

Univerzita Pardubice
Fakulta filosofická

Bakalářská práce

2010

Josef Friš

**Univerzita Pardubice
Fakulta filosofická**

Diskriminace žen na trhu práce

Josef Friš

Bakalářská práce
2010

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně a použil pouze uvedené prameny a literaturu.

V Pardubicích dne 31. 3. 2010

Josef Friš

Souhrn:

Cílem této bakalářské práce je poukázat, že ženy pečující o malé dítě nebo ženy uvažující o založení rodiny patří mezi rizikové skupiny při hledání zaměstnání. Nejprve je v této práci definováno, co je nezaměstnanost, jaké jsou druhy, příčiny a důsledky nezaměstnanosti. Dále je vysvětleno, co je diskriminace a jaké jsou druhy diskriminace. V hlavní části práce jsem výzkumem pomocí dotazníkového šetření potvrdil, že ženy pečující o malé dítě nebo ženy, které předpokládají, že založí rodinu, patří mezi rizikové skupiny při hledání zaměstnání. Polovina žen, které dotazník vyplnila, uvedla, že se při ucházení o zaměstnání setkala s diskriminačním jednáním, a to převážně právě z důvodu péče o malé dítě nebo z důvodu plánování rodiny. V závěrečné části jsou nastíněny možné způsoby obrany proti diskriminačnímu jednání a způsoby, jak tomuto diskriminačnímu jednání předcházet.

Klíčová slova: nezaměstnanost, diskriminace

Title:

Discrimination against women on the labour market

Summary:

The aim of this bachelor thesis is to point out to that women looking after small baby or women considering starting a family belong to risk groups in looking for job. Firstly in this thesis there is defined what unemployment is, what kinds, causes and consequences of unemployment are. Further there is explained what discrimination is and kinds of discrimination. In the main part of this thesis, I proved through the use of questionnaires that women looking after small baby or women considering starting a family belong to risk groups in looking for job. Half of women who filled in questionnaire said that during applying for the job they encountered discriminating negotiation because of looking after small baby or planning starting a family. In the final part, there are outlined possible ways of defence against discriminating negotiation and ways how to prevent this discriminating negotiation.

Keywords: unemployment, discrimination

OBSAH:

1. Úvod	s. 3
2. Nezaměstnanost	
2.1 Definice, druhy a příčiny nezaměstnanosti	s. 6
2.2 Rizikové skupiny	s. 7
2.3 Sociální důsledky nezaměstnanosti	s. 9
2.4 Psychologické důsledky nezaměstnanosti	s. 11
3. Diskriminace	
3.1 Definice diskriminace a její druhy	s. 14
3.2 Genderové stereotypy	s. 15
3.3 Projevy diskriminace	s. 17
3.4 Rizikové skupiny	s. 18
4. Dotazníkové šetření	s. 20
5. Způsoby řešení diskriminace	s. 32
6. Závěr	s. 37
7. Seznam literatury	s. 39
8. Seznam příloh	s. 40

1. ÚVOD

Tato práce se zabývá problematikou trhu práce žen a odlišným postavením žen a mužů. Nerovnost na trhu práce žen a mužů je v současnosti velmi diskutované téma. Nejviditelnějšími ukazateli odlišného postavení žen na evropských trzích práce jsou nižší míry participace, míry zaměstnanosti a nižší mzdy žen. Evropská unie klade důraz na snížení nerovných příležitostí a nerovné odměňování mužů a žen na trhu práce (např. v Evropské strategii zaměstnanosti a Lisabonské strategii, viz příloha č. 5). K odstranění nerovností na trhu práce by bylo třeba zavést vhodné politiky, které odstraní bariéry vstupu žen na trh práce a podpoří zásadu rovných příležitostí a rovného odměňování. [M. Mysíková, 2006: s. 2]

Vzhledem k dlouhému trvání rodičovské dovolené jsou zejména mladé ženy vnímány jako nestabilní a riziková pracovní síla. Z toho pramení neochota zaměstnavatelů investovat do jejich profesního rozvoje a postupu. Délka rodičovské dovolené má tak negativní dopad na vnímání ženské pracovní síly a stává se příčinou diskriminačních postupů ze strany zaměstnavatelů. Přes veškeré změny směrem k rovnosti mužů a žen ve sféře práce a rodiny stále platí, že větší díl práce spojené s péčí o rodinu a domácnost a zejména zodpovědnost s touto prací spojená, spočívá v rámci rodiny na ženě. Muži jsou v první řadě živiteli rodiny a jejich příjem je zpravidla pro hospodaření rodiny jako celku nezbytný. Ženy tráví placenou prací o něco méně času než muži. Neplacenou prací v domácnosti ale ženy tráví nepoměrně více času než muži. Musí tudíž ve větší míře než muži řešit otázku harmonizace práce a rodiny, jejich skutečná či předpokládaná a očekávaná odpovědnost za péči o rodinu je jedním z hlavních handicapů jejich uplatnění na pracovním trhu.

Nezaměstnanost je průvodním jevem společenských změn, ovlivňuje hospodářský a sociální vývoj společnosti. Ztráta sociální jistoty postihuje ve svých důsledcích celou psychiku člověka, jeho intelektuální i citovou oblast. Vždy záleží na obranných reakcích jedince, na jeho vnitřní odolnosti a na sociálním zázemí. Na ztrátu práce si lidé vytvářejí různé obranné mechanismy. V první kapitole své práce definuji pojem nezaměstnanosti jako důsledku fungování trhu práce, její druhy. Zabývám se důsledky psychologickými i sociálními. Pokusil jsem se nastínit možná východiska. Údaje a informace týkající se této problematiky jsem čerpal především z prací A. Giddense Sociologie (Giddens, A.:

Sociologie, Praha 1999), O. Matouška Sociální práce v praxi (Matoušek, O.: Sociální práce v praxi, Praha 2005) a P. Mareše Nezaměstnanost jako sociální problém (Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, Praha 1994).

Segregace v zaměstnání je dále vysvětlována teorií diskriminace. V rámci poradenských služeb z pracovního práva, které poskytujeme na Oblastním inspektorátu práce pro Královehradecký a Pardubický kraj, jsem se setkal s otázkami, jež souvisely s diskriminací a antidiskriminačním zákonem. Ženy často přicházely s otázkami a problémy diskriminačního charakteru a žádaly radu či pomoc při dalším postupu. V další části své práce objasňuji pojem diskriminace a její projevy. Vycházím z antidiskriminačního zákona (zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany proti diskriminaci) schváleného dne 17. června 2009, který nabyl účinnosti dne 1. září 2009 (viz. příloha č. 3). Základní faktografické informace o diskriminaci mi dále poskytly práce K. Machovcové Ženy na trhu práce (Machovcová, K.: Ženy na trhu práce, Praha, Gender Studies, 2007), H. Bednářové Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice (Bednářová, H.: Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice, Praha, Český helsinský výbor, 2002). Dále jsem využil několik studií, jako například Jak dosáhnout rovnosti na trhu práce (Jak dosáhnout rovnosti na trhu práce, Praha, Český svaz žen, 2001) , Sladění pracovního a osobního života (www.rovneprilezitosti.cz)

Na základě zmiňované literatury a osobní zkušenosti jsem sestavil dotazník, který jsem předkládal ženám v rámci poskytovaného poradenství. Rozborem dotazníkového šetření jsem chtěl potvrdit všeobecný trend, že se ženy skutečně s diskriminací setkávají. V této souvislosti jsem si položil otázky, v jakém věkovém rozmezí se ženy s diskriminací setkávají a u jakých zaměstnavatelů se diskriminace nejčastěji objevuje. Jakým způsobem se ženy mohou bránit a jestli ženy všechny zákonné možnosti využívají, tedy jakým způsobem na případnou diskriminaci reagovaly. Všem těmto otázkám a rozboru dotazníkového šetření se věnuji ve stěžejní kapitole této bakalářské práce. Získané údaje jsem se pokusil konfrontovat i s krajskými čísly za Pardubický kraj. Zpracované tabulky a grafy odpovídají jednotlivým otázkám položeným ženám v dotazníkovém šetření.

V závěrečné části práce jsem se pokusil shrnout možné způsoby obrany proti diskriminaci a postup při řešení prokázané diskriminace.

Pro ilustraci zařazují mezi přílohy kopii dotazníku, tabulky k otázkám z dotazníku, fotokopii z antidiskriminačního zákona

2. NEZAMĚSTNANOST

Ztráta práce je traumatizujícím existenciálním zážitkem. Násilné vyřazení práce z osobního života člověka má průkazné negativní následky – ekonomické, sociální i psychologické a zdravotní. Ztráta zaměstnání, anebo samotný strach z této ztráty, jsou zdrojem frustrací s vážným dopadem na duševní a tělesné zdraví člověka. Mizí odměna jako zdroj hlavní uspokojování životních potřeb, ničí se obvykle časové rozvržení pracovního dne, chybí možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností. Vytrácí se smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů a nastává postupný rozklad integrity osobnosti. [J. Výrost, I. Slaměník, 2001.: s. 81]

Nezaměstnanost jako důsledek fungování trhu práce je nesporně jedním z nejdůležitějších problémů současného světa. A po roce 1989 se stala realitou i v české společnosti. Fenomén nezaměstnanosti a její důsledky jsou tudíž studovány, je jim věnována velká pozornost. Nezaměstnanost nelze hodnotit pouze z globálního hlediska, jelikož je velmi složitým jevem. K jejímu řešení je potřeba mít k dispozici celou informační síť potřebných dat (například koho se nezaměstnanost týká, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá, jaká je míra, jaké jsou předpoklady pro její řešení, apod.).

Definice, druhy a příčiny nezaměstnanosti

Definice nezaměstnanosti podle Mezinárodního organizace práce v Ženevě považuje za nezaměstnaného jen uchazeče o zaměstnání, tj. občana, který není v pracovním nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně na budoucí povolání a požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání u úřadu práce v místě svého trvalého bydliště. [O. Matoušek, 2005]

O nezaměstnanosti hovoříme v případě, kdy ve společnosti existují způsobilí pracovníci, kteří by byli ochotni při existující úrovni mezd pracovat, ale nemohou nalézt práci. Nezaměstnaná je ta osoba, která je vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, věku a také osobní situaci schopna pracovat. Chce pracovat, to znamená, že vyvíjí určitou snahu nalézt zaměstnání, ale přes tuto snahu pracovat je v daném okamžiku bez zaměstnání. O zprostředkování zaměstnání se občan uchází u úřadu práce, v jehož obvodu má trvalý pobyt. Při podání žádosti osvědčuje občan skutečnosti rozhodné pro

vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Žádost s občanem sepíše pracovník úřadu práce, který mu také zodpoví dotazy související s evidencí uchazečů o zaměstnání.

Ne každý nezaměstnaný musí být zároveň uchazečem o zaměstnání. Lidé si mohou hledat pracovní uplatnění sami nebo s pomocí soukromých zprostředkovatelen práce. Nezaměstnaný tedy nemusí být zároveň uchazečem o zaměstnání. Stejně tak ovšem existují případy, kdy jsou lidé uchazeči o zaměstnání, ale ve skutečnosti nejsou nezaměstnaní. Je to třeba část těch osob, kteří ve skutečnosti pracovat nechtějí, ale využívají možnosti sociálních dávek a dávek v nezaměstnanosti nebo jsou to ti lidé, kteří jsou sice evidováni jako uchazeči o zaměstnání, ale zároveň nelegálně pracují.

K tomu abychom poznali problém nezaměstnanosti a mohli zvolit jeho řešení nám slouží různé typologie. Z příčin a závažnosti lze totiž odvodit různé typy nezaměstnanosti i možné způsoby jejich řešení. Nezaměstnanost můžeme například dělit z ekonomického hlediska na: nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklickou. Dále ji můžeme rozdělit na dobrovolnou a nedobrovolnou. [P. Mareš, 1994: s. 28]

Rizikové skupiny

Nezaměstnanost se nevztahuje na všechny skupiny pracovníků stejně. Do skupin patřících k ohroženým z hlediska nezaměstnanosti náleží zejména tyto:

Nezaměstnaní z důvodu pohlaví – zde se jedná hlavně o nezaměstnanost žen, kde míra nezaměstnanosti je obecně vyšší než u mužů. Jde hlavně o ženy pečující o děti do věku 15 let. Tyto osoby zaměstnavatelé odmítají zaměstnávat zejména vzhledem k časté možnosti absence z důvodu péče o nemocné dítě. Nejen z tohoto důvodu požadují ženy úpravu pracovní doby a pracovního režimu. Ale takových míst je všeobecně málo. I přes vyšší dosaženou kvalifikaci se tyto osoby stávají mnohdy nezaměstnatelnými, a tudíž dlouhodobě zůstávají v evidenci úřadu práce. Ve snaze získat zaměstnání za každou cenu, přijímají mnohdy zaměstnání, které jim vyhovuje jako osobám pečujícím o dítě, ale ne jako lidem s určitými předpoklady pro výkon náročné práce. U žen, které se vrací z mateřské a následující rodičovské dovolené je problém ještě tíživější. Několikaletá absence na trhu práce a ztráta sebedůvěry způsobuje jejich horší uplatnění při získání nového zaměstnání. [J. Výrost, I. Slaměník, 2001.: s. 105]

Nezaměstnaní podle věku – v této skupině jsou nejohroženější především dvě skupiny. A to absolventi a uchazeči o zaměstnání starší 50 let. Lidé starší věkové kategorie mají často nežádoucí pracovní návyky, které získali během své dosavadní pracovní kariéry.

Celoživotní setrvání v jediné profesi, na jednom pracovním místě, mnohdy způsobuje jejich omezené pracovní dovednosti a zkušenosti a obtížnou rekvalifikaci. U těchto osob jsou také častěji sledovány i zdravotní problémy znamenající omezení v možnostech jejich pracovního zařazení. Absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Dochází k tomu, že u nich nedojde včas k vytvoření pracovních návyků a k získání praxe. I přes to vykazují absolventi v porovnání s jinými skupinami nezaměstnaných nejvyšší průměrnou délku nezaměstnanosti. [J. Výrost, I. Slaměník, 2001.: s. 105]

Nezaměstnaní podle vzdělání – další ohroženou skupinou jsou lidé se základním vzděláním nebo lidé bez vzdělání. Nevýhoda nízké kvalifikace je u uchazečů o zaměstnání doprovázena velmi často vyšším věkem. Jde ale také o lidi mladé, obtížně vzdělavatelné, často s malým zájmem o zaměstnání. Patří sem i lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování (alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravních zařízení a další sociálně nepřizpůsobivý). Převážně jde o lidi se specifickými charakteristikami individuálního života. Tyto náklonnosti a charakteristiky přispívají k jejich odlišení se od společnosti. Proto tyto osoby, díky špatně nastavenému sociálnímu systému, dávají často přednost sociálním dávkám před uplatněním se na trhu práce. Úroveň kvalifikace a profesionálních dovedností se stává při hledání pracovních příležitostí rozhodující. Více dovedností totiž znamená větší možnost volby jak pro zaměstnavatele, tak i pro pracovníka. Zavádění nových technologií, procesů modernizace a automatizace stále více vytlačují tyto pracovníky s nízkou kvalifikací z trhu práce. [J. Výrost, I. Slaměník, 2001.: s. 105]

Do skupiny s nízkým vzděláním by se dala zařadit ještě jedna specifická skupina – *Romové*. „Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci. Značná část této populace dokonce ani neukončí základní vzdělání. Proto tato nízká úroveň vzdělání a diskriminace ze strany zaměstnavatelů vede k jejich znevýhodnění na trhu práce. Zvýšená koncentrace romských obyvatel ve vymezených oblastech vytváří lokality s vyhrcovanými sociálními problémy, vysokou kriminalitou a s rostoucí závislostí na prostředcích poskytovaných státní sociální sítí. Romové jsou často využíváni jako snadno dosažitelná pracovní síla a v kombinaci se sociálními dávkami se jim tato práce jeví relativně výhodně. Proto pobídky ke vzdělávání zatím

nejsou pro většinu mladých Romů dost silné. I proto vzdělanost Romů roste pomaleji než v majoritní populaci.“ [J. Výrost, I. Slaměník, 2001: s. 108]

Zvláštní skupinu tvoří *občané se zdravotním postižením*. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu a na výkon současné společnosti mají tito lidé čím dál menší šanci uplatnit se na trhu práce. Doba jejich evidence na úřadech práce převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých jedinců.

U všech těchto skupin (a nejen u nich) je také důležitá doba, po kterou nezaměstnanost trvá. Čím delší doba, tím horší jsou její dopady. S tím souvisí i obtížnější a nákladnější řešení opatřeními politiky zaměstnanosti.

Sociální důsledky nezaměstnanosti

I když nezaměstnanost může mít určité pozitivní vlivy, převládají spíše negativní dopady. Ty lze v zásadě rozdělit na ekonomické a sociální. Sociální důsledky lze potom dále rozdělit z několika hledisek. Ztráta zaměstnání je vždy spojena se změnou sociálního statutu, životní úrovně i sociální role nezaměstnaného. Hrozí nebezpečí jeho sociální izolace či sociálního selhání, přičemž všechny tyto důsledky nezaměstnanosti postihují i sociální okolí nezaměstnaného – tedy jeho rodinu.

Ztráta sociálního statutu

Giddens ve své práci Sociologie definuje sociální statut jako „*sociální prestiž, kterou má určitá skupina v očích ostatních členů společnosti. Tato prestiž je spojena s charakteristickým způsobem života, který se od členů této skupiny očekává.*“

[A. Giddens ,1999: s. 554] Matoušek dále píše o šesti základních ukazatelích, a to objektivní charakteristika profese, prestiž dané profese, podíl na moci, dosažené vzdělání, velikost příjmu a životní způsob. Každé narušení těchto parametrů může být vnímáno nositelem jako zásah do jeho osobnosti. [O. Matoušek, 2005]

Snížení životní úrovně

Ztráta výdělku a následný příjem pouze z podpory nebo sociálních dávek znamená vždy finanční ztrátu pro nezaměstnaného i jeho rodinu. A s tím úzce souvisí i pokles životní úrovně. Status nezaměstnaného je veřejností vnímán jako podřadný, protože není schopen nadále udržovat svou dosavadní společenskou pozici a ani ji svému okolí nepotvrzuje očekávaným životním standardem. Mnozí nezaměstnaní se proto snaží co

nejdéle udržet alespoň viditelné znaky dosavadního způsobu života. [O. Matoušek, 2005]

Sociální role nezaměstnaného

S novou rolí nezaměstnaného jsou na dotyčného kladeny i další požadavky institucionálního i osobního charakteru. Pokud by je neplnil, čekají ho sankce, ať už v podobě ztráty podpory v nezaměstnanosti nebo odsuzující postoje okolí. Nezaměstnaný, který si nehledá práci a nemá pro to omluvu, bývá obviňován z pasivity, rezignace a lenosti. Proto většina nezaměstnaných své role na oko plní. Někteří nevěří, že mají vůbec šanci zaměstnání nalézt, ale chovají se , jako by je stále hledali, a uplatňují tak nevědomě obranný postoj, aby se vyhnuli dalšímu stresu. [J. Výrost, I. Slaměník, 2001.: s. 80]

Sociální izolace

Člověk má v zaměstnání možnost navázat množství kontaktů, střetává se s jinými lidmi. Vytváří si formální i neformální vztahy. Ztráta zaměstnání vede k sociální izolaci a osamělosti. Ztrátou práce se ruší sociální kontakty, které si jedinec na pracovišti vybudoval, nelze je nahradit a jen těžko se dají déle udržet. Pramení to především z toho, že se ztrácí společně sdílené zkušenosti a zážitky. Nezaměstnaní se často vyhýbají spojení s ostatními nezaměstnanými, protože je to pro ně skličující. S mírou úzkosti je spojena také větší uzavřenost do sebe a obtížnější navazování mezilidských vztahů. [P. Mareš, 1994: s. 69]

Nezaměstnanost a sociální selhání

Zejména u dospívajících a mladých nezaměstnaných hrozí nebezpečí, že nezvládnou situaci přemíry volného času nebo krizi z nemožnosti smysluplné realizace a absence pozitivního sebehodnocení a že období, kdy nemají práci, u nich zafixuje způsob života podporující rizikové formy dalšího osobnostního vývoje. Kriminalita se zejména pro lidi, kteří se ještě nestihli vytvořit žádné pracovní návyky, může stát přitažlivým východiskem. Mezi další druhy sociálního selhání spojené s nezaměstnaností musíme počítat sebevražednost, alkoholismus, závislost na drogách, patologické hráčství. [J. Výrost, I. Slaměník, 2001.: s. 101 -102]

Rodina nezaměstnaného

Rodinu jako sociální instituci ovlivňuje nezaměstnanost v mnoha ohledech. Například pokles příjmů, narušení každodenních rodinných zvyklostí, narušení partnerských

vztahů, omezení sociálních kontaktů rodiny, porodnosti a sňatečnosti. Pro rodinu nezaměstnaného znamená nová situace stres, zátěž, s níž se musí potýkat. Ta může vést až k závažné rodinné krizi, i k rozpadu rodiny. [P. Mareš, 1994: s. 67]

Psychické důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost vyvolává v člověku pocit nepotřebnosti, neužitečnosti a vede ke ztrátě sebedůvěry. To je pro lidi vysoce traumatizující a následný stres nezůstává často bez následků na zdraví. Někteří lidé se vyrovnávají s nezaměstnaností lépe, jiní hůře. To vše záleží na mnoha okolnostech. Vlastní nezaměstnanost má řadu vlivů na duševní a tělesné zdraví, které mohou zpětně snižovat předpoklady člověka pro úspěšné pracovní zapojení.

Reakce na ztrátu zaměstnání

Reakce na ztrátu zaměstnání se někdy přirovnává k reakcím na ztrátu blízkého člověka: lze rozlišit fázi odmítání, hněvu, popření, hledání viníka, deprese a postupného posunu ke smíření a zotavení ze ztráty. Počáteční pocity strachu a tísně i impulzy k odplatě přecházejí ve strnulost a apatii, po níž následuje uklidnění a zvýšená odolnost, přinášející duševní rovnováhu. Obnovení aktivity a adaptace spolu s nadějí na zlepšení se v průběhu reakce na ztrátu zaměstnání objeví u mnoha lidí. Pokud k němu nedojde nebo jde o přechodný stav, období tísně pokračuje. Nepříjemně je prožíván nedostatek peněz, což může být stále doprovázeno strachem a stavy beznaděje. Periody aktivity a pasivity, naděje a beznaděje se u nezaměstnaného mohou střídát. [J. Výrost, I. Slaměník, 2001.: s. 91]

Dlouhodobá nezaměstnanost

Nezaměstnaný člověk ve srovnání s minulostí může strádat nedostatkem podnětů. Ztráta navyklého stereotypu a narušení zafixovaného denního režimu vede k odlišnému vnímání času. Nezaměstnanému ubíhá čas pomaleji a nuda je jeden z nejhůře prožívaných stavů provázejících nezaměstnanost. S množstvím volného času mizí i chuť a vůle ho efektivně využívat. U většiny lidí nezaměstnanost frustruje potřebu aktivity, stejně jako potřebu seberealizace. S tím jde ruku v ruce snížení pozitivního sebehodnocení a sebeúcty. Nezaměstnaný může mít pocit ztráty kontroly nad svým životem. Na základě své negativní zkušenosti s dosavadním zvládnutím nezaměstnanosti se může domnívat, že již nemá šanci uspět. Nenaplněny mnohdy zůstávají i potřeby

citové jistoty a bezpečí, otevřené budoucnosti a naděje. Psychické napětí a stres a úzkost mohou vyústit až v sebevražedné jednání. Nezaměstnaný člověk ztrácí po určité době mnohé dosavadní schopnosti a dovednosti, nevyužívá je. Jde o úbytek profesních dovedností a odborné kvalifikace. [J. Výrost, I. Slaměník, 2001.: s. 24]

Nezaměstnanost a zdraví

Výzkumy ukázaly, že existují dva hlavní nespecifické mechanismy, jejichž prostřednictvím má nezaměstnanost záporný vliv na zdraví. První z nich je finanční tíseň a druhý mechanismus spočívá v přítomnosti dalších tíživých okolností. Dlouhodobý stres atakuje imunitní a kardiovaskulární systém člověka. Ukazuje se také, že zpočátku subjektivně pociťované neurotické údaje (neklid, podrážděnost, bolest hlavy, nespavost, zvýšená únava) jsou prvními symptomy a impulzem závažnějších, často chronických, onemocnění. Mezi nezaměstnanými dochází také ke zvýšenému výskytu nemocí dýchacího ústrojí, plicních a ischemických srdečních potíží. U mužů a žen, kteří měli zdravotní problémy již před ztrátou zaměstnání, došlo následkem nezaměstnanosti ke zhoršování jejich zdravotního stavu. [P. Mareš, 1994: s. 72 - 73]

Cílem sociální práce s nezaměstnanými je snížení rizika jejich sociálního vyloučení, k němuž dochází v rovině ekonomické, sociální i psychologické. Pomoc musí vždy přihlížet ke specifické situaci nezaměstnaného. Řešení problému nezaměstnanosti se opírá o individuální, skupinovou i komunikativní práci s nezaměstnanými: z jedné strany v rámci pracovní – profesního poradenství a vedení kariéry institucemi veřejných služeb zaměstnanosti, z druhé strany v širší pojeté sociální práci k zvládnutí životních situací nezaměstnaných

Zvládnutí situace práce je velmi individuální a je podmíněno odolností konkrétního člověka vůči psychické zátěži vůbec. Dále je tato schopnost podmíněna věkem, pohlavím (ženy jsou znevýhodněny starostí o děti a domácnost), dosaženou kvalifikací (nekvalifikovaní lidé snadněji přijdou o práci a obtížně ji znovu najdou), zkušeností jedince (větší stresovou zátěž prožívají jedinci se silnou motivací a úspěšností v předchozím zaměstnání), profesní pružností. Dále ještě se musí zohlednit finanční možnosti nezaměstnaného, jeho sociální a rodinná emoční podpora. Ztráta zaměstnání je zátěžovou situací, vyvolávající typické psychické, sociální i somatické reakce. Nezaměstnanost je spojena se ztrátou významné sociální role a se snížením sociálního

statusu. Role nezaměstnaného má podřadný status a omezená privilegia. Negativní postoj společnosti je součástí celkové zátěže, kterou přináší tato role. Nezaměstnanost nezatěžuje jen jednotlivce, ale i celou jeho rodinu. Za určitých okolností může vést k jejich rozpadu.

Jak už bylo napsáno specifickou skupinu nezaměstnaných tvoří ženy různého věku, vzdělání, praktických zkušeností, rozdílných rodinných, finančních poměrů a počtu dětí. Mezi hlavní omezující faktory při hledání vhodného zaměstnání patří požadavek na zkrácenou pracovní dobu, omezená možnost dojíždění do zaměstnání, ztráta kvalifikace, nemoc dítěte, osobní a rodinné problémy. Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženosti starostmi o domácnost.

3. DISKRIMINACE

3.1. Definice diskriminace a její druhy

Pojem diskriminace pochází z latiny, v doslovném překladu *discriminare* = rozlišovat. [Slovník cizích slov, 2005: s. 88] Tento termín označuje nějaké rozlišování. Nejčastěji se používá v negativním významu rozlišování lidí na základě příslušnosti k nějaké obecné skupině bez ohledu na schopnosti konkrétního jedince. Podle konkrétního kritéria diskriminace se hovoří o diskriminaci na základě rasy, náboženského přesvědčení, pohlaví, věku apod. Tyto druhy diskriminace jsou v moderních demokratických společnostech považovány za nepřijatelné a zpravidla jsou zakazovány zákony a mezinárodními úmluvami. V Česku diskriminaci zakazuje již Listina základních práv a svobod, ale zákazy konkrétních forem diskriminace se objevují i v dalších zákonech (např. v Zákoníku práce). Sociologický slovník [Sociologický slovník, 1992: s. 68] uvádí následující dvě definice. Diskriminovat někoho znamená dělat nebo vidět rozdíl, nespravedlivě vydělit pro nespravedlivé jednání, podporovat rozdíly. Druhá definice říká, že diskriminace je jednání v neprospěch někoho založené na předsudku, zejména co se týče rasy, barvy pleti či pohlaví.

Diskriminace může být přímá nebo nepřímá. Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, a to z důvodů rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Podstatou nepřímé diskriminace je jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů. Antidiskriminační zákon přiřazuje diskriminaci z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství k diskriminaci přímé. [Zákon č. 198/2009 Sb., rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů]

Za diskriminaci se považuje také obtěžování (včetně sexuálního), pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Obtěžováním se rozumí takové

chování, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti jiné osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího nebo urážlivého prostředí. Obtěžováním je i jednání, které může být vnímáno jako podmínka určitého rozhodnutí. Pokud má sexuální povahu, jedná se o sexuální obtěžování. Například umístění vtipů o Romech na nástěnce může obtěžovat romské zaměstnance. Vedoucí podmíní rozhodnutí o povýšení zaměstnankyně tím, že s ním půjde na večeři. Pronásledováním je nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění jako reakce na to, že osoba uplatnila své právo podle antidiskriminačního zákona. Jako příklad bych uvedl - zaměstnavatel postihne zaměstnance za to, že podal žalobu na diskriminaci.. Pokynem k diskriminaci je zneužití podřízeného k diskriminaci třetí osoby. Příkladem může být - ředitel dá závazný pokyn vedoucímu personálního oddělení, aby nepřijímal Romy. Navádění k diskriminaci se dopouští ten, kdo někoho přesvědčuje nebo podněcuje, aby diskriminoval jinou osobu. Naváděním k diskriminaci v právním slova smyslu však není např. přesvědčování někoho, aby nenakupoval u vietnamských trhovců, přemlouvání potomka, aby si nebral za manžela/manželku osobu tmavé barvy pleti, ani upozorňování rodičů, aby si jejich děti nehrály s romskými dětmi, jakkoliv toto jednání může být morálně odsouzenéhodné. [www.nasepenize.cz]

3.2 Genderové stereotypy

Diskriminace je pojem, který se podle sborníku Bednářové [H. Bednářová, 2002: s.8] zabydlel v české společnosti teprve někdy ve 2. polovině 90. let. Svobodnou společnost a volný svobodný tisk byl chápán jako něco dokonalého a svatého, kde každý bude posuzován výhradně podle svých schopností a kde se tudíž všem, kteří jsou schopní a kteří se snaží, dostane spravedlivého ocenění.

Velice problematická se v naší společnosti zdá diskriminace žen. Statistiky ukazují rozdíly v mzdách mužů a žen, diskriminaci při přijímání do zaměstnání, a to zejména u žen ve věku 20 – 35 let. [H. Bednářová, 2002: s.9]

Většina lidí mívá o některých skupinách tradiční, stereotypní představy. To znamená, že určitým skupinám automaticky přisuzují určité vlastnosti. V případě žen a mužů se hovoří o tzv. „genderových stereotypch“. Když se někdo narodí jako muž, většina lidí se domnívá, že musí být agresivní, toužit po kariéře, že má racionální způsob myšlení, talent na technické obory. A narodíte-li se biologicky jako žena, pak se

o vás většina lidí domnívá, že jste pečující, submisivní, budete se raději starat o domácnost, než se někde venku honit za kariérou, máte sklony k hysterii, místo logického myšlení se spíše řídíte emocemi. [H. Bednářová, 2002: s.10]

Celkově se ukázalo, že šanci uspět na trhu mají všichni ti občané, kteří jsou ochotni vycházet popotávce na trhu vstříc. Předpokladem úspěchu je především flexibilita založená na připravenosti a hlediska všeobecné i specifické vzdělanosti, dovednostech a pracovní pílí. Vyšší šance se rýsují před těmi, kteří mají možnost disponovat svým časem, rozhodovat především pouze za sebe, nejsou vázáni na rodinu, jsou vzdělaní, jazykově i počítačově gramotní a mobilní. Pokud splňují uvedené aspekty, není příliš rozdílné, zda se jedná o ženu či muže. [*Jak dosáhnout rovnosti na trhu práce*, 2001: s. 3]

Změna nastává tehdy, kdy žena plní své mateřské poslání, odsunuje pracovní dráhu a plní jiné než zaměstnanecké funkce. Pokud žena nastupuje do práce po mateřské dovolené, je to nástup s handicapem pramenícím z minimální nebo nižší praxe, menších pracovních zkušenosti, méně časté změny zaměstnavatele, větší smířlivostí s nastalou situací a tendencí neumět si diktovat platové podmínky. Pokud se před ženami rýsuje kariéra, obvykle ji odmítnou, pokud by znamenala ještě větší omezení být s rodinou a pečovat o ni, než představuje samotné zapojení do pracovního procesu. [*Jak dosáhnout rovnosti na trhu práce*, 2001: s. 4]

Důležitou a mnohdy i limitní roli v zaměstnanosti žen hrají partnerské vztahy. Výzkum ukazuje, že míra partnerské tolerance v otázkách kariéry a prostoru pro realizaci druhé partnerské strany je u žen výrazně vyšší než u mužů. Je nutno konstatovat, že zatímco ženy oceňují na mužích především jejich vzdělání, muži si o sobě častěji myslí, že je to jejich pracovitost. Přitom muži dávají úspěšnost žen hlavně do souvislostí s jejich vzhledem a ženy si o sobě častěji myslí, že je jejich úspěch dán ženskou pracovitostí a také jejich vzděláním. [*Jak dosáhnout rovnosti na trhu práce*, 2001: s. 3 /4]

3.3 Projevy diskriminace

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, výslovně zakazuje diskriminaci (na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině) při uplatňování práva na zaměstnání. Výjimkou jsou pouze případy, kdy tak stanoví zákon (např. opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, ze zdravotních důvodů - zákaz práce v podzemí, práce zakázané těhotným ženám apod.), popř. jsou dány věcné důvody spočívající v předpokladech, požadavcích a povaze konkrétního zaměstnání, které jsou pro výkon konkrétního zaměstnání nezbytné (např. obsazování filmových rolí, jazykové znalosti, schopnost komunikace s lidmi, práce na PC apod).

Diskriminace se může při uplatňování práva na zaměstnání projevit ve dvou základních rovinách, v inzerátech nabízejících zaměstnání a při pohovoru uchazečky o zaměstnání u zaměstnavatele.

Diskriminace formou inzerátů byla svého času velmi rozšířená. Týkala se dokonce několika skupin obyvatelstva. Postupem času došlo k tomu, že četnost „diskriminačních“ inzerátů a obdobných nabídek je mnohem nižší. Co se týká celostátního tisku, zde je výskyt otevřeně diskriminačních inzerátů minimální. Ovšem tyto inzeráty nevymizely úplně. Zaměstnavatelé totiž zvolili novou taktiku - inzeráty se skrytou diskriminací. Z podtextu takových inzerátů lze usoudit, jaké představy má zaměstnavatel o budoucím zaměstnanci. [H. Bednářová, 2002: s.53]

Rovné zacházení s muži a ženami se projevuje i tím, že požadavky na budoucího zaměstnance stanovené pro výběrové řízení a následná kritéria pro hodnocení předpokladů jednotlivých uchazečů o konkrétní zaměstnání budou pro ženy i muže shodná. Na hodnocení uchazečky však nesmí mít vliv ani např. její manželský rodinný život ani její povinnosti k rodině. Rodinný stav uchazečky, počet dětí, jejich věk, jejich nemocnost, kdo je bude v době nemoci hlídat nejsou kritériem pracovní způsobilosti. [H. Bednářová, 2002: s.55]

Diskriminace se může projevit nejenom tehdy, když se žena o zaměstnání uchází, ale i v průběhu pracovně právního vztahu tím, že dochází k porušování principu rovného zacházení s muži a ženami. Ženám i mužům náleží u téhož zaměstnavatele za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejná mzda (plat). Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Pokud zaměstnavatel pro odchylný postup nemá objektivní odůvodnění, jedná se o diskriminaci. [H. Bednářová, 2002: s.57]

3.4 Rizikové skupiny

Úřad práce při své činnosti zejména v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti a při poradenství vycházejí z konkrétní situace na trhu práce. Z dlouhodobého sledování vývoje nezaměstnanosti je možno určit, které skupiny uchazečů o zaměstnání mají při hledání zaměstnání problémy a kterým je tedy třeba věnovat zvýšenou péči a pozornost. Jsou to zejména:

- uchazeči se změněnou pracovní schopností
- absolventi škol
- mladiství se základním vzděláním
- ženy pečující o malé děti - zejména po mateřské dovolené
- ženy ve středním věku
- uchazeči předdůchodového věku
- dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči

Každá z těchto skupin uchazečů o zaměstnání vykazuje jiné charakteristika a tak i přístup k nim ze strany úřadu práce a konkrétní formy pomoci se odlišují.

Jednu ze skupin tvoří ženy pečující o malé děti, zejména po mateřské dovolené. Jedná se o skupinu, kterou tvoří ženy různého věku, vzdělání, praktických zkušeností, rozdílných rodinných, finančních poměrů a počtu dětí. Mezi hlavní omezující faktory při hledání vhodného zaměstnání patří požadavek na zkrácenou pracovní dobu, omezená možnost dojíždění do zaměstnání, ztráta kvalifikace, nemoc dítěte, osobní

a rodinné problémy. Současná nabídka pracovních příležitostí je orientována převážně na terciální sféru a tato místa vyžadují dobré komunikativní schopnosti, flexibilitu, adaptabilitu, znalost práce na počítači, jazykové schopnosti. Uvedená skupina žen většinou nesplňuje požadovaná kritéria, mnohé z nich jsou psychicky odrazené z neúspěšných výběrových řízení. Obecně se dá konstatovat vyšší závislost na úřadu práce, nízká orientace na trhu práce, nepřipravenost na přijímací řízení, zvýšený zájem o poradenské aktivity a možnost rekvalifikace. Nepříznivé postavení žen po mateřské dovolené na trhu práce je způsobeno v našich podmínkách tím, že zaměstnavatelé většinou nevytvářejí pracovní místa na zkrácenou pracovní dobu, ale dávají přednost vícesměnným provozům. [H. Bednářová, 2002: s.69]

Úřady práce se setkávají s projevy diskriminace žen ve dvou úrovních. Tou první je diskriminace při přístupu k zaměstnání. Při hlášení volných pracovních míst se často setkáváme s inzeráty typu: hledáme mladé muže, přijmeme spolupracovníka apod.

V druhé úrovni se uchazečky o zaměstnání setkávají s diskriminací při výběrových řízeních na obsazování volných pracovních míst. Často se vracejí na úřad práce znechuceny jednáním u zaměstnavatelů, jejich stížnosti jsou však spíše stesky nad nespravedlností, ale jen výjimečně podávají na zaměstnavatele stížnost. Diskriminaci při pohovoru u zaměstnavatele najdeme ve struktuře otázek, které jsou ženám pokládány. Jsou to totiž otázky na věk, rodinný stav, počet dětí a jejich věk. Stává se totiž zejména u žen po mateřské dovolené, že přijímací pohovor po sdělení počtu a věku dětí končí. [*Jak dosáhnout rovnosti na trhu práce*, 2001: s. 22]

V České republice se lidem v problémových nebo krizových situacích věnuje řada institucí. Některé z nich se nacházejí v každém okrese, některé však mohou mít pouze regionální působnost. Informace o těchto institucích jsou dostupné na městských a okresních úřadech. Mezi základní instituce, které mohou pomoci lidem v problémových situacích, patří: Referát sociálních věcí městského nebo okresního úřadu, Poradna pro rodinu, manželství a mezilidské vztahy, Policie České republiky, Psychiatrické ambulance, Pedagogicko psychologická poradna, Úřad práce, Linka důvěry nebo Linka SOS a Poradna pro ženy.

5. DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Dotazník byl zaměřen na diskriminaci žen při ucházení o práci. Dotazníky byly rozdány v rámci poskytování základního poradenství z pracovního práva na Oblastním inspektorátu práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj se sídlem v Hradci Králové. Tato instituce mimo jiné poskytuje „...zaměstnavatelům a zaměstnancům bezúplatně základní informace a poradenství týkajících se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek.“ [zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, § 5 odst. 1 písm. k)]

Tuto skutečnost jsem využil a rozdál jsem celkem 30 dotazníků, návratnost čítala 26 (tzn. 87%). Dotazníkové šetření jsem zaměřil na ženy, které přišly na poradenské místo v Pardubicích a v Chrudimi z důvodu porovnání se statistickými údaji pro Pardubický kraj. Vzhledem k nízkému počtu respondentek, které byly ochotné zodpovídat na otázky, nelze vyvozovat přesné, zcela vypovídající závěry. Dotazníky navíc ženy vyplňovaly za mé asistence, při případných nejasnostech jsem totiž specifikoval a upřesňoval otázky. Z tohoto důvodu mohlo dojít k určitým nesrovnalostem, případně klamným informacím. Ženy se mohli obávat prozrazení, nebo i zneužití údajů, odpovědi tedy nemusely být zodpovězeny pravdivě. Ke ztrátě anonymity mnohdy došlo již před vyplňováním dotazníku, ženy se při příchodu na náš úřad většinou představují. Tím si i vysvětlují prázdné dotazníky, které se mi vrátily.

Cílem tohoto dotazníku bylo potvrdit fakt, že se ženy s diskriminací skutečně setkávají.

V rámci svého výzkumu jsem si položil tyto otázky:

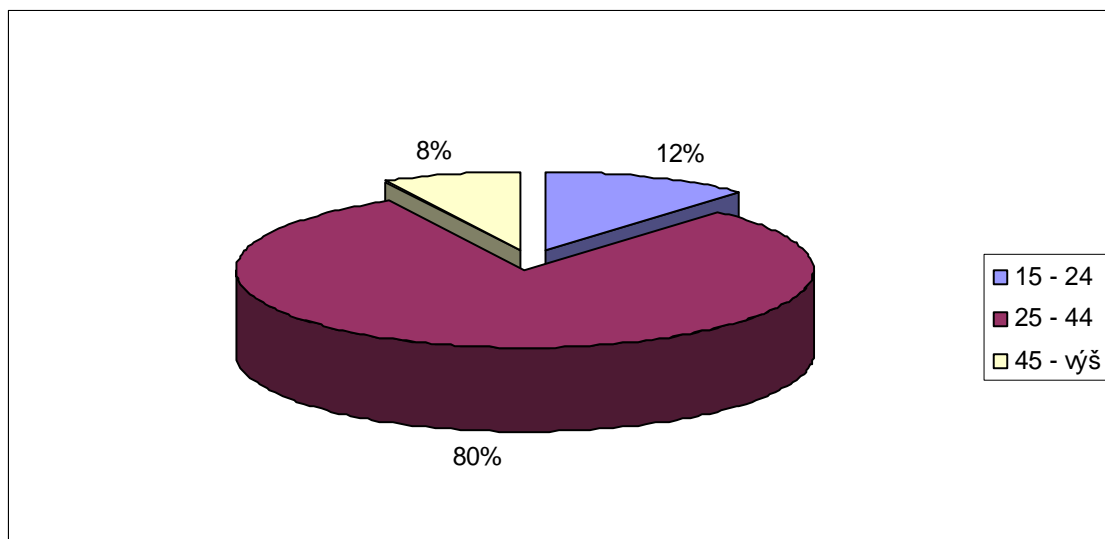
- V jaké věkové struktuře jsou ženy nejčastěji diskriminovány?
- Souvisí nebo může souviset jejich diskriminace s péčí o malé dítě?
- U kterých zaměstnavatelů k diskriminaci dochází?
- Jakým způsobem ženy na diskriminaci reagují nebo by reagovaly?

Na základě takto položených otázek předpokládám:

- s diskriminací se nejčastěji setkaly ženy ve věkovém rozmezí 25 – 44 let
- nejčastějším důvodem diskriminace bude péče o malé děti
- diskriminované ženy se budou ucházet o zaměstnání nebo budou zaměstnání u menších zaměstnavatelů

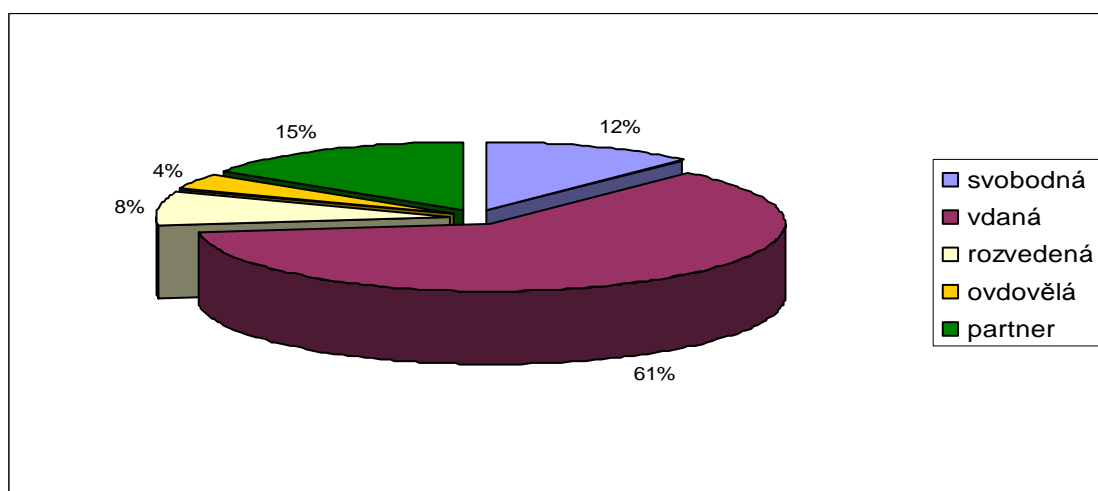
- diskriminované ženy se proti diskriminačnímu jednání žádným způsobem neohradily, nebo by se neohradily

Graf č. 1: Věkové rozvrstvení respondentek



Z výše uvedeného grafu vyplývá, že převážná většina dotazovaných žen, tedy 80%, byla ve věkové skupině 25 – 44 let. Počet 12% dotázaných žen spadá do věkové skupiny 15 – 24 let a 8% bylo ve věku 45 let a výše. Ženy v rozmezí 25 – 44 let tvoří specifickou sociální skupinu uchazečů o zaměstnání. Lze předpokládat, že pečují nebo se chystají pečovat o svou rodinu, malé děti.

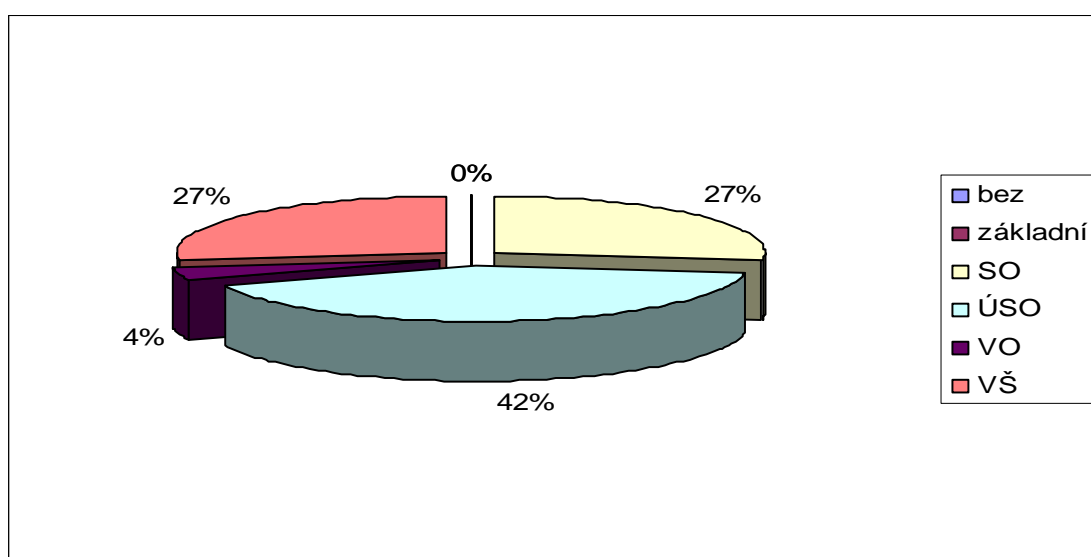
Graf č. 2: Rodinný stav respondentek



Největší podíl dotázaných žen, 61%, byly vdané ženy. Následovaly ženy žijící v partnerském vztahu 15%. Svobodné ženy zaujímaly 12%. Nejmenší procento představovaly ženy rozvedené 8% a ovdovělé 4%. Tento výsledek se dal předpokládat, protože ženy ve věkovém rozmezí 25 – 45 budou nejspíše vdané, nebo budou žít v partnerském vztahu, tudíž bude platit domněnka péče o malé dítě.

Z obou grafů lze konstatovat, že dotazníkové šetření je v podstatě zaměřeno na ženy v produktivním věku, které pečují o malé dítě.

Graf č. 3: Vzdělání respondentek



Největší počet dotázaných žen měla úplné střední odborné vzdělání s maturitou, konkrétně 11 žen, tj. 42%. Následovaly ženy se středním odborným vzděláním a ženy s vysokoškolským vzděláním. Tyto dvě skupiny byly shodně zastoupeny 27 %, tj. 7 dotázanými ženami. Jedna dotázaná žena měla vyšší odborné vzdělání. Ženy bez vzdělání nebo ženy se základním vzděláním nejsou v tomto výzkumu zastoupeny. Tuto skutečnost jsem předpokládal, jelikož v současném sociálním systému je minimum lidí bez vzdělání, což potvrzují i statistiky úřadu práce, kde ženy bez vzdělání tvoří jen nepatrnou část uchazečů o zaměstnání. U žen se základním vzděláním byl stejný předpoklad, protože pro tuto skupinu je menší nabídka pracovních příležitostí, tudíž tyto ženy patří spíše mezi dlouhodobě nezaměstnané. Zajímavé srovnání se naskytlo při porovnání diskriminace a dosaženého vzdělání. Z odpovědí vyplynulo, že

diskriminovány se cítily být 4 vysokoškolsky vzdělané a 7 s úplným středním vzděláním s maturitou.

Tabulka č. 1

Velikost zaměstnavatele	respondentky
0 - 9	5
10 - 24	6
26 - 99	9
100 - výš	6
celkem	26

Tabulka č. 2

Oblast práce	respondentky
státní zaměstnanec	6
zaměstnanec v soukromém sektoru	20
celkem	26

Tabulka č. 3

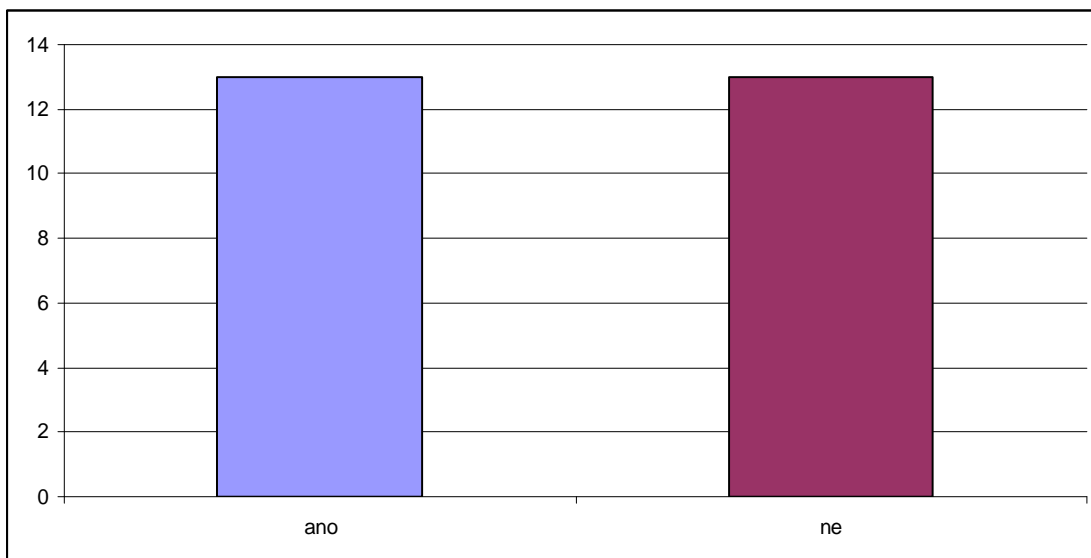
Pracovní zařazení	respondentky
dělnická profese	6
oblast služeb	11
THP	9
celkem	26

Z otázky č. 4 dotazníkového šetření vyplynulo (tabulka č. 1), že nejvíce dotázaných respondentek se ucházelo o zaměstnání u zaměstnavatele o velikosti 26 – 99 zaměstnanců. Shodně 6 žen odpovědělo, že se ucházelo o zaměstnání u zaměstnavatele 10 – 24 zaměstnanci a 100 a více zaměstnanci. Pět žen odpovědělo, že se ucházelo o zaměstnání u malých zaměstnavatelů o velikosti 0 – 9 zaměstnanců.

Na otázku č. 5 (tabulka č. 2) odpovědělo 20 žen se ucházelo o zaměstnání v soukromém sektoru. Šest žen uvedlo, že žádalo o zaměstnání ve státním sektoru.

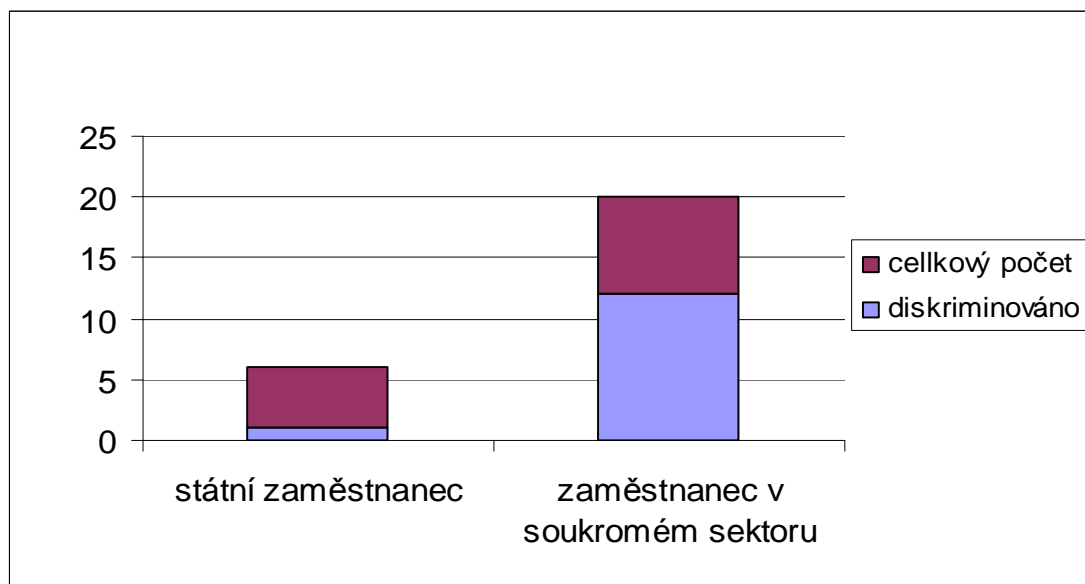
Co se týká pracovního zařazení (tabulka č. 3), nejvíce dotázaných žen odpovědělo, že chtělo být zaměstnáno v oblasti služeb. Takto reagovalo 11 žen. Devět žen zodpovědělo, že se ucházelo o technicko – hospodářské práce. Zbývajících šest respondentek uvedlo, že se usilovalo o zaměstnání v dělnických profesích.

Graf č. 4: Diskriminační zacházení



Z vyplněných dotazníku vyplynulo, že polovina žen, tj. 13, má zkušenost s diskriminačním jednáním při ucházení o zaměstnání a druhá polovina se s tímto jednáním nesešla, nebo jednání nepovažovala za diskriminační. Z tohoto lze vyvodit a potvrdit domněnku, že k diskriminaci dochází, i když nelze paušálně uvést, zda u plné poloviny žen.

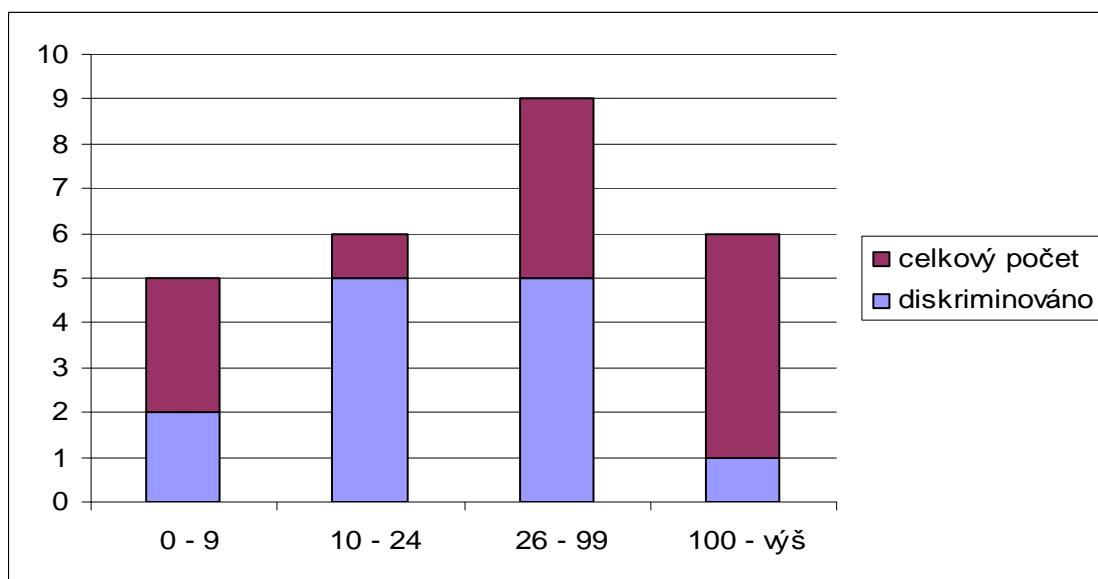
Graf č. 5: Oblast práce



Jak jsem předpokládal, diskriminační chování se nejčastěji vyskytovalo v soukromém sektoru. Soukromí podnikatelé většinou vyžadují zaměstnance na plný

úvazek, u kterého kladou důraz na plné využití pracovní doby. Bohužel je zažitý předsudek, že tyto skutečnosti nemůže matka s malými dětmi nabídnout. Tito zaměstnavatelé, nejsou tak znalí zákonů, proto se při výběrovém řízení dotazují na věci, které jsou v rozporu se zákonem. Naopak státní organizace jsou si většinou vědomi svých zákonných možností. Je zde většinou větší možnost úpravy pracovní doby. Pokud se zde vyskytuje nějaká forma diskriminace při ucházení o zaměstnání, jedná se většinou o skrytou formu při výběrovém řízení. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že šest žen se ucházelo o zaměstnání ve státním sektoru a z toho jedná žena se při tomto cítila být diskriminována. Tzn. že míra diskriminačního jednání u uchazeček ve státním sektoru byla 20%. Naproti tomu z 20 žen, které se ucházely o zaměstnání v soukromém sektoru se s diskriminačním jednáním setkala 12 uchazeček o zaměstnání, tzn. 60%.

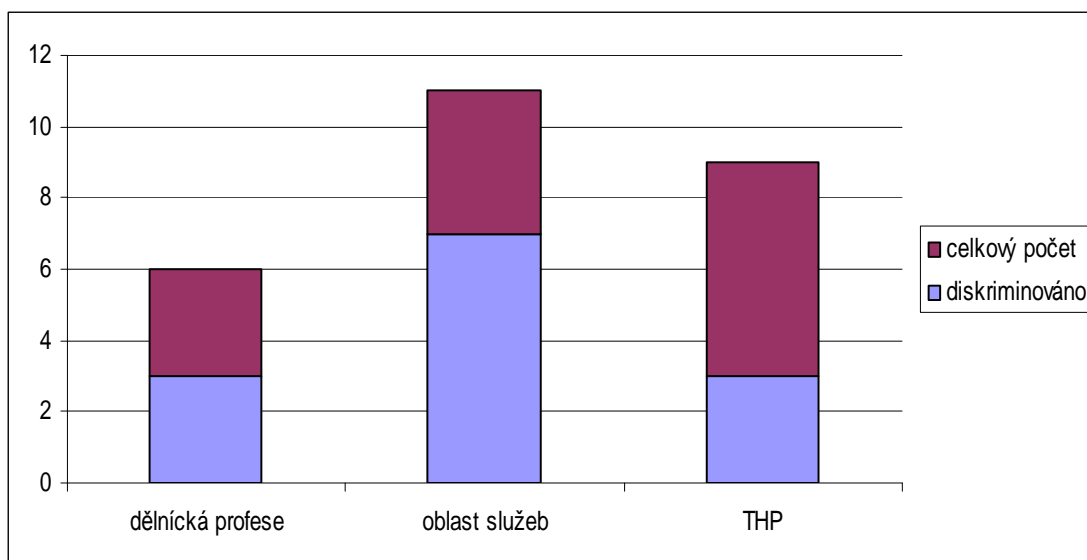
Graf č. 6: Velikost zaměstnavatele



Očekával jsem, že diskriminační jednání se bude vyskytovat spíše u menších a středních zaměstnavatelů. Tyto firmy jsou většinou postaveny na základě tzv. „rodinných firem“, kde jsou většinou požadavky na dlouhodobé zaměstnání. Není v silách těchto firem, aby byly zajištěny technicky a právně jako velcí zaměstnavatelé, tudíž ani jejich právní podvědomí není takové jako u velkých firem. Z tohoto důvodu jsem se domníval, že výsledky ukáží diskriminační jednání právě u těchto firem. Větší zaměstnavatelé mají kvalitní zázemí složené z personálních a právních oddělení, výběrová řízení jsou tudíž organizována právě těmito odděleními. U větších zaměstnavatelů se může vyskytovat

i více možností na úpravu pracovní doby. Dále jsem předpokládal, že u větších zaměstnavatelů nebude v takové míře docházet k diskriminačnímu jednání při ucházení o zaměstnání, protože že v těchto firmách (především výrobních) je poměrně vysoká fluktuace lidí. I z tohoto důvodu je zde větší šance uspět při získání pracovního místa. Z odpovědí žen, které vyplnily dotazník vyplynulo, že nejvíce žen se cítilo být diskriminováno při ucházení o zaměstnání ve firmě o velikosti deset až dvacet pět zaměstnanců, kde míra diskriminace činila 83%. Tzn. že 5 žen ze šesti, které vyplnily dotazník, uvedlo, že se setkalo s diskriminací při ucházení o zaměstnání u zaměstnavatelů o velikosti 10 - 24 zaměstnanců. Druhá nejvyšší míra diskriminace byla zjištěna u zaměstnavatelů o velikosti dvacet šest až devadesát devět zaměstnanců. Zde tato míra činila 56%, tzn. pět žen z devíti. Dvě ženy z pěti, tj. 40%, uvedly, že se s tímto jednáním setkaly u zaměstnavatele o velikosti do devíti zaměstnanců. Jedna žena ze šesti uvedla, že se cítila být diskriminována u zaměstnavatele nad sto zaměstnanců. Moje vize se úplně nevyplnily. Předpokládal jsem větší zastoupení u firem s 0 – 9 zaměstnanci. Toto přisuzuji pravděpodobně tomu, že tyto firmy přijímají zaměstnance z okruhu příbuzných nebo na základě osobních doporučení.

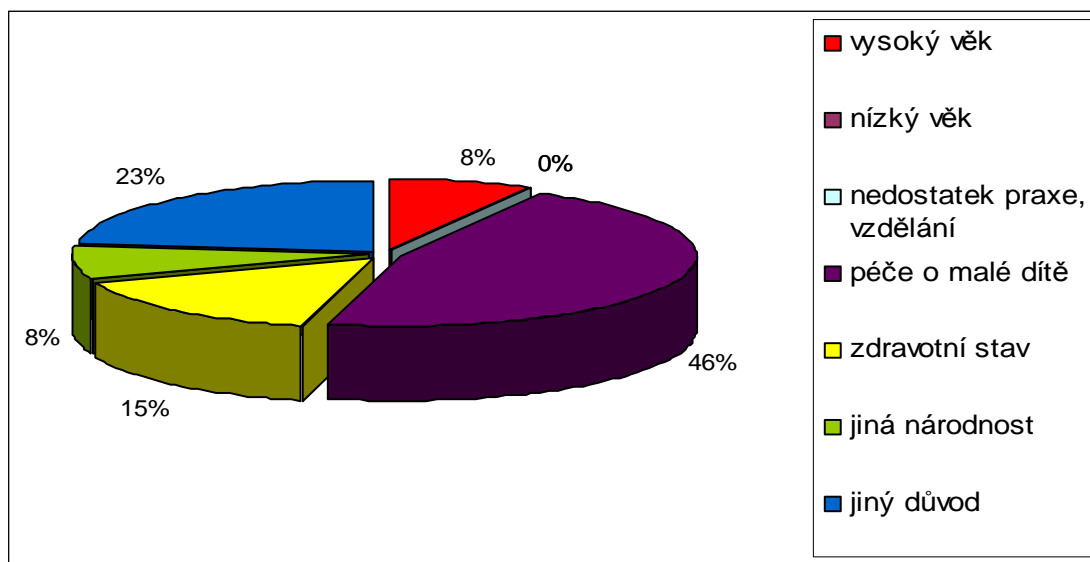
Graf č. 7: Pracovní zařazení



Pracovním zařazením, ve kterém se uchazečky o zaměstnání nejčastěji cítily být diskriminovány byla oblast služeb. Zde sedm žen z jedenácti, uvedlo, že se cítila diskriminována při ucházení o zaměstnání. Dalším pracovním zařazením s největší

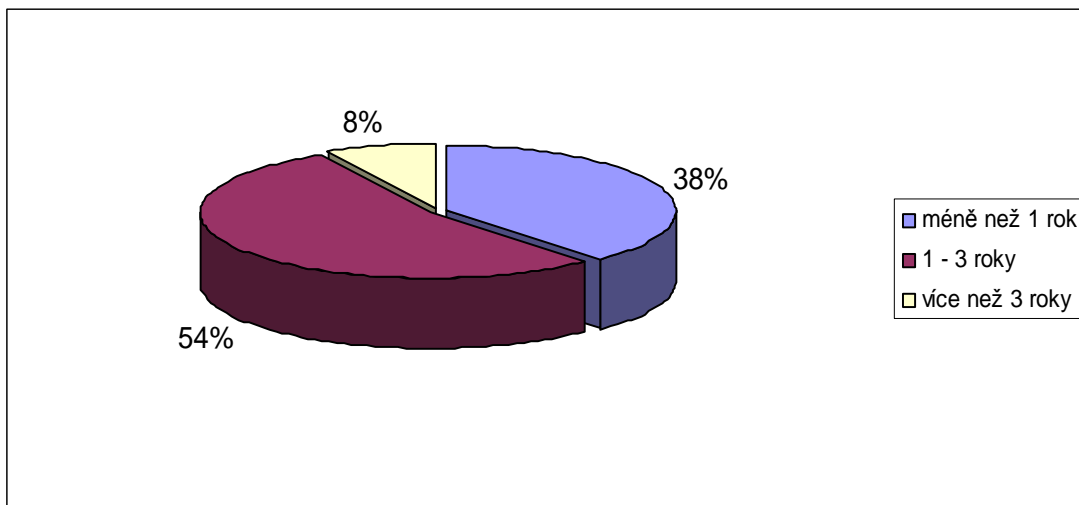
mírou diskriminace dle mého dotazníkového šetření byly dělnické profese a technicko – hospodářští pracovníci.

Graf č. 8: Důvod diskriminace



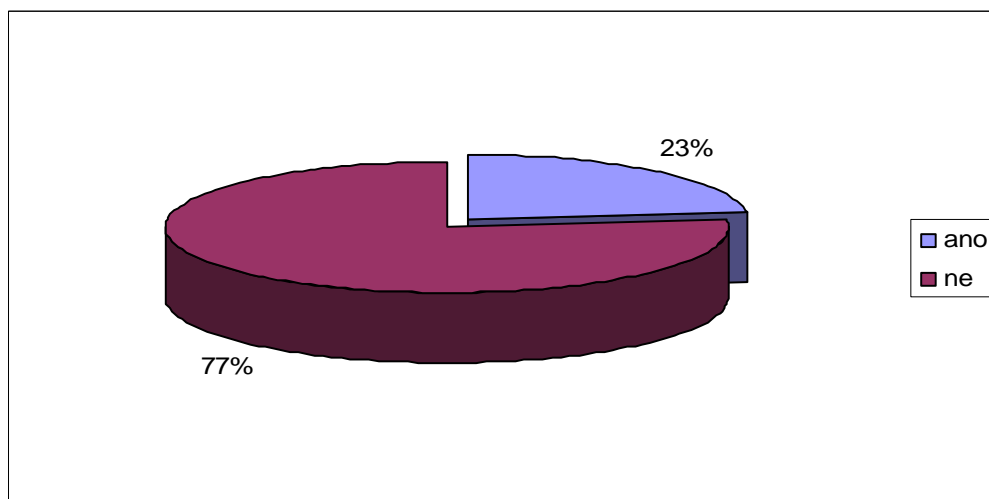
Předpokladem této práce bylo prokázat, že jednu z nejvíce ohrožených skupin žen ucházejících se o zaměstnání tvoří ženy pečující o malé děti. To potvrdila otázka č. 8, ve které ženy odpovídaly na tuto otázku: Z jakého důvodu při ucházení o zaměstnání jste se cítila diskriminována. Z celkového počtu 13 diskriminovaných žen polovina uvedla, že se cítily být diskriminovány z důvodu péče o malé dítě, 3 ženy zodpověděly jiný důvod. Dvě svobodné ženy důvod diskriminace viděly v plánování svého budoucího života, založení rodiny a s tím související odchod na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Dalším důvodem, proč se ženy cítily být diskriminovány při ucházení o zaměstnání, byl zdravotní stav. Takto odpověděly dvě ženy. U těchto dvou žen je zajímavá konfrontace s věkem, obě totiž spadaly do kategorie 25 – 44 let, kde bych spíše předpokládal diskriminaci z důvodu péče o malé děti. Na diskriminační důvody týkající se vysokého věku a jiné národnosti odpověděla pouze jedna žena. Z důvodu nízkého věku nebo nedostatku praxe a vzdělání se necítila žádná žena takto diskriminována. To lze opět vztáhnout na věkové rozvrstvení respondentek, na můj dotazník ženy příliš mladé neodpovídaly.

Graf č. 9: Doba, kdy došlo k diskriminačnímu jednání



Doba, kdy došlo k diskriminačnímu jednání byla nejčastěji mezi jedním až třemi roky, a to v 54%. Takto odpovědělo sedm žen. V době kratší než jeden rok se cítilo být diskriminováno 5 žen, tj. 38%, a dobu delší než 3 roky uvedla pouze jedna žena. Tuto otázku jsem musel jednotlivým respondentkám osvětlit. Časové vymezení jsem předpokládal využít pro srovnání s krajskými čísly. Statistické údaje Pardubického kraje jsou zpracovány a uvedeny za loňský rok. U žen, které se setkaly s diskriminací více než před třemi lety, by nemohlo dojít k adekvátnímu srovnání.

Graf č. 10: Ohrazení se proti diskriminačnímu jednání



Zajímavé výsledky přinesly odpovědi na otázku č. 10, která zněla: „Ohradila jste se nebo ohradila byste se proti diskriminačnímu zacházení?“ Celých 77% procenta žen, tj. 20 žen z 26 odpovědělo, že proti tomuto jednání se nikterak neohradilo nebo by se

neohradilo. Tuto skutečnost přisuzují tomu, že ve většině případů je uchazečka o zaměstnání nachází sama v psychicky náročné situaci, jakým určitě výběrovém řízení je. Mnohdy si ani neuvědomuje, že některé otázky položené potencialem zaměstnavatelem jsou diskriminačního charakteru. Tyto výsledky (77% záporných odpovědí) si vysvětlují i tím, že i když ženy vědí, že kladené otázky mají diskriminační charakter, ve snaze získání pracovního místa tuto skutečnost přecházejí. Pakliže by se nějakým způsobem ohradily, je téměř jisté, že toto místo nezískají. Další skutečností může být i to, že vědí, že by bylo velice obtížné prokázat toto diskriminační jednání. Nový antidiskriminační [zákon zák. č. 198/2009 Sb, rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů] sice určuje, že pokud dojde k přesně daným typům diskriminačního jednání, je povinen je prokazovat ten, kdo takto měl jednat. Ne všechny ženy toto vědí a jestliže vědí, odrazuje je případně vleklé soudní jednání.

Zbylé ženy uvedly tyto způsoby obrany: Tři ženy by si stěžovaly na příslušném úřadu práce, dvě ženy by se ohradily přímo na místě při pohovoru, případně by zašly za ředitelem společnosti. Dalšími způsoby, jak by se ženy ohradily proti diskriminačnímu jednání by byla stížnost na příslušné místní firemní odbory, rada u právníka. Pouze jedna žena uvedla, že pokud by diskriminační jednání „přesáhlo určitou mez“ zvažovala by podání žaloby u soudu. Toto uvedla vysokoškolsky vzdělaná žena, která se s diskriminačním jednáním ještě nesetkala.

Míra nezaměstnanosti žen v Pardubickém kraji podle věku a vzdělání

Porovnáním statistických údajů poskytnutých Úřadem práce v Pardubicích (počet uchazeček o zaměstnání dle věku) a údajů Českého statistického úřadu (celkový počet žen podle věku) vyplynulo, že nejvyšší míra nezaměstnanosti v Pardubickém kraji je u žen ve věkovém rozmezí 45 let a výše. Byly použity počty žen do věku 60 let, protože v současné době odchází ženy se dvěma dětmi do důchodu právě v 60ti letech. Míra nezaměstnanosti u těchto žen činila 7,44%. Druhou nejvyšší míru nezaměstnanosti vykazovaly ženy ve věkovém rozmezí 25 – 44 let, a to 7,05%. Nejnižší míru nezaměstnanosti vykazovaly ženy ve věku 15 – 24 let, a to 5,34%.

Výpočet míry nezaměstnanosti žen v Pardubickém kraji dle věku:

$$\text{Míra nezaměstnanosti žen dle věku v Pardubickém kraji (v \%)} = \frac{\text{údaje ÚP} \times 100}{\text{údaje ČSÚ}} = \frac{\text{počet uchazeček o zaměstnání dané věkové skupiny v Pardubickém kraji} \times 100}{\text{celkový počet žen dané věkové skupiny v Pardubickém kraji}}$$

Co se týká míry nezaměstnanosti žen podle dosaženého vzdělání, tak nejvyšší míru nezaměstnanosti zaujímaly ženy se základním vzděláním a bez vzdělání, a to 6,26%. Zhruba stejnou míru nezaměstnanosti tzn. 6,17% vykazovaly ženy se středním vzděláním bez maturity. Ženy se středním vzděláním s maturitou vykazovaly 3,85% míry nezaměstnanosti. Nenižší míru nezaměstnanosti tj. 2,13% vykazovaly ženy s vysokoškolským vzděláním. Jednotlivé míry nezaměstnanosti byly získány poměrem celkového počtu žen v Pardubickém kraji dle vzdělání a počtem uchazeček o zaměstnání dle vzdělání v Pardubickém kraji.

Výpočet míry nezaměstnanosti žen v Pardubickém kraji dle vzdělání:

$$\text{Míra nezaměstnanosti žen dle vzdělání v Pardubickém kraji (v \%)} = \frac{\text{údaje ÚP} \times 100}{\text{údaje ČSÚ}} = \frac{\text{počet uchazeček o zaměstnání daného vzdělání v Pardubickém kraji} \times 100}{\text{celkový počet žen daného vzdělání v Pardubickém kraji}}$$

Tyto výsledky vykazovaly zajímavou skutečnost, pokud bych je porovnal s výsledky svého dotazníkového šetření. Ženy s nejvyšším dosaženým vzděláním zaujímaly nejmenší procento uchazeček o zaměstnání, ale zároveň se cítily být nejvíce diskriminovány. Dle mého subjektivní názoru, ženy vzdělané nemají strach hovořit o aktuálních problémech. Zároveň si ale uvědomují, že vzorek nebyl natolik reprezentativní, aby se z něho daly vyvozovat jednoznačné závěry.

Velmi jednoduše řečeno z dotazníkového šetření vyplynulo, že se s diskriminačním jednáním při ucházení o zaměstnání nejvíce setkala vdaných žen mezi 25 – 44 lety s úplným středním odborným vzděláním. S tímto jednáním přišly do styku

u zaměstnavatele v soukromém sektoru s 10 – 99 zaměstnanci, který podnikal v oblasti služeb. K tomuto jednání došlo mezi jedním až třemi roky, a to z důvodů péče o malé dítě. Proti tomuto jednání se dotázané ženy nijak neohradily. Pokud by k tomuto jednání opět došlo, neudělaly by opět nic.

Ale toto jednoduché shrnutí nestačí, je třeba vzít v úvahu, za jakých okolností a který vzorek žen odpovídal. I když musím zohlednit fakt, že informace získané od vybraných žen nejsou natolik reprezentativní jako již zveřejněné studie, lze z nich přesto vyvodit tyto závěry. Problém diskriminace je velice aktuální a je třeba jej řešit. Z vyplněných dotazníku vyplynulo, že polovina žen má zkušenost s diskriminačním jednáním při ucházení o zaměstnání a nejvíce z důvodu péče o malé děti. Tyto ženy jsou nejohroženější skupinou. Příčin je celá řada a jsou uvedeny v kapitole týkající se diskriminace i nezaměstnanosti. Diskriminace tedy do jisté míry souvisí s věkem, vzděláním i oblastí pracovního zařazení. Mladé ženy hledají zaměstnání hůře, a proto se mohou i častěji setkat s diskriminací. Tyto ženy mají omezený výběr při opětovném nástupu do zaměstnání, ztrácejí kontakt s trhem práce a pracovním prostředím, dostávají se do izolace. Při úsilí získat zaměstnání podle mého názoru snadněji podléhají diskriminačnímu jednání. Zaměstnání hledají u menších firem, a to zejména v soukromém sektoru. To se mi opět potvrdilo v mém šetření, celkem 12 žen z 20 ucházející se o zaměstnání v soukromém sektoru, bylo nuceno čelit diskriminačnímu jednání. Dále by se dalo uvést, že ženy neví, jakým způsobem by reagovaly na diskriminaci, což potvrdila poslední otázka. Více než 2/3 dotazovaných žen nevědělo, jak by se diskriminaci bránily.

6. ZPŮSOBY ŘEŠENÍ DISKRIMINACE

Cílem této práce bylo potvrdit, že ženy se setkávají s diskriminací a že velice častou příčinou diskriminace je péče o malé děti. Ženy - matky jsou jednou z nejvíce ohrožených skupin při ucházení o zaměstnání. Z šestadvaceti dotázaných žen plná polovina odpověděla, že se cítila být při ucházení o zaměstnání určitým způsobem diskriminována. A právě péče o malé dítě nebo plánování rodiny byly nejčastějšími diskriminačními důvody. Ženy během mateřské dovolené na určitou dobu opouští zaměstnání. Délka této absence je různá, závisí na počtu dětí a finanční situaci rodiny. Za tuto dobu žena ztrácí svou kvalifikaci, kontakt s trhem práce a pracovním prostředím. Vzhledem ke svým mateřským povinnostem, péči o domácnost se ženy – matky dostávají do izolovaného postavení, z čehož vznikají adaptační, komunikační bariéry a ztráta sebevědomí.

Tuto hypotézu potvrdil i kvantitativní výzkum Gender Studies o.p.s. z června roku 2009. Tento výzkum byl realizován v rámci projektu „Zaměstnavatelé pro sladění osobního a pracovního života“, který byl financován Evropským sociálním fondem a magistrátem hl.m. Prahy. Dílčími cíly výzkumu bylo zjistit zkušenosti se sladěním práce a rodiny, a to zkušenosti s návratem z rodičovské a mateřské dovolené, s udržením kontaktu během mateřské dovolené a rodičovské dovolené, dále zkušenosti s prací při mateřské a rodičovské dovolené. Cílem bylo zároveň identifikovat i ideální představu o tomto průběhu, identifikovat vnímání a zkušenosti s diskriminací na základě rodičovství a identifikovat kroky, které by byly matkami uvítány ze strany zaměstnavatelů.

Cílovou skupinou byly matky s dětmi ve věku 10-ti let a mladšími. Na dotazník odpovídalo 605 respondentek, z toho 350 respondentek bylo z hlavního města Prahy. Tímto výzkumem bylo mimo jiné zjištěno, že nezřídka dochází k diskriminaci na základě rodičovství. Jedna z otázek tohoto výzkumu zněla „Měla jste někdy pocit, že jste diskriminovaná kvůli svému mateřství/rodičovství? (např. při hledání nového zaměstnání po skončení MD/RD)“ Na tuto otázku odpovědělo 24% respondentek rozhodně ano a 30% spíše ano. 31% respondentek odpovědělo, že spíše ne a 15% odpovědělo, že rozhodně ne. Z tohoto vyplývá, že více jak polovina dotázaných

respondentek, tj. 54 %, měla pocit, že dochází při hledání zaměstnání k diskriminaci. [www.genderstudies.cz]

Jak už bylo řečeno, zákon (zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, antidiskriminační zákon – viz. příloha č. 3, 4) zakazuje jakýkoliv způsob přímé či nepřímé diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Zaměstnavatel smí dle zákoníku práce vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od uchazeče o práci jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Jedná se o údaje, které zaměstnavatel potřebuje pro personální řízení a administrativu na základě zvláštních právních předpisů (např. pro potřeby zdravotního a sociálního pojištění).

Praxe vypadá častokrát jinak. Zaměstnavatelé si nejprve zjišťují, zda dotyčná osoba splňuje požadavky na zadanou pracovní pozici, tj. zda splňuje vzdělání, odbornou praxi a jiné kvalifikační předpoklady. Poté mnohokrát zjišťují i informace, které jsou osobního charakteru a jejichž vyžadování je v rozporu se zákonem (např. otázky týkající se budoucího mateřství či péče o dítě). Toto protizákonné jednání se nejvíce vyskytovalo, jak můj průzkum potvrdil, u menších zaměstnavatelů, kteří jsou více závislí na produktivitě svých zaměstnanců a nemají takové personální a administrativní možnosti jako větší zaměstnavatelé.

Uchazeč o zaměstnání může odmítnout poskytnout tuto informaci, ale vystavuje se tím většímu riziku od zaměstnavatele v přijmutí do zaměstnání. Nezřídka pak dochází i ke skrytému diskriminačnímu jednání, tzn. že zaměstnavatelé přímo nesdělí uchazeči o zaměstnání, že důvodem nepřijetí byl některý z důvodů, který je v rozporu se zákonem. Uchazeč o zaměstnání je pouze odmítnut, jelikož ze zákona nejsou zaměstnavatelé povinni sdělit důvody odmítnutí. Prokazování tohoto diskriminačního jednání je v praxi velice obtížné, protože k němu dochází zpravidla bez přítomnosti dalších osob. [www.zamestnanost.poradna-prava.cz]

Proti nerovnému zacházení při ucházení o zaměstnání se lze bránit několika způsoby. *Vyjednávání* – cílem vyjednávání by neměla být ani tak náprava dané věci, jako spíš sběr informací a důkazů pro další možnosti obrany.

Mediace, tj. forma smírného řešení. Jedná se o mimosoudní řešení za pomoci speciálně vyškoleného odborníka - mediátora, který se snaží spor řešit vzájemnou dohodou obou

stran. S mediací musí souhlasit obě strany, tzn. diskriminující a diskriminovaný. Ani jednu stranu nelze k jednání nutit. [www.ochrance.cz]

Stížnost na příslušný správní orgán, v případě diskriminace v přístupu k zaměstnání se může dotyčná fyzická osoba obrátit se stížností na příslušný správní orgán, který vykonává kontrolní činnost v této oblasti, tj. místně příslušný úřad práce. Úřad práce nemůže ale řešit individuální spory mezi uchazečem a zaměstnavatelem. Může na základě stížnosti (podnětu) provést kontrolu a pokud zjistí porušování zákona, může uložit peněžitou pokutu až do výše 1.000.000,-Kč. Poté písemně obecně informuje toho, kdo podnět podával, o výsledku kontroly. I tuto informaci může diskriminovaná osoba použít u další možnosti obrany.

A poslední možnost, občan se obrátí na *soud*. Může se domáhat upuštění od diskriminujícího chování a jednání podáním žaloby na ochranu před konkrétním diskriminačním případem (například pro nepřijetí do zaměstnání z důvodu svého náboženského vyznání, etnického původu). Je možno se domáhat, aby bylo zanecháno diskriminace, byly odstraněny její následky, či bylo přiznáno přiměřené zadostiučinění (např. omluva, případně i v penězích vyplacená náhrada nemajetkové újmy). Tato forma obrany by měla být až krajním řešením. Žaloba se podává na okresní místně příslušný soud žalovaného, tzn. toho, kdo se dopustil diskriminačního jednání. Dokazování je ve sporech o diskriminaci jiné, než v ostatních soukromoprávních sporech, ale nejedná se o presumpci viny, jak se často mylně tvrdí. Ve sporech o diskriminaci se jedná o tzv. dělené důkazní břemeno, kdy důkazy podávají obě strany. Žalobce (tj. oběť diskriminace) musí tvrdit a prokázat, že byl vystaven odlišnému či méně příznivému zacházení. Pokud toto prokáže, je na žalovaném (tj. tom, kdo diskriminoval), aby naopak dokázal, že k diskriminaci nedošlo. Žalovaný musí prokázat, že jeho jednání mělo legitimní cíl, který odůvodňuje nerovný přístup. Musí také prokázat, že prostředky, které k dosažení tohoto legitimního cíle použil, byly přiměřené a nezbytné. [www.zamestnanost.poradna-prava.cz]

Ve prospěch zmírnění diskriminačních praktik vůči matkám malých dětí by přispělo dle mého názoru několik postupů.

Jedním z nich je například větší zapojení otců do péče o děti a domácnost, které by snižovalo absence matek v zaměstnání tím, že by na určitý čas mohl převzít nezbytnou

celodenní péči o děti (rodičovská dovolená, ošetřování nemocného dítěte) otec. Zaměstnavatel by si pak nemohl být tolik jistý, že matka bude díky skutečnosti, že má malé dítě či děti, čerpat častěji volno v zaměstnání a bude mít vyšší absence v porovnání s ostatními zaměstnanci. Navíc absence v souvislosti s čerpáním volna v nemoci jsou daleko vyšší než ty, které jsou způsobené využitím volna na ošetřování člena rodiny (většinou nemocného dítěte). Zaměstnavatelé by si měli být vědomi toho, že v rodičích malých dětí získávají stabilní zaměstnance, kteří méně často mění zaměstnání z vlastního rozhodnutí. Pokud je jim umožněno časově skloubit rodinné a pracovní povinnosti, není důvod, proč by měli být horšími zaměstnanci než ti bezdětní.

Zákon by měl zaměstnavatelům nabízet více možností, jakým způsobem vyjít vstříc svým zaměstnancům s dětmi k lepšímu sladění rodinných a pracovních povinností. Rozšíření možností výběru by mělo přispět ke zkvalitnění vztahu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, kdy obě strany budou moci svobodně volit z více variant podle aktuálních podmínek a potřeb. Pokud by se významně legislativně posílila pozice žen matek ve vztahu k zaměstnavateli, pak by v ČR bohužel hrozilo, že by se zaměstnavatelé ještě více než dnes vyhýbali zaměstnávání žen s malými dětmi.

Na straně zaměstnavatelů zatím existuje úplná absence tzv. „family friendly“ přístupu, založeného na větším vzájemném respektu k zájmům zaměstnavatelů a zaměstnanců, uskutečňovaném v zájmu pozitivních efektů pro obě strany. Rezervy se týkají jak zavádění netradičních pracovních režimů, tak větší variety zaměstnaneckých výhod. Naprosto chybí iniciativa ve spolupráci se zaměstnanci na rodičovské dovolené.

Do škály aktérů, kteří mohou přispět ke zlepšení podmínek návratu na trh práce po rodičovské dovolené, je třeba zahrnout i samotné rodiče-zaměstnance nacházející se v tomto postavení. Již během rodičovské dovolené by se měli zajímat o udržení kvalifikace a kontakt se zaměstnavatelem. Jako vhodný prostředek pro udržení pozice žen na trhu práce i v jejich raných fázích rodičovství se jeví jejich zaměstnávání na zkrácené úvazky a další formy flexibilních pracovních uspořádání v době, kdy dítě ještě nedosáhlo věku tří let. Tím si žena udržuje kvalifikaci, což je pro její další uplatnění velmi prospěšné. Nejvíce přitom tehdy, pokud má více dětí krátce za sebou, čímž může být vyřazena z pracovního procesu snadno na šest a více let. Zrušení limitu možného přivýdělku platné od roku 2004 bylo v tomto smyslu jednoznačně prospěšné. Pro

potřeby takových žen by bylo ovšem dále nutné rozšířit služby péče o děti mladší tří let.
[www.rovneprilezitosti.cz]

7. ZÁVĚR

Ženy na trhu práce zaujímají nepříznivé postavení, jedná se o závažný celosvětový problém. Zaměstnavatelé v dnešní době upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence narušující plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat bez ohledu k jejich schopnostem a výkonnosti. Je obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti a dosáhnout přiměřené společenské angažovanosti žen.

Během dotazníkového šetření jsem oslovil celkem 30 žen. Stěžejními otázkami mého šetření byly otázky, které právě zohledňovaly a dávaly do souvislostí věk respondentek, vzdělání, pracovní zařazení a diskriminaci. V první řadě jsem se setkal s neochotou odpovídat na připravené dotazníkové šetření, tuto skutečnost lze přisuzovat ožehavosti tématu a tím pádem ztrátě anonymity.

I přesto by se dalo shrnout, že diskriminace představuje velmi aktuální téma i s ohledem na to, že antidiskriminační zákon v Čechách nabyl platnosti teprve v září 2009. V mém dotazníkovém šetření se s diskriminací setkala polovina žen, a to zejména ženy mladé, ve věkovém rozmezí 25 – 44. Tyto ženy uvedly nejčastější důvod diskriminace péči o malé děti, nebo předpokládaly brzkou péči o rodinu. Co se týče vzdělání, nejčastěji byly zastoupeny ženy s úplným středním vzděláním s maturitou, a to celkem 42%. Zajímavé výsledky vyplynuly při porovnání s údaji za Pardubický kraj. Ženy s nejvyšším dosaženým vzděláním zaujímaly nejmenší procento uchazeček o zaměstnání, ale zároveň se cítily být nejvíce diskriminovány. Tyto ženy mají, dle mého názoru, omezenou možnost pracovních příležitostí. Protože se chtějí uplatnit na základě svého dosaženého vzdělání, hledají práci v soukromém sektoru a spíše u menších firem. Tyto firmy naopak potřebují zaměstnance, kteří si nenárokují čas. Jak ukázalo mé šetření, diskriminace je nejčastěji spjata se soukromým sektorem a zaměstnavateli s celkovým počtem zaměstnanců 10 – 100. Nejzajímavější odpovědi přinesla otázka poslední, kde jsem se ptal: „Jak byste se zachovala v případě diskriminačního jednání (věk, péče o dítě, praxe, vzdělání, zdravotní stav, jiná národnost) při ucházení o zaměstnání?“ 77% žen nevědělo, jakým způsobem si s danou situací vyrovnala. 8 žen napsalo, že by se ohradily na příslušném úřadu práce, nebo

firemních odborech. Pouze jedna žena uvedla, že pokud by diskriminační jednání „přesáhlo určitou mez“ zvažovala by podání žaloby u soudu. Toto uvedla vysokoškolsky vzdělaná žena, která se s diskriminačním jednáním ještě nesetkala.

V závěrečné části této práce jsem se tudíž pokusil shrnout možnosti obrany a způsoby řešení případné prokázané diskriminace. Současný český systém představuje pro ženy výraznou překážku ve vstupu a návratu na trh práce. Značný vliv na participaci žen na trhu práce má systém mateřských a rodičovských dovolených. Délka rodičovské dovolené a podmínky nároku na rodičovský příspěvek umocněné úbytkem počtu předškolních zařízení způsobují nadměrnou ztrátu lidského kapitálu žen. Důraz by měl být kladen na sladění pracovního a rodinného života. Lepší koordinaci pracovního a rodinného života by umožnila větší dostupnost prací na částečné úvazky. Pro mnoho žen s rodinnými závazky je neúnosné pracovat na plný úvazek, podpora částečných úvazků by mohla zvýšit participaci žen na trhu práce. [*Jak dosáhnout rovnosti na trhu práce*, 2001: s. 3 – 4]

Pro plnoprávnou účast žen je nutné, aby si ženy byly vědomy svých práv, aby se zvýšila obecná informovanost o tomto problému včetně informovanosti mezi ženami a aby ženy získaly rovné možnosti na trhu práce.

SEZNAM LITERATURY

1. BUCHTOVÁ, B.: K psychologické dimenzi nezaměstnanosti, Brno, MU 1992
2. GIDDENS, A.: Sociologie, Praha, Argo 1999
3. MAREŠ, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, Praha, Slon 1994
4. MATOUŠEK, O.: Sociální práce v praxi, Praha, Portál 2005
5. VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I.: Aplikovaná sociální psychologie II., Grada 2001
6. BEDNÁŘOVÁ, H.: Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice, Praha, Český helsinský výbor, 2002
7. Jak dosáhnout rovnosti na trhu práce, Praha, Český svaz žen, 2001
8. MACHOVCOVÁ, K.: Ženy na trhu práce, Praha, Gender Studies, 2007
9. LINHART, J A KOL. AUTORŮ: Slovník cizích slov, Litvínov, Dialog 2006
10. GEIST, B.: Sociologický slovník, Praha, Victoria Publishing, a.s., 1992
11. Zákon č. 262/2006 Sb., Zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů
12. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
13. Zákon č. 198/2009 Sb., rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
14. Informace z úřadů práce, Pardubice, Nezaměstnanost v číslech, Pardubický kraj po oblastech v číslech
URL <<http://portal.mpsv.cz>>,
15. URL <<http://www.ochrance.cz/>>, diskriminace
16. URL <<http://www.rovneprilezitosti.cz>>, info, články, publikace
17. URL<<http://zamestnanost.poradna-prava.cz/diskriminace-v-pristupu-k-zamestnani.html>>
18. URL<<http://genderstudies.cz> html>
19. URL<<http://nasepenize.cz> html>
20. MYSÍKOVÁ, M.: Diplomová práce, Postavení žen na trhu práce, Univerzita Karlova v Praze, akademický rok: 2005/2006

SEZNAM PŘÍLOH:

Příloha č. 1: Vzor dotazníku

Příloha č. 2: Tabulky z dotazníkového šetření

Příloha č. 3: Ustanovení ze zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanost, ve znění pozdějších předpisů

Příloha č. 4: Zák. č. 198/2009 Sb, rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Příloha č. 5: Lisabonská strategie