriminace. Hlavním cílem práce je na základě zjištěných poznatků navrhnout taková opatření, která přispějí ke zlepšení postavení žen na trhu práce a budou nápomocná při harmonizaci rodinného a pracovního života. Práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. Teoretická část je věnována vývoji nerovného postavení mužů a žen, poukazuje na související ekonomické teorie, vymezuje základní pojmy, které jsou pro pochopení problematiky stěžejní, analyzuje právní předpisy a související dokumenty a charakterizuje postavení žen na trhu práce. Druhou, praktickou část tvoří výzkum, který je proveden formou dotazníkového šetření. Jsou stanoveny základní hypotézy. Na základě zjištěných údajů z dotazníkového průzkumu jsou pak tyto hypotézy potvrzeny nebo vyvráceny. Dotazovanými jsou zaměstnanci a zaměstnankyně společnosti, která působí v automobilovém průmyslu na českém trhu již 23 let. Mezi respondenty je větší zastoupení žen, které se cítí být touto problematikou více dotčené. Na základě zhodnocení výsledků jsou v závěru práce doporučena opatření ke zlepšení.

Klíčová slova: rovné příležitosti, trh práce, zaměstnanost, gender, genderové role, genderové stereotypy, diskriminace, skleněný strop, nápravná opatření

1 CÍL PRÁCE A METODIKA

Nerovné postavení mužů a žen je v soudobé společnosti velmi diskutované téma. Původ nerovnosti mezi pohlavím není zcela zřejmý. Příčinám vzniku se zabývá mnoho ekonomických teorií, které se zaměřují především na odlišnou účast mužů a žen na trhu práce a na jejich nerovné mzdové ohodnocení. Na tvorbu nerovností má jistě vliv přetrvávání stereotypů, kultura a zvyky dané společností.

Cílem diplomové práce je čtenáře seznámit s problematikou spojenou s nerovným postavením mužů a žen na trhu práce a na základě zjištěných skutečností navrhnout opatření, která mohou přispět ke zlepšení situace na trhu práce a k harmonizaci rodinného a pracovního života.

Předmětem teoretické části práce je analýza zkoumané problematiky. Při shromáždění dat, které mapují problematiku nerovného zacházení žen, byly použity jak odborné knižní zdroje s genderovou problematikou, internetové zdroje, dostupné analýzy zpracované a zveřejňované Českým statistickým úřadem, tak informace získané z brožur a materiálů, které vydávají neziskové nevládní organizace, které se na prosazování rovných příležitostí podílejí.

Poznatky, které byly během studia literatury shromážděny, jsou v práci uspořádány systematicky, tak aby se čtenář v problematice dokázal zorientovat. První část práce se věnuje historickému vývoji nerovného postavení žen. Vymezuje také základní pojmy, které jsou pro pochopení problematiky důležité. Další teoretickou část tvoří podrobná analýza právních předpisů, které jsou na problematiku diskriminace a rovného zacházení na trhu práce zaměřené. Tato část práce je nejobsáhlejší. Navazuje část, která se věnuje postavení žen na trhu práce. Na základě údajů uveřejněných na stránkách Českého statistického úřadu byly vypracovány či převzaty doplňující grafy a tabulky, které jsou pro lepší přehlednost a vysvětlení problematiky uveřejněné přímo v textu. Poslední část teoretické práce je věnována rovnému postavení na trhu práce. Jsou zde charakterizována opatření, která se zásadním způsobem podílí na vytvoření přijatelných podmínek pro ženy v zaměstnavatelských subjektech.

Praktickou část diplomové práce tvoří výzkum. Pomocí dotazníkového šetření byl ve společnosti, která se zabývá prodejem ojetých vozů, zprostředkováním finančních služeb a rozvojem v oblasti ICT, proveden výzkum, který sleduje názory zaměstnanců a

zaměstnankyň na genderovou problematiku v pracovním prostředí. Před započítím výzkumu byly sestaveny hlavní hypotézy, na základě zjištěných informací byly tyto hypotézy buďto potvrzeny nebo naopak vyvráceny. První z nich se zaměřovala na názor respondentů na existenci diskriminace na trhu práce v České republice. Druhá hypotéza byla založena na možnou existenci problémů s možností kariérního postupu žen. Další hypotéza se zaměřila na obsazování řídicích funkcí dle pohlaví, zda mají dle respondentů lepší předpoklady na získání vrcholové funkce spíše muži či ženy. Poslední hypotéza byla zaměřena na pozici žen na trhu práce, konkrétně otázky směřovaly k tomu, zda mohou být ženy již při ucházení o zaměstnání nějak znevýhodněny. Přestože je hlavní činností společnosti prodej ojetých vozů, což je oblast spíše mužské působnosti, zastoupení žen ve společnosti je početné. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 142 žen z celkového počtu 212 respondentů. Dotazník byl po dobu dvou měsíců vyvěšen na intranetových stránkách společnosti, zaměstnanci byli formou interní komunikace požádáni o vyplnění. Dotazník neslouží jen potřebám diplomové práce, ale získané odpovědi budou dále sloužit jako podklad HR oddělení při plánování projektů a programů, které by mohly zlepšit pracovní prostředí.

Šetření bylo anonymní, respondenti byli rozděleni na základě dvou rozřazovacích otázek – podle pohlaví a podle dosaženého vzdělání. Zodpovězení všech otázek bylo povinné. Respondenti volili vždy pouze jednu odpověď, se kterou se nejvíce ztotožňovali. Část otázek použitých při dotazníkovém šetření bylo uzavřených, část polouzavřených, při této variantě odpovědi měli respondenti možnost rozvinout svůj názor k dané problematice, pokud se jejich odpověď neztotožňovala s žádnou z nabízených možností. Zodpovězení všech otázek bylo povinné. Některé otázky byly uzavřené a některé polouzavřené, v těchto případech měli respondenti možnost volby vlastní odpovědi, pokud se jejich názor neztotožňoval s žádnou z uvedených variant.

Zjištěné výsledky byly uspořádány do tabulek a grafů, jak v absolutním, tak procentuálním vyjádření. Okruhy otázek byly rozdělené do čtyř bloků. Každá tato část se vztahovala k jedné ze čtyř vyslovených hypotéz. Na základě nejčastějších odpovědí získaných z dotazníkového šetření byly zodpovězeny hypotézy.

2 VÝSLEDKY A NÁVRHY

Postavení žen ve společnosti prochází neustálým vývojem a změnami. Za posledních sto let získaly ženy volební právo, bylo jim umožněno rozvíjet své vzdělání, aktivně se účastnit politického dění a podílet se na rozhodovacích procesech. Přesto se soudobá společnost potýká s velkým množstvím stereotypů a trvajících předsudků, které brání rozvoji žen, jak v osobním, tak pracovním životě.

Rozdíly mezi muži a ženami zasahují i na trh práce, kde má znevýhodnění většinou podobu diskriminace. V této oblasti se rozlišují čtyři podoby diskriminace – platová, ve vzdělání, při výběrovém řízení a zaměstnanecká. Znevýhodnění nejlépe charakterizují statistická data sestavovaná na základě pohlaví. Viditelné rozdíly lze pozorovat ve mzdovém ohodnocení, v míře zaměstnanosti a nezaměstnanosti, ve vzdělání, ale i v dalších oblastech.

Jak by mohla vypadat společnost, ve které mají muži i ženy stejná práva i povinnosti? Jak by mohla vypadat rovná společnost? Jako společnost, kde neexistují rozdíly mezi pohlavím, tedy společnost, kde jsou muži i ženy ohodnoceni za stejnou práci stejnou mzdou, kde jejich profese má stejnou prestiž, společnost, která vytváří vhodné podmínky pro skloubení rodinného i pracovního života, společnost, ve které se ženy budou více zapojovat do politického dění, kde budou rovnoměrně zastoupeny ve vládě a parlamentu, společnost, ve které neexistuje diskriminace a násilí páchané na ženách.

Jak tedy přispět ke zlepšení situace? Hlavním aktérem by měl být stát, který může přijmout taková opatření, která umožní odstranit stereotypy ve vzdělávacím systému, zajistí důsledné dodržování principů rovného odměňování a bude vytvářet příznivé prostředí a podmínky pro rovné profesní uplatnění žen. Stát by měl také zajistit dostatečnou kapacitu předškolních zařízení a jeslí, jejich nedostatek má špatný vliv na ekonomickou situaci celých rodin. Ke zlepšení situace mohou také zásadně přispět flexibilní formy práce, které umožňují sladování rodinného a pracovního života.

Dalším aktérem, který může výrazně přispět ke zlepšení rovného postavení žen, jsou společnosti působící na trhu práce. Zaměstnanecké subjekty mohou přijmout taková opatření, která zajistí rovný kariérní postup ženám a která zvýší počet žen ve vedení společnosti.

K vytvoření rovné společnosti mohou přispět muži i ženy stejným dílem. Muži například tím, že se více zapojí do péče o děti a domácnost a tím podpoří ženy při budování jejich kariéry. Ženy mohou aktivně vystupovat proti boji s diskriminací a při výchově svých dětí se mohou zasadit o to, aby budoucí generace vyrůstaly bez stereotypů a předsudků.

Velkou roli v problematice nerovného postavení hrají také neziskové organizace, které se zásadním způsobem podílejí na lepším postavení žen ve společnosti. Obecně prospěšná společnost Gender Studies, která slouží jako informační, konzultační a vzdělávací centrum je jednou z nich. Cílem této organizace je shromažďovat a dále zpracovávat a rozšiřovat informace související s genderovou tematikou.

Studiem právních předpisů, literatury a ostatních zdrojů jsem dospěla k názoru, že právní úprava problematiku rovných příležitostí pokrývá v celkem uspokojivé míře. Ke zlepšení rovného postavení žen na trhu práce však může dojít pouze při důsledném dodržování legislativy. Je také nezbytné, aby se zaměstnavatelské subjekty více zapojily a aktivně usilovaly o zavedení opatření, která napomáhají odstranění rozdílů.

Pro zlepšení rovného postavení žen na trhu práce navrhuji přísnější opatření a vyšší sankce v případě zjištění a prokázání nerovného zacházení a porušení legislativy a také častější namátkové kontroly zaměstnavatelských subjektů. Domnívám se, že je v České republice nedostatečná informovanost o problematice. O genderové problematice by měly být informovány děti již na základních školách, např. v rámci rodinné výchovy, taková osvěta může přispět k odstranění stereotypů a vychování generace bez předsudků. Velký problém také představuje nedostatek mateřských školek a jeslí. Řešení, které navrhuji, by mohlo výrazným způsobem přispět ke zlepšení. Společnostem, které pro potřeby svých zaměstnanců zřídí mateřské školky či jesličky, může stát přispívat na jejich provoz nebo jim může poskytnout slevy na daních. Společnosti budou mít kvalifikované, spokojené a loajální zaměstnance, bude mít lepší pozici na trhu práce, protože se zásadním způsobem podílí na zavedení rovného postavení mužů a žen, stát ušetří na nákladech, které jsou s provozem školek spojené.

S ohledem na předepsaný rozsah diplomové práce bylo při zpracování vybráno to nejdůležitější ze sledované problematiky. Na základě získaných poznatků a výsledků dotazníkového šetření byly doporučeny návrhy pro zlepšení rovných příležitostí na trhu práce.

SEZNAM VYBRANÝCH POUŽITÝCH ZDROJŮ

1. ANKER, Richard. *Gender and jobs: sex segregation of occupations in the world*. Geneva: International Labour Office, 1998, ISBN 92-210-9524-X.
2. BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2006, ISBN 80-245-1120-7.
3. FERRAROVÁ, Eva. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů*, Praha 2007, Gender Studies, ISBN 976-80-86520-03-2.
4. KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Vyd. 1. Překlad Tereza Kodíčková. Praha: C.H.Beck, 2010, Beckova edice právní instituty. ISBN 978-807-4003-431.
5. KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K., *Management genderových vztahů*, 1. Vydání, Praha, Management press 2004, ISBN 80-7261-117-8.
6. VYSOKAJOVÁ Margerita. *Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích*, *Právní fórum*, 2009.