

Vedle reakcí inspirovaných Anderson je velmi zajímavý příspěvek Ladislava Hohoše, který do knihy přináší nový úhel pohledu. Zasazuje koncepci UZP do modelu střídání civilizací provázeného proměnou sociálních rolí. V realizaci UZP vidí možnost naplnění základního práva na lidskou důstojnost tím, že důstojnost vyváže ze spojitosti se zaměstnáním (s. 150).

V předposledním příspěvku publikace Marek Hrubec předkládá přehledné shrnutí celé diskuse a definuje jednot-

livá stanoviska autorů, na jejichž pozadí nastiňuje své stanovisko kritické teorie. Považuje za přínosné reformulovat roli UZP a zároveň pojetí svobody s UZP spojené. Pokud by tedy UZP nebyl pojímán izolovaně, ale „jako součást celého spektra zajišťující uznání a pokud by byla určena jeho role v systému, bylo by potencionálně možné jej do něj zakomponovat.“ (s. 180) UZP by tedy neměl vliv pouze na vnější život jedince, ale pozitivně by působil i v rovině vnitřní svobody.

PROČ TAKÉ NAŠE SPOLEČNOST POTŘEBUJE ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON? / ALENA KŘÍŽKOVÁ

HAVELKOVÁ, B. 2007. *ROVNOST V ODMĚŇOVÁNÍ ŽEN A MUŽŮ*. PRAHA: AUDITORIUM.

Nerovnosti v odměňování žen a mužů na trhu práce jsou, jak Barbara Havelková uvádí svou knihu, „všeobecně známým faktem“, ale skutečností také je, že její kniha je jednou z prvních publikací, které komplexně zpracovávají tuto problematiku v aktuálním kontextu českého práva. Kniha vyšla jednak v době, kdy se nerovnosti v odměňování žen a mužů staly důležitým tématem na evropské úrovni (Commission 2007; Advisory Committee 2007; Plantenga, Remery 2006), na což upozorňuje předmluva eurokomisaře pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti Vladimíra Špidly, a jednak v době, kdy byl na české politické scéně projednáván antidiskriminační zákon. Bylo by užitečné uložit knihu Barbary Havelkové jako povinnou četbu našim zákonodárcům, kteří o přijetí a podobě antidiskriminačního zákona hlasují. Autorka totiž velmi komplexním a přesným způsobem, a zároveň jazykem přístupným širokému publiku, zpracovává problematiku diskriminace v odměňování žen a mužů v českém právu s ohledem na souvislosti a závaznost evropských směrnic, včetně odůvodnění místa antidiskriminačního zákona v české legislativě. Závaznost problematiky a neznalost či neochota ze strany zákonodár-

ců a politiků řešit nerovnosti v odměňování žen a mužů dokresluje skutečnost, že u nás dosud neexistují konkrétní politiky a nástroje osvěty, prevence, monitoringu a kontroly či účinného postihu těchto přestupků (srov. Křížková 2006a).

Kniha je rozdělena do osmi kapitol, které postupují od faktického stavu nerovností, prokázaných statistikami a jejich analýzou, k teoriím, které rozdíl v odměňování žen a mužů vysvětlují, přes prameny právních úprav diskriminace v odměňování v evropském právu až k podrobnému rozboru právního stavu zakotvení boje proti diskriminaci v českém legislativním řádu. Velmi přínosné na celé knize je to, že zde výklad nekončí a autorka se v posledních dvou kapitolách pouští do analýzy mechanismů uplatňování nároků v případech diskriminace a do širší kritiky jednak politiky podpory rovnosti v odměňování a jednak faktického stavu možností dovolání se odstranění diskriminace a nápravy konkrétních žen v případech, kdy jsou diskriminovány, a navrhuje změny, ke kterým by mělo dojít, aby byla tato široce definovaná politika skutečně účinná.

Barbara Havelková kriticky analyzuje legislativní vymezení diskriminace a práva na rovné zacházení v zaměstná-

V rámci svých vystoupení členky a člen výzkumného týmu postihli proměny pracovních podmínek v dané profesní skupině po roce 1989, zaměřili se na identifikování „pozitivní“ a „negativní“ flexibility v daném povolání či profesi i na případná rizika spojená s negativní flexibilitou, kdy osu vystoupení tvořilo sledování vztahu mezi pracovním a soukromým (ať už rodinným nebo partnerským) životem.

Mezi hlavní pozitiva práce z domova (viz „Muži a ženy pracující z domova pomocí výpočetní techniky“) patří možnost organizovat si práci podle soukromých aktivit i podle vyhovujícího stylu práce, stejně tak jako možnost částečně si přizpůsobit výkon práce rodinným závazkům. Za hlavní negativa této formy práce pak informátoři podle Jany Bierzové považovali nutnost organizace pracovní doby podle potřeb klientů, práci v nesociální pracovní době a nestabilní podmínky zaměstnání. Obdobně vnímají pozitiva a negativa své práce i osoby pracující jako finanční poradci/poradkyně či pojišťovací agenti/agentky. Nicméně to, co někdo vnímá jako pozitivum výkonu své profese, jiný vnímá jako její negativum. Záleží totiž na zcela konkrétní životní situaci a jejím vyhodnocení daným aktérem, jak zaznělo z příspěvku Hany Maříkové na téma „Flexibilita místa a času: nový design profese „pojišťovák“ po roce 1989“. Radka Dudová v příspěvku nazvaném „Manažeři – vlajkonosi individualizace?“ označila českého manažera spíše za typ ideálního pracovníka v pojetí U. Becka a E. Beck-Gernsheim, neboť tráví na pracovišti dlouhé hodiny, práci si nosí domů, je časově i prostorově flexibilní, a to ve prospěch zaměstnavatele. Jeho osobní soukromé a rodinné závazky a povinnosti jsou v tomto kontextu upozaděny. V příspěvku „Na cestě je čas největším kapitálem. Kapitola ze života řidičů dálkové dopravy“ Renáta Sedláková poukázala na to, že osobní a rodinný život řidičů se často dostávají do střetu s narůstajícími profesními nároky a požadavky zaměstnavatelů. I když muži vykonávající tuto profesi bývají silně identifikováni s rolí živitele rodiny, v době volna se snaží věnovat se svým dětem. O ne-

ní, které fakticky nelze oddělit od zakotvení rovnosti žen a mužů v odměňování. Ve svém výkladu se zabývá jak jednotlivými judikaturami a vymezením pojmů v evropském právu, tak i právním stavem v České republice. V situaci, kdy se u nás vedou diskuse o tom, zda je přijetí antidiskriminačního zákona potřebné, uvádí autorka alarmující skutečnost, která je v těchto politických debatách zamlčována. S účinností Zákoníku práce z roku 2006 totiž poklesla ochrana před diskriminací a přinejmenším v otázce právních prostředků ochrany se vrátila před rok 2000 (!) (s. 38). Dokud nebude přijat antidiskriminační zákon, na který Zákoník práce odkazuje, bude tento stav pokračovat. Zamlčování důležitých skutečností a demagogická argumentace je vůbec v otázce genderové rovnosti pro současnou právní vládu signifikantní.¹ Barbara Havelková si je vědoma postojů českých zákonodárců k implementaci evropských směrnic týkajících se rovnosti pohlaví. Poukazuje totiž na historické prameny právní úpravy a garanci práva na rovné odměňování žen a mužů v Ústavě České republiky a v Listině základních práv a svobod. Na rozdíl od politiků, kteří v období před vstupem ČR do EU tvrdili, že právě tyto úpravy jsou důkazem toho, že Česká republika transpozici evropských směrnic nepotřebuje, protože rovnost pohlaví ve svém právním řádu (v Ústavě a v Listině) zakotveno má (Křížková 2006b), Havelková upozorňuje na rozhodující skutečnost, že práva zakotveného v těchto úpravách se ženy a muži prakticky nemohou domáhat (s. 28).

V dalších třech kapitolách Barbara Havelková podrobně analyzuje legislativní definice, úpravy a subjekty práva na rovné odměňování. Podrobného rozboru se tak dostává pojmům přímé a nepřímé diskriminace a jejich rozdílu, a to vše je zároveň velmi čtivě vysvětleno na jednotlivých případech judikatur Soudního dvora Evropských společností.

Za zvláště přínosné považují dvě závěrečné kapitoly, které velmi odborným a přitom konkrétním způsobem analyzují možnosti uplatňování nároků v případech diskriminace

a navrhuje některá možná opatření aktivní politiky zaměřené na podporu rovnosti v odměňování. Oceněníhodný je nejen praktický návod pro ženy, které mají podezření, že byly diskriminovány, jak přesně postupovat (s. 117–120), ale i konkrétní návrhy pro zaměstnavatele, jak vést transparentní agendu odměňování, aby k pochybnostem, zda ženy diskriminují, nedocházelo. Barbara Havelková také podrobně rozebírá téma tzv. přenesení důkazního břemena v případech soudních sporů o diskriminaci v zacházení či odměňování v zaměstnání. Její výklad je potřebný zejména proto, že odpůrci zakládají své kritiky antidiskriminační legislativy na neznalosti přesné definice a praxe uplatňování tohoto institutu a demagogicky zdůrazňují omezení základních svobod v naší společnosti či nebezpečí podkopání zásady presumpce neviny² v důsledku jeho zavedení. Nejde totiž fakticky o „přenesení“ (přesunutí či převrácení, jak bývá někdy označováno) důkazního břemena na žalovaného ani o výjimku z pravidla presumpce neviny, ale o „rozdělení“ nutnosti předkládat důkaz mezi žalující a žalovanou stranu, protože obě musí navrhnout důkazy. Diskriminace na základě určité charakteristiky (např. pohlaví) je totiž vedena motivací či pohnutkou žalované strany a tu je pro žalující stranu téměř nemožné dokázat. Zaměstnavatel tak musí předložit důkazy, že nediskriminoval, což by neměl být problém tam, kde je systém odměňování transparentní, včetně přidělování složek osobního ohodnocení a zvláštních příplatků. V případě neprůhlednosti způsobů odměňování, které probíhá na individuálním principu vyjednávání a kde bude nejspíše k diskriminaci docházet, by totiž byla právě žalující žena automaticky v důkazní nouzi. Zároveň i žalující strana musí navrhnout důkazy diskriminačního jednání zaměstnavatele.

Autorka logicky vysvětluje potřebnost antidiskriminačního zákona a zároveň i nedostatky v jeho v současné projednávané verzi. Zřejmě nejdůležitějším problémem tohoto návrhu je řešení zavedení zvláštního orgánu, který se má zabývat monitoringem a prosazováním rovnosti,

dobrovolné časové flexibilitě a rozvoji sekundárního pracovního trhu pojednával příspěvek Marcela Tomáška „Pokladní v zahraničních řetězcích“. Vynucená časová flexibilita zaměstnanců a zaměstnankyň, nedobrovolná podzaměstnanost, neboli práce na částečný úvazek tam, kde je pracujícími preferována práce na úvazek plný, časté porušování práv zaměstnanců jsou projevem procesu sekundarizace zaměstnaneckého segmentu pokladních a prodavačů/prodavaček v obchodě s potravinami a průmyslovým-spotřebním zbožím, kdy se tento proces vyznačuje rostoucí nejistotou pracovní pozice a zhoršujícími se pracovními podmínkami.

Ve speciální přednášce na téma alternativních forem pracovní činnosti vycházela její autorka Věra Kuchařová z výsledků několika výzkumů, které mapovaly zájem o tyto formy práce jak na straně zaměstnanců a zaměstnankyň, tak zaměstnavatelů. V souvislosti s flexibilitou práce, související s diverzifikací životních stylů a životních drah jedinců, bylo poukázáno na skutečnost, že je realizovatelná jen u určitých typů profesí a pracovních pozic. Zatímco zaměstnanci vykazují tendenci hodnotit flexibilitu práce častěji pozitivně, zaměstnavatelé naopak. Pokud však s ní mají zkušenosti, pokud je v jejich firmě aplikována, pak ji hodnotí shodně jako zaměstnanci, čili pozitivně. V případě částečných úvazků bývá dotazovanými poukazováno na jedné straně na jejich nedobrovolnost, na straně druhé na jejich výhodnost pro rodinu. Výzkumnice ale upozornila na skrytý problém vážící se obvykle k této formě práce, která ne vždy umožňuje profesní rozvoj jedince.

V rámci dopoledního bloku zazněla panelová diskuse věnovaná problematice částečných úvazků. Zúčastnily se jí zástupkyně neziskové sféry Mgr. Kratochvílová, a to za Ekologický právní servis, soukromou sféru reprezentovala Mgr. Formánková za firmu Nestlé a paní Jersáková působící jako Human Resource Manager ve firmě Deloitte, odbory zastupovala D. Machátová a ministerskou sféru V. Michalec za MPSV. Dopolední blok byl v panelové diskusi doplněn i o pohled ze zaměstnavatelské strany, kdy bylo upozor-

svěřením této agendy veřejnému ochránci práv. Autorka poukazuje na nesystémovost tohoto řešení. To bude znamenat pro ombudsmana, v jehož kompetenci je ochrana občanů před jednáním či nečinností orgánů veřejné správy, zřízení zcela nové kanceláře, která bude řešit vztahy soukromoprávní.

Celou knihou se line jedna velmi příjemná skutečnost, autorka totiž nepoužívá genderově neutrální jazyk, když hovoří o poškozených diskriminací v odměňování, čímž zdůrazňuje zcela známý fakt, že v naprosté většině případů jde o ženy. Barbara Havelková tak dává jasný signál, že používat v těchto kontextech genderově neutrální formulace znamená vědomě zamlčovat existenci nerovností a tak přispívat k jejich udržení a reprodukci.

Této celkově výborně zpracované publikaci je však třeba vytknout jeden nedostatek týkající se samotného vymezení rovnosti v odměňování žen a mužů, resp. genderového mzdového rozdílu. Autorka v úvodní části automaticky přejímá statistiky, které vyčíslují rozsah mzdového rozdílu mezi muži a ženami a dále ho analyzují pomocí různých proměnných, které mají v daném datovém souboru k dispozici (např. dosažené vzdělání, počet odpracovaných hodin, délka praxe apod.). Tyto analýzy (např. Jurajda 2000) po odfiltrování vlivu segregace trhu práce podle pohlaví a těchto složek lidského kapitálu označují za rozsah diskriminace v odměňování nevysvětlenou část mzdového rozdílu. Ovšem nejen nevysvětlená část mzdového rozdílu, ale i segregace trhu práce je, jak autorka správně poznamenává, také jistě částečně výsledkem diskriminace v odměňování (s. 22). A nejen to. Problém tkví v tom, že tyto statistické analýzy vlastně zamlčují nebo popírají skutečnost, že za prvé pracují pouze s omezeným souborem proměnných lidského kapitálu a to pak ovlivňuje rozsah nevysvětleného rozdílu (často neexistují u zaměstnanců údaje o počtu a věku jejich dětí apod.) a za druhé, že i přístup k lidskému kapitálu je genderovaný (dosažené vzdělání a volba oboru, péče o děti a domácnost omezující rozsah času, který mo-

hou ženy věnovat placené práci, dlouhá a málo placená rodičovská dovolená). Mohlo by se zdát, že jde o nedostatek, který je spíše třeba vytýkat ekonomům, kteří se na analýzu a vyčíslení mzdového rozdílu specializují. Nicméně vzhledem k tomu, že kniha Barbary Havelkové je vhodně zasazena do kontextu politiky rovnosti obecně: „Aby byla vylepšena pozice žen při vyjednávání výše odměny, je třeba bojovat s každým znevýhodňujícím aspektem prostřednictvím komplexní politiky rovnosti.“ (s. 143); je třeba se komplexně a kriticky dívat i na mzdový rozdíl a jeho složky či interpretace.

Knihou *Rovnost v odměňování žen a mužů* je rozhodně velmi dobře zpracovaná a měla by sloužit i jako učebnice pracovníků jednotlivých subjektů pracovněprávních vztahů.

Literatura

- Advisory committee on equal opportunities for women and men. 2007. *Opinion on gender pay gap*. (Dostupné na: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/opinion_pay_gap_en.pdf, naposledy navštíveno 5. 6. 2008).
- Commission of the European Communities 2007. *Tackling the pay gap between women and men*. (dostupné na: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jul/genderpaygap_en.pdf, naposledy navštíveno 5. 6. 2008).
- Havelková, B. 2007. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium.
- Jurajda, Š. 2000. *Platové rozdíly a segregace mužů a žen v ČR*. Discussion Paper No. 2000–01. Praha: CERGE-EI.
- Křížková, A. 2006a. *The gender pay gap in the Czech Republic*. EGGSIE – EC's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment. External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 'Equality between women and men', 28 p. (Dostupné na: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/cz_paygap_en.pdf, naposledy navštíveno 5. 6. 2008).

něno na to, že náklady na částečné úvazky bývají pro firmu relativně vysoké. Je to dáno fixními náklady na pracovní sílu zahrnujícími například plnou výši nákladů na školení, náklady na některé výhody jako mobily, notebooky apod., které v konečném výsledku relativně zvyšují náklady na sílu pracující pouze na částečný úvazek. Zástupce MPSV nemohl seznámit přítomné s chystaným návrhem tohoto ministerstva týkajícího se částečných úvazků, neboť tento návrh v dané době nebyl ještě rozpracován do prezentovatelného stádia. Diskutující v této části panelu byli zaskočení pojmem „flexicurita“, který v našem prostředí není zatím příliš známý, tudíž ani aplikovaný, takže se k němu nemohli fundovaně vyjádřit.

Odpolední část byla věnována skupinám ohroženým marginalizací na trhu práce, jejichž postavení na pracovním trhu je nejisté, konkrétně matkám malých dětí poptávajících a nabízejících službu hlídání dětí, zaměstnaným matkám samoživitelkám, zrakově postiženým mužům a ženám, ženám – matkám imigrantkám z Ukrajiny. Radka Výborná se zaměřila na nejednotnou skupinu matek malých dětí, z nichž jedny proto, aby mohly pracovat, využívají služeb placených pečovatelek, které nezřídka zase bývají matkami malých dětí. Ve svém příspěvku se zabývala konceptem dětského a dospělého světa, kdy různá míra propojování těchto světů od sebe právě tyto dvě skupiny matek malých dětí odlišuje. Referentka upozornila rovněž na možná negativa soukromé placené péče o dítě pro matky, které si tuto službu najímají, i pro matky, které ji provozují. Rovněž matky samoživitelky nemají jednoduchou a jistou pozici na trhu práce, jak o tom podala zprávu Štěpánka Pfeiferová. Při hledání zaměstnání na trhu práce narážejí na překážky v podobě nedůvěry zaměstnavatelů upřednostňujících uchazeče bez závazků v soukromé sféře. Potřeba kombinovat pracovní a rodinné povinnosti těmto ženám často nedovoluje přizpůsobovat se rostoucím požadavkům na prostorovou a časovou flexibilitu pracovní síly a tyto ženy mnohdy vykonávají práci, která neodpovídá ani jejich kvalifikaci (jsou tedy podzaměstnané), ani jejich původním kariérním ambicím. Otázka zdravotní

Křížková, A. 2006b. „Nezájem pověřených. Přístup českých politiků a političek, úředníků a úřednic k otázkám genderové rovnosti.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 7, č. 2: 37–41.

Plantenga, J., Remery Ch., et al. 2006. *The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries*. The co-ordinators' synthesis report prepared for the Equality Unit, European Commission. (Dostupné na: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf, naposledy navštíveno 5. 6. 2008).

Poznámky

1 Viz všeříkající projev Mirka Topolánka k Evropskému roku rovných příležitostí. (Dostupné na: http://domaci.ihned.cz/c3-23154985-002000_d-cele-zneni-projevu-mirka-topolanka-k-evropskemu-roku-rovných-prilezitosti, naposledy navštíveno 5. 6. 2008).

2 Viz např. rozhovor s ředitelem Občanského institutu Romanem Jochem „Princip antidiskriminace je rovnostářské šílenství“, 27. 4. 2008 na ČT 24 (dostupné na: <http://www.ct24.cz/textove-prepisy/osobnosti-na-ct24/13314-princip-antidiskriminace-je-rovnostarske-silenstvi-rika-roman-joch/>, naposledy navštíveno 5. 6. 2008).

OBJEVOVANÁ TVÁŘ UMĚNÍ / IVANA PITROVÁ

ZIKMUND, L. (ED.). 2007. *GENDER A UMĚNÍ 19. STOLETÍ*.

PRAHA: INTERAKTIV.CZ. O. S.

V rámci výzkumného projektu *Žena a gender v umění* vyšel v roce 2007 sborník prací pod názvem *Gender a umění 19. století*. Samotný projekt je součástí obsáhlejší neziskové studentské aktivity oBrAZAR,¹ která si klade za cíl vnést svěží vítr do plachet uměleckohistorického diskursu.

Úvodem si dovoluji připomenout obecný problém prosazování genderové perspektivy ve vizuálním umění nejen do povědomí veřejnosti, ale zejména do odborného kunsthistorického diskursu, neboť sám editor na tuto skutečnost několikrát naráží. Totiž téměř každá výzkumná perspektiva vedená z pozice genderových studií naráží na nános stereotypních celospolečenských postojů, které gender směřují s feminismem a feminismus pranýřují jako radikální až extremistický boj za práva frustrovaných žen, což jsou představy sice zkreslené a notně zjednodušující, nicméně těžko vymýtitelné. Navíc studia sama se staví do nezáviděníhodné situace tím, že často nešťastně formulují své cíle bádání (a současně i požadavky) jako

problematiku výhradně ženské části populace. Posledně jmenovaný zádrhel však souvisí s relativní novostí genderových studií.² Mluvit o jakékoliv ucelené koncepci genderových perspektiv je tedy zatím pouhou chimérou. Prozatím stále probíhá fáze hledání různých možností zachycení problému, jejich popisu, řešení a aplikace alternativ. Genderová studia se znovu a znovu ocitají na metodologickém rozcestí, aniž by disponovala jakoukoliv mapou. Jejich úkolem se v podstatě stává zachycení každodenního běhu života, který se pokouší problematizovat (snad odtud také jejich nepopularita), a zejména revize již tolikrát probádaného.

Sborník *Gender a umění 19. století* se staví do obtížné pozice. Nejenže vynáší na povrch mnohokrát již prozkoumané souvislosti, aby je podrobil novému čtení (t.j. revizionistický pohled na dějiny umění s ohledem na tvorbu absentující, tedy zejména ženské). Také, a především, si klade za cíl ukázat a představit čtenáři možnou šíři zájmu genderových stu-

ho handicapu v souvislosti s možnostmi uplatnění se na pracovním trhu byla řešena v příspěvku Kateřiny Matyskové nazvaném „Jak se žije zrakově postiženým“, kde se věnovala volbě profese, hledání vhodného pracovního místa, ale i diskriminaci na pracovišti, stejně tak jako soukromému – partnerskému a rodinnému životu těchto lidí a jejich volnočasovým aktivitám. Ve své prezentaci se zaměřila na genderové odlišnosti projevující se mimo jiné i ve strategiích žen a mužů v rámci jejich soukromého života. Příspěvek věnovaný migrantkám z Ukrajiny, vypracovaný Hanou Víznerovou, avšak přednesený Šárkou Hastrmanovou, poukázal na kumulaci nerovnosti u této skupiny žen: etnické příslušnosti, genderu a rodičovství. Blok byl zakončen tématem „Trh práce a plodnost“, v němž se jeho autorka Hana Hašková zaměřila na postižení souvislosti mezi pracovním životem, plánováním a realizací rodičovství, a to u bezdětných třicátníků a třicátnic. I tato odpolední část byla doplněna speciální přednáškou, tentokrát právničky JUDr. Spoustové na téma „Zákoník práce a ochrana ohrožených skupin na trhu práce“. V panelové diskusi byl věnován prostor účelnosti a kontraproduktivě ochrany určitých skupin pracujících, a to jak z pohledu zaměstnavatelů, zaměstnanců, tak i odborů, a vystoupili v ní JUDr. Spoustová a Mgr. Wichterlová za Gender studies, o. p. s., D. Machátová za ČMKOS, H. Cetlová za Středočeskou asociaci podnikatelek a manažerek a JUDr. Víšková, zaměřující se na problematiku diskriminace osob se zdravotním postižením. JUDr. Víšková se vyslovila spíše než pro speciální ochranné zákonodárství pro aplikaci ekonomických nástrojů jako stimulů pro integraci lidí se zdravotním postižením na trh práce. Právnička Spoustová kladla důraz na převzetí odpovědnosti státu za znevýhodněné skupiny na pracovním trhu. V diskusi zazněly a byly rozebírány a zodpovídané jak relativně konkrétní otázky – týkající se případné pracovněprávní ochrany pracujících, diskriminace apod., tak také témata obecnější a svým zaměřením konceptuální, například téma vhodnosti používání konceptu rizika a marginalizace ve vztahu k určitým sociálním skupinám na trhu práce.