

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

Diskriminace v pracovním právu

Bc. Monika Šiklová

© 2021 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Monika Šiklová

Veřejná správa a regionální rozvoj – k. s. Hradec Králové

Název práce

Diskriminace v pracovním právu

Název anglicky

Discrimination in labor law

Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je analýza příčin a důsledků diskriminace v pracovněprávních vztazích. Práce má za cíl porovnat statistická data vůči poznatkům autora, získaných vlastním výzkumem. Výzkum se zaměří na problematické skupiny z hlediska nezaměstnanosti především žen po mateřské dovolené a osob starších 50 let.

Metodika

Práce bude rozdělena do dvou částí. Teoretická část zahrne popis pojmů z oblasti pracovního práva a problematiky s ním spojené pomocí metody deskripce. Tyto informace budou získávány převážně studiem odborné literatury.

V praktické části budou použity výzkumné metody pro získání dat – dotazníky a rozhovory s respondenty. Výzkum se zaměří na Královéhradecký kraj. Výsledky dotazníků autorka porovná s daty získanými z veřejně dostupných zdrojů, především z úřadu práce a Českého statistického úřadu.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

Pojem diskriminace, formy diskriminace, zákaz diskriminace, důvody diskriminace, pracovněprávní vztah, zaměstnanec, zaměstnavatel, antidiskriminační zákon, zákon o zaměstnanosti, rovnost, zákoník práce, nábor zaměstnanců

Doporučené zdroje informací

BEŇO, Pavel. Můj šéf, můj nepřítel?. Brno: ERA, 2003. ISBN 80-86517-34-9

BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. Rovnost a diskriminace. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1

FIALOVÁ, Eva, Ivana SPOUSTOVÁ a Barbara HAVELKOVÁ. Diskriminace a právo: [diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-20-9

HUBÁLEK, Michal, Martina ŠTĚPÁNKOVÁ a Ladislav ZAMBOJ. Trh práce a diskriminace. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3

KUBAČKA, Petr a Šárka PÓLOVÁ. Ethnic Friendly zaměstnavatel: rovné zacházení a diskriminace v zaměstnání. Brno: IQ Roma servis, 2008. ISBN 978-80-904028-0-5

ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6

TICHÝ, Luboš. Evropské právo. 5., přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-546-6

VIDOVIČOVÁ, Lucie a Ladislav RABUŠIČ. Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2005. ISBN 80-239-4645-5

Zákon č. 198/2009 Sb.: Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: . 2009. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

Zákon č. 262/2006 Sb.: Zákon zákoník práce. In: . 2006. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

Vedoucí práce

Mgr. Michal Reichert, DiS.

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 7. 10. 2020

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 21. 10. 2020

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 29. 03. 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Diskriminace v pracovním právu" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31. 3. 2021

Bc. Monika Šiklová

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala panu Mgr. Michalovi Reichertovi, Dis. za odborné vedení, cenné rady a připomínky. Také chci poděkovat všem respondentům, kteří se ochotně zapojili do výzkumného šetření.

Diskriminace v pracovním právu

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá diskriminací v pracovním právu. Dělí se na teoretickou a praktickou část. Teoretická část vymezuje teoretické přístupy týkající se diskriminace v pracovním právu, jež jsou základem pro praktickou část. Na začátku jsou uvedeny pojmy pracovněprávní vztah a pracovní poměr, deskripce náboru zaměstnanců, rovnosti, diskriminace a možností obrany proti diskriminaci. Závěr teoretické části je zaměřen na právní rámec ochrany před diskriminací a právní ochranu před diskriminací z hlediska pracovněprávních vztahů. V úvodu praktické části je popsán průběh celého výzkumného šetření. Následuje kapitola obsahující výsledky dotazníkového šetření z pohledu celku, dále z pohledu vybraných problémových skupin v porovnání s daty na úřadu práce a Českém statistickém úřadě. Pro podložení získaných dat jsou uvedeny rozhovory s respondenty.

Klíčová slova: pojem diskriminace, formy diskriminace, zákaz diskriminace, důvody diskriminace, pracovněprávní vztah, zaměstnanec, zaměstnavatel, antidiskriminační zákon, zákon o zaměstnanosti, rovnost, zákoník práce, nábor zaměstnanců

Discrimination in labour law

Abstract

This diploma thesis deals with discrimination in labour law. It is divided into theoretical and practical part. The theoretical part defines the theoretical approaches concerning discrimination in labour law, which are the basis for the practical part. At the beginning, the concepts of employment relationship and employment relationship are explained, as well as description of recruitment, equality, discrimination. What is more, the possibilities of defence against discrimination are presented. The conclusion of the theoretical part is focused on the legal framework of protection against discrimination and legal protection against discrimination in terms of labour relations. The introduction of the practical part describes the course of the entire research survey. The following chapter contains the results of the questionnaire survey from the point of view of its entirety, then from the point of view of selected problem groups in comparison with the data at the Labour Office and the Czech Statistical Office. Interviews with respondents are provided to substantiate the data obtained.

Keywords: concept of discrimination, forms of discrimination, prohibition of discrimination, reasons for discrimination, employment relationship, employee, employer, anti-discrimination law, employment law, equality, labour code, recruitment

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	12
3 Teoretická východiska	13
3.1 Pojem pracovněprávní vztah	13
3.2 Pojem pracovní poměr	16
3.2.1 Formy zaměstnání.....	17
3.2.2 Vznik pracovního poměru	18
3.2.3 Změna pracovního poměru	19
3.2.4 Skončení pracovního poměru	21
3.3 Nábor zaměstnanců	24
3.3.1 Proces náboru.....	24
3.3.2 Nástroje náboru zaměstnanců	25
3.3.3 Metody výběru zaměstnanců	27
3.3.4 Diskriminace v náboru.....	28
3.4 Pojem rovnost.....	30
3.4.1 Rovnost jako právní problém.....	30
3.4.2 Typy rovnosti.....	31
3.4.3 Rovnoprávnost a rovné zacházení	33
3.5 Pojem diskriminace	34
3.5.1 Diskriminační důvody.....	35
3.5.2 Druhy diskriminace.....	35
3.5.3 Diskriminace v zaměstnání	40
3.5.4 Diskriminace osob starších 50 let	42
3.5.5 Postavení žen na trhu práce	42
3.6 Možnosti obrany proti diskriminaci	46
3.7 Právní rámec ochrany před diskriminací.....	56
3.7.1 Česká právní úprava.....	56
3.7.2 Právo Evropské unie	59
3.7.3 Mezinárodní smlouvy	60
3.8 Právní ochrana před diskriminací z hlediska pracovněprávních vztahů	61
3.8.1 Zákoník práce	62
3.8.2 Zákon o zaměstnanosti.....	63
4 Praktická část	64
4.1 Průběh výzkumu.....	64
4.2 Výsledky výzkumu.....	66
4.3 Analýza výzkumného šetření z pohledu celku.....	66

4.4	Analýza výzkumného šetření z pohledu vybraných problémových skupin.....	88
4.4.1	Nezaměstnanost v kraji	88
4.4.2	Porovnání dle pohlaví	90
4.4.3	Porovnání dle osob pečujících o děti do 15 let	92
4.4.4	Porovnání dle věku	96
4.4.5	Porovnání dle dosaženého vzdělání	99
4.5	Analýza výzkumného šetření pomocí rozhovorů.....	102
4.6	Interpretace získaných výsledků	110
4.6.1	Interpretace získaných dat z pohledu celku	111
4.6.2	Interpretace dat z pohledu vybraných problémových skupin	112
4.6.3	Interpretace dat získaných z rozhovorů	115
5	Závěr.....	116
6	Seznam použitých zdrojů	118
7	Přílohy	124

Seznam obrázků

Obrázek 1	Návrh novely zákona.....	52
Obrázek 2	Specifikace podmínek personálního řízení	56
Obrázek 3	Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech	89

Seznam tabulek

Tabulka 1	Údaje o počtu respondentů jednotlivých věkových kategorií.....	69
Tabulka 2	Údaje o počtu respondentů dle vzdělání	70
Tabulka 3	Údaje o počtu mužů a žen na základě dotazníku, MPSV a ČSÚ	90
Tabulka 4	Počet žen s dětmi dle dotazníku.....	94
Tabulka 5	Porovnání osob pečujících o děti do 15 let s daty na ÚP.....	95
Tabulka 6	Počet respondentů a evidovaných UoZ dle věku.....	97
Tabulka 7	Údaje o počtu UoZ nad 5 měsíců	98
Tabulka 8	Počet respondentů a evidovaných UoZ dle vzdělání.....	100
Tabulka 9	Průměrné hodinové výdělky podle vzdělání a pohlaví.....	101

Seznam grafů

Graf 1	Otázka č. 1	67
Graf 2	Otázka č. 2	68
Graf 3	Otázka č. 3	69
Graf 4	Otázka č. 4	70
Graf 5	Otázka č. 5	71
Graf 6	Otázka č. 6	72
Graf 7	Otázka č. 7	73
Graf 8	Otázka č. 8	74

Graf 9 Otázka č. 9	75
Graf 10 Otázka č. 10	76
Graf 11 Otázka č. 10	76
Graf 12 Otázka č. 11	77
Graf 13 Otázka č. 12	78
Graf 14 Otázka č. 13	79
Graf 15 Otázka č. 14	80
Graf 16 Otázka č. 15	81
Graf 17 Otázka č. 16	82
Graf 18 Otázka č. 17	83
Graf 19 Otázka č. 18	84
Graf 20 Otázka č. 19	85
Graf 21 Otázka č. 20	86
Graf 22 Otázka č. 21	87
Graf 23 Podíl nezaměstnaných osob v krajích ČR k 31. 12. 2019 (%)	88
Graf 24 Evidování uchazeči o zaměstnání dle MPSV	90
Graf 25 Podíl nezaměstnaných osob dle ČSÚ (%)	91
Graf 26 Počet žen s dětmi dle dotazníku	94
Graf 27 Otázka č. 3	96
Graf 28 Vývoj podílu UoZ starších 50 let na celkové počtu UoZ	97
Graf 29 Otázka č. 4	99
Graf 30 Porovnání průměrných hodinových výdělků mužů a žen	101

Seznam použitých zkratk

APZ (aktivní politika zaměstnanosti)

ČR (Česká republika)

ČSÚ (Český statistický úřad)

MD/RD (mateřská/rodičovská dovolená)

MPSV (Ministerstvo práce a sociálních věcí)

UoZ (uchazeči o zaměstnání)

ÚP (úřad práce)

1 Úvod

Diskriminace je považována v dnešní moderní době jako společnost omezující problematika. Vývoj společnosti je poznamenán záležitostmi, které ji omezují, stísňují jednotlivce či celé skupiny a nedovolují jim přirozeně se vyvíjet. Příčinou těchto záležitostí je právě problematika diskriminace, která je čím dál více diskutována, i když se o ní mnohdy nemluví s takovou pozorností, jakou by si zasloužila. Nelze tvrdit, že by diskriminace obecně nebyla aktuálním problémem jak celé společnosti, tak fungování ekonomiky. I přes dnešní moderní chápání společenských vztahů a boji proti nerovnému zacházení, se tento problém stále vyskytuje. Pro celou škálu konfliktů může být důvodem právě diskriminace, a to nejen týkající se pracovníprávních vztahů. I přes veškerou snahu společnosti řešit tento problém, se diskriminace stále objevuje v rozsáhlém měřítku. Mnohdy jedinci ani netuší, že se stali obětí nerovného zacházení. Ale také v mnoha případech si lidé mohou být vědomi tohoto jednání, ale skutečnost, že ústup pro ně znamená výhru, často převládá nad ospravedlnitelným obranným jednáním.

V pracovníprávních vztazích se diskriminace objevuje poměrně často, i když se o tom „veřejně“ nemluví. Již od pravěku byly ženy považovány za pečovatelky a muži se starali o zabezpečení rodiny. Dnešní doba sice nerozlišuje postavení ženy a muže, ale v jistých případech je nerovné zacházení zřejmé. Konkrétně námi probíraná problematika diskriminace v pracovním právu poukazuje mimo jiné na nerovné postavení žen, které byly, jsou a budou omezeny výše zmíněnou pečovatelskou činností o rodinu, svými fyzickými omezeními atd. Stále jsou ve společnosti zřejmé stopy pozůstatků dávných předsudků. Nejen ale ženy mohou hovořit o nerovném zacházení v pracovníprávních vztazích. Lidé starší 50 let, národností menšiny, absolventi a další se setkávají s přirozeným přístupem k nerovnému zacházení, kterému se v mnoha případech logicky nelze vyhnout. Jednoduše řečeno nemusí být diskriminace vždy negativně myšlena.

V roce 2009 byla pro pomoc obětem nerovného zacházení schválena činnost veřejného ochránce práv. Lze předpokládat, že aktuální koronavirová situace problematiku diskriminace v pracovním právu zhorší. Z obecného hlediska je ale nutné považovat diskriminaci v pracovním právu za přirozený jev na trhu práce a těžko ho zcela eliminovat, pouze pomocí obranných možností snížit. Diplomová práce se snaží tuto problematiku popsat z teoretického hlediska a poskytnout jiný náhled na základě zjištěných a statistických údajů.

2 Cíl práce a metodika

Hlavním cílem diplomové práce bude analýza příčin a důsledků diskriminace v pracovněprávních vztazích. Mezi vedlejší cíle práce bude mimo jiné patřit vymezení teoretických pojmů týkajících se diskriminace. Dalšími vedlejšími cíli bude porovnat vybraná statistická data zaměřená na ženy po mateřské/rodičovské dovolené (dále jen „MD/RD“ nebo „mateřská/rodičovská dovolená“) a osob starších 50 let se získanými daty vlastním výzkumem, a to v rámci Královéhradeckého kraje. Rozbor výzkumného šetření a podložení dosaženého výsledku pomocí rozhovorů bude podpůrným cílem práce.

Práce bude segregována do dvou částí, teoretické a praktické, přičemž každá bude obsahovat jednotlivé podkapitoly. První část bude věnována popisu teoretických pojmů souvisejících s diskriminací v pracovním právu. K tomu poslouží metoda deskripce. Studium odborné literatury a případných internetových zdrojů budou sloužit pro získání informací. V úvodu praktické části bude popsán průběh výzkumného šetření, kde bude použita kvantitativní a kvalitativní metoda. Šetření bude probíhat v rámci Královéhradeckého kraje. Praktická část se bude dělit na tři podkapitoly. Kvantitativní metoda bude sbírat data, čemuž dopomůže vytvořený dotazník, jehož jednotlivé otázky budou následně analyzovány v první kapitole. Budou osloveny osoby všech věkových kategorií, nicméně otázky se budou zaměřovat na osoby starší 50 let a ženy po MD/RD. Pro šíření dotazníku bude zvolena metoda snowball, rozesílání dotazníků e-mailem a využití sociálních sítí. Metodou komparace budou porovnána sekundární data získaná zejména na úřadu práce (dále jen „ÚP“ nebo „úřad práce“) a Českém statistickém úřadě (dále jen „ČSÚ“) s daty vyplývající z dotazníku. Porovnání se zaměří na vybrané problémové skupiny – ženy po MD/RD a osoby starší 50 let. Vedle těchto skupin budou porovnávána také data týkající se dosaženého vzdělání, věku, pohlaví a osob pečujících o děti do 15 let. Ve třetí podkapitole bude využita kvantitativní metoda, která se uplatní při čtyřech rozhovorech sloužících k podložení získaných dat. Vytvoří se specifické otázky pro dotazované osoby, a to dvě osoby starší 50 let a dvě ženy na/po MD/RD.

3 Teoretická východiska

Na samotném úvodu je nutné seznámit se se základními pojmy, které pomohou porozumět tématu a lépe se orientovat v dané problematice.

Předpokladem pro vznik pracovněprávních vztahů jsou:

- **právní normy** upravující podmínky pro vznik, změny nebo zánik společenských pracovních vztahů a jejich práva a povinnosti;
- **právní skutečnosti**, se kterými je spjat vznik, změna nebo zánik pracovněprávních vztahů. (Soušková, Spirit, 2014, s. 36)

3.1 Pojem pracovněprávní vztah

Pracovněprávní vztah je společenský vztah, upravený normami pracovního práva, které obsahují práva a povinnosti obvykle zaměstnavatelů a zaměstnanců . Většinou se hovoří o závislé práci, ale i o dalších pracovněprávních vztazích. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“ nebo „zákoník práce“) upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, definuje druhy pracovněprávních vztahů a práva a povinnosti, které z nich vycházejí. Dodržování všech stanovených pravidel je nezbytné, neboť by mohlo dojít k sankci za porušení pracovní kázně. (Vysokajová, 2007, s.50)

Druhy pracovněprávních vztahů

- **Základní** pracovněprávní vztah je právní forma účasti na výkonu závislé práce. Řadí se sem pracovní poměr¹, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti².
- **Ostatní** druhy předcházejí základním pracovněprávním vztahům nebo jsou související či doplňující. Tento druh obsahuje např. smlouva o budoucí pracovní smlouvě, vztahy při kolektivním vyjednávání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, odpovědnostní vztahy (odpovědnost za škodu nebo za bezdůvodné obohacení). Dále sem patří vztahy, které souvisejí s realizací práva na práci nebo s kontrolou dodržování pracovněprávních předpisů.

¹ Ust. § 33 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

² Ust. § 75 tamtéž

- **Jiné** druhy pracovněprávních vztahů, kde závislá práce je vykonávání dle zvláštních předpisů.
 - **Individuální** vymezují vzájemné vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který si najímá pracovní sílu za odměnu. Vyskytuje se zde i vztah mezi uchazečem o zaměstnání, úřadem práce a zaměstnavatelem s oblastním inspektorátem práce.
 - **Kolektivní** vztah vyjadřuje vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací nebo organizací sdružující zaměstnavatele a odborovým svazem. (Soušková, Spirit, 2014, s. 36)

Prvky pracovněprávních vztahů

Stejně tak jako právní vztahy mají i pracovněprávní vztahy své prvky, tedy objekt, obsah a subjekt.

- **Objekt**
 - **Přímý** objekt je lidské chování v pracovněprávním vztahu. Platí zde několik charakteristik. Přímý objekt má povinnost něco dát (odměna za práci), konat (dohodnutá práce dle smlouvy), zdržet se něčeho (nařízená dovolená zaměstnavatelem v době pracovní neschopnosti), něco strpět (zaměstnancova nepřítomnost v době jeho překážky v práci).
 - K **nepřímému** objektu je lidské chování směřující. Objektem je pracovní činnost za úplatu. Může být určena druhově, což označuje pracovní poměr, nebo individuálně (dohoda o provedení práce).
- **Obsah** zahrnuje práva a povinnosti subjektů pracovněprávního vztahu, která jsou vzájemná. V případě práva jednoho subjektu platí povinnost toho druhého a opačně.
- V právním vztahu platí, že **subjekty** jsou nositelé práv a povinností, což jsou v pracovněprávních vztazích zaměstnanec a zaměstnavatel. Dále sem patří např. odborové organizace, správní úřady (Ministerstvo práce a sociálních věcí, Úřad práce ČR, Státní úřad inspekce práce či oblastní inspektoráty práce). (Soušková, Spirit, 2014, s. 43)

Subjekty pracovněprávních vztahů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „OZ“ nebo „občanský zákoník“) se soustřeďuje na úpravu možnosti být subjektem právních vztahů a vystupovat vlastním jménem. To jsou tzv. statusové otázky. V OZ³ jsou uvedeny pojmy **právní osobnost** a **svéprávnost**. Právní osobnost představuje způsobilost být subjektem právního vztahu a mít práva a povinnosti v rámci právního řádu. Svěprávný člověk je způsobilý právně jednat. To znamená, že má způsobilost nabývat vlastním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem. Právní osobnosti ani svéprávnosti se nikdo nemůže vzdát.

Zaměstnanec, jak je uvedeno v ZP⁴, je pouze fyzická osoba vykonávající závislou práci základního pracovněprávního vztahu. Vedle ZP také definuje zaměstnance OZ. Zde je uvedeno, že pro možnost uzavřít pracovní smlouvu založenou na pracovněprávním vztahu musí být splněna podmínka ukončené povinné školní docházky a dosažení věku alespoň 15 let. Pro osoby, které nesplňují zmíněné podmínky, je v občanském zákoníku zakázáno sjednat pracovněprávní vztah⁵.

ZP upravuje speciální normy týkající se svéprávnosti. V případě uzavření dohody o odpovědnosti je nutné dovršení věku 18 let, jinak by dohoda neplatila. To se týká konkrétně dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování a dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.⁶ (Soušková, Spirit, 2014, s. 44)

Zaměstnavatel - fyzická osoba není nijak zvlášť upraven v OZ, uplatňuje se úprava právní osobnosti a svéprávnosti fyzických osob. Fyzická osoba nabývá právní osobnosti narozením a zaniká smrtí, tak je tomu i u možnosti být zaměstnavatelem – nesmí ale od narození samostatně jednat v právních vztazích.⁷ Samostatně může jako zaměstnavatel jednat za podmínky dosažení plné svéprávnosti, které dosáhne dovršením věku 18 let, uzavřením manželství před nabytím zletilosti a přiznáním svéprávnosti, o kterém rozhodl soud před nabytím zletilosti. Je zde podmínkou dosažení věku 16 let. V OZ ale existuje výjimka, že pokud zákonný zástupce udělí nesvéprávnému souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu, může samostatně právně jednat a zaměstnávat zaměstnance bez zastoupení⁸. (Soušková, Spirit, 2014, s. 45)

³ Ust. § 15 až 16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴ Ust. § 6 tamtéž

⁵ Ust. § 30 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník,

⁶ Ust. 252 až 255 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁷ Ust. § 23 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník,

⁸ Ust. § 30 až 33 tamtéž

Zaměstnavatel – jako právnická osoba nabývá právní osobnosti vznikem⁹, končí jejím zánikem¹⁰ a může zaměstnávat zaměstnance. V pracovněprávních vztazích je právnickou osobou i stát. Práva a povinnosti, která má stát vůči zaměstnancům, za něj vyřizuje příslušná organizační složka státu, jenž je jménem státu zaměstnavatelem¹¹. Rozhodující slovo mají členové právnické osoby (tj. individuální nebo kolektivní) a jsou do této funkce dle OZ¹² voleni, jmenováni či jinak povoláni a musí být plně svéprávní, přičemž způsob a rozsah jejich rozhodování je určen zákonem. OZ toto „rozhodování“ neboli jednání za právnickou osobu definuje jako zastupování. V případě kolektivního a zakladatelského právního jednání může každý člen rozhodovat samostatně nebo je určen jeden člen právním jednáním vůči zaměstnancům.¹³ (Soušková, Spirit, 2014, s. 46)

3.2 Pojem pracovní poměr

Pracovní poměr je zjednodušeně základní pracovněprávní vztah pro fyzické osoby vykonávající závislou práci. Jedná se také o uzavření pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, není-li stanoveno jinak. Stejně tak jako zaměstnavatelé mají **zaměstnanci povinnosti**, mezi které patří vykonávání práce osobně, dle požadavků zaměstnavatele, po dohodnutou dobu na určitém místě. Dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů týkajících se pracovní činnosti je další povinností zaměstnance. Úvazek je vymezen **druhově**, což znamená, že práci je možné zadávat pouze v rámci dohodnutého druhu práce. **Místní** vymezení je omezeno dohodnutým místem práce a práce vymezená **časově** má přesně daný začátek dne nástupu a dobu trvání pracovního poměru. Rozdíl mezi osobou samostatně výdělečně činnou a zaměstnancem je takový, že zaměstnanec vykonává práci jménem zaměstnavatele na jeho odpovědnost a náklady za mzdu či plat. Dle ZP je hlavními **povinnostmi zaměstnavatele** je přidělovat práci

⁹ Dle ust. § 122 OZ právnickou osobu lze ustanovit právním jednáním, zákonem, rozhodnutím orgánu veřejné moci, popřípadě jiným způsobem, který stanoví jiný právní předpis.

¹⁰ Dle ust. § 168 OZ vyplývá, že právnická osoba se zrušuje právním jednáním, uplynutím doby, rozhodnutím orgánu veřejné moci nebo dosažením účelu, pro který byla ustavena. Na dobrovolné zrušení má právo rozhodnutí příslušného orgánu.

¹¹ Ust. § 9 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹² Ust. § 152 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

¹³ Ust. § 161 až 167 tamtéž

zaměstnanci dle pracovní smlouvy, vyplácet odměnu, zajišťovat vhodné pracovní podmínky a dodržovat další dohodnuté nebo stanovené podmínky¹⁴. (Soušková, Spirit, 2014, s. 52)

3.2.1 Formy zaměstnání

Pracovní poměr na dobu určitou a neurčitou

Existuje několik forem zaměstnání, pracovní poměr na dobu určitou a dobu neurčitou. Od 1. 1. 2007 již neplatí rozdělení hlavní a vedlejší pracovní poměr.

Pracovní poměr na dobu určitou a na dobu neurčitou je totéž pouze s rozdílem, že doba určitá přesně vymezí, kdy pracovní poměr skončí. Není-li uvedena doba trvání, automaticky je pracovní poměr na dobu neurčitou. Co se týká práce na dobu určitou, zákoník práce jasně uvádí následující podmínky: „*Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.*“¹⁵

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dále se zaměstnání dle zákoníku práce rozlišuje na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, mezi něž patří dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce.¹⁶ Tyto formy pracovněprávního vztahu se uzavírají především v případě, že by klasický pracovní poměr nebyl účelný. Obě dohody musí být sepsány písemně ve dvou vyhotoveních. Podmínky jsou stanovené stejně jako pro pracovní poměr, není-li v zákoně uvedeno jinak. To však neplatí v případech: převedení na jinou práci a přeložení, dočasné přidělení, odstupné, pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, překážky v práci na straně zaměstnance, dovolenou, skončení pracovního poměru, odměňování, s výjimkou minimální mzdy, a cestovní náhrady. Dohody lze zrušit dohodou obou stran, podáním výpovědi i bez uvedení důvodu, zákonem

¹⁴ Ust. § 38 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁵ Ust. § 39 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁶ Ust. § 74 až 77 tamtéž

stanovenou patnáctidenní výpovědní lhůtou, okamžitým zrušením za podmínek stejných jako pracovního poměru. Ve všech případech je nutná písemná verze.

- **Dohodu o pracovní činnosti** lze uzavřít s fyzickou osobou, pokud rozsah odpracovaných hodin nepřekročí polovinu týdenní pracovní doby (20 hodin), a to po dobu maximálně 52 týdnů. Musí obsahovat domluvenou práci, rozsah pracovní doby a délku trvání dohody.
- U **dohody o provedení práce** nesmí vykonaná práce přesáhnout více než 300 hodin v kalendářním roce. Vykonává-li zaměstnanec pro zaměstnavatele v tom samém kalendářním roce ještě jinou činnost na základě dohody o provedení práce, hodiny se sčítají. Dohoda musí uvádět dobu, na kterou je uzavřena. (Zákony pro lidi, 2020)

3.2.2 Vznik pracovního poměru

Pracovní smlouva

Před samotným vznikem pracovního poměru si zaměstnavatel vybírá zaměstnance podle svých požadavků, přičemž **nesmí** po uchazeči **vyžadovat informace** týkající se především těhotenství, rodinných a majetkových záležitostí, sexuální orientaci, původu, víře apod. Podle zákona o specifických zdravotních službách, musí uchazeč podstoupit **lékařskou prohlídku**, jinak je brán jako zdravotně nezpůsobilý. Seznámení uchazeče s **právy a povinnostmi** je také nutné před uzavřením pracovní smlouvy¹⁷.

Zaměstnavatel má povinnost s každým zaměstnancem sjednat písemnou pracovní smlouvu ve dvou oběma stranami podepsaných vyhotoveních. Jedno obdrží zaměstnanec a druhé zaměstnavatel. ZP vyžaduje splnění tří tzv. **podstatných náležitostí**, a to **druh práce, místo výkonu práce a den nástupu** do zaměstnání.¹⁸ S druhem práce musí být zaměstnanec předem seznámen a je povinen práci vykonávat osobně. Zaměstnavatel může zaměstnanci ukládat pouze povinnosti dané pracovní smlouvou např. jako „náplň práce“. Místo výkonu práce může být jedno či více míst. V případě sjednání výkonu práce např. v rámci celého kraje, zaměstnavatel může zaměstnance přeložit na jiné místo. (Soušková, Spirit, 2014, s. 56)

¹⁷ Ust. § 41 a násl. zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

¹⁸ Ust. § 34 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

„Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec.“¹⁹ V případě, že zaměstnanec nenastoupí do práce ve sjednaný den nástupu a do týdne nedá zaměstnavateli vážnou informaci o překážce v práci, může zaměstnavatel (písemně) odstoupit od smlouvy.

Jmenování

Vedle pracovní smlouvy existuje jako způsob uzavření pracovní poměru jmenováním. Do funkce je možné jmenovat vedoucí pracovníky v případech stanovených zákonem. Podle některých zvláštních předpisů je i dáno, kterých pracovníků se jmenování týká a ostatní pravidla. (Soušková, Spirit, 2014, s. 63)

3.2.3 Změna pracovního poměru

Jakákoliv změna v pracovním poměru musí být sjednána písemně oběma stranami. Legislativa zmiňuje několik změn pracovního poměru:

- **Převedení na jinou práci** může zaměstnavatel ve výjimečných případech nařídít zaměstnanci bez jeho souhlasu. ZP také vymezuje případy, kdy je **zaměstnavatel povinen zaměstnance převést na jinou práci**.²⁰ To platí v případech, že zaměstnanec není již zdravotně způsobilý vykonávat práci, nesmí vykonávat práci dle lékařského posudku např. z důvodu onemocnění z povolání, zaměstnankyně je těhotná nebo kojící a vykonává práci, která není vhodná pro tyto ženy, je-li to nebezpečné pro ostatní fyzické osoby z důvodu infekčního onemocnění, nesmí-li zaměstnanec dle lékařského posudku pracovat na noční směně, těhotná či kojící žena nebo matka dítěte do konce devátého měsíce po porodu pracující v noci (požádá-li o to). Dále jsou v ZP uvedeny případy, kdy **zaměstnavatel může zaměstnance převést na jinou práci**: pakliže dal zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených

¹⁹ Ust. § 34 písm. a) tamtéž

²⁰ Ust. § 41 odst. 1 tamtéž

v § 52 písm. f) a g) ZP, bylo-li proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení z úmyslné trestní činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo způsobil škodu na majetku zaměstnavatele nebo zaměstnanec dočasně pozbyl předpoklady pro výkon sjednané práce.²¹Další podmínky uvádí ZP § 41 odst. 5-7. (Soušková, Spirit, 2014, s. 66)

- **Pracovní cesta (§ 42 ZP)** je vyslání zaměstnance k výkonu práce na jiné místo, než je sjednané v pracovní smlouvě. Musí být časově vymezeno a předem dohodnuto se zaměstnancem, který vykonává práci dle pokynů vedoucího zaměstnance. Je možné také vyslat zaměstnance na pracovní cestu k jinému zaměstnavateli a pověřit ho vedením zaměstnance za předem vymezeného rozsahu.
- **Přeložení do jiného místa (§ 43 ZP)** – Zaměstnanec může být přeložen do jiného místa výkonu práce, než je uvedeno v pracovní smlouvě, pouze v případě jeho souhlasu a je-li to nezbytně nutné. (Soušková, Spirit, 2014, s. 68)
- **Dočasné přidělení** – Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli může zaměstnavatel dle ZP²² uzavřít, uběhlo-li od vzniku pracovního poměru 6 měsíců. Dohoda musí obsahovat údaje o dočasném zaměstnavateli, den přidělení, druh a místo práce v písemném provedení. Práce je vykonávána za plat či mzdu (případně cestovní náhrady, přičemž si nesmí zaměstnanec pohoršit. Může být podána písemná výpověď s důvodem či bez důvodu na základě patnáctidenní výpovědní lhůty. Agenturní zaměstnávání je zakázáno a dočasné přidělení se nepoužívá k prohloubení či zvýšení kvalifikace.(Soušková, Spirit, 2014. s. 69)

Jmenování na vedoucí pracovní místo (§ 40 ZP)

Návrat do práce (např. po skončení mateřské dovolené, karantény apod.) (§ 47 ZP)

Změna subjektu pracovního poměru (§ 338-341 ZP)

Smrt zaměstnavatele (§ 342 ZP)

Přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 339 písm. a) ZP)

(Soušková, Spirit, 2014, s. 71-74)

²¹ Ust. § 41 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²² Ust. § 43 písm. a) tamtéž

3.2.4 Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru a problematiku s ním spojenou upravuje ZP²³. Předpokladem pro skončení pracovního poměru je existence právní skutečnosti:

- **právní událost** – smrt zaměstnance / zaměstnavatele, po uplynutí sjednané doby;
- **dvoustranné právní jednání** – dohoda o rozvázání pracovního poměru;
- **jednostranné právní jednání** – výpověď, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, okamžité zrušení pracovního poměru.

Pro cizince platí stejné podmínky jako pro české občany. Navíc ale existují pravidla, kdy při jejich nedodržení může také skončit pracovní poměr. Zaměstnavatel může zaměstnanci bez státní příslušnosti ukončit pracovní poměr v případě, že mu bylo zrušeno povolení k pobytu, byl mu uložen trest vyhoštění ze země nebo mu uplynula doba povolení k zaměstnání.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohodou o rozvázání pracovního poměru dochází k ukončení pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, která musí být vyhotovena písemně pro obě strany. Nemusí být uveden důvod a je nutné uvést den ukončení pracovního poměru.²⁴ (Soušková, Spirit, 2014, s. 75)

Výpověď

Výpověď je jednostranným právním jednáním, takže není potřeba souhlasu druhé strany. Musí však být dodrženy náležitosti dané zákonem. Pracovní poměr nekončí hned po předání výpovědi, ale po uplynutí výpovědní lhůty, která trvá dle zákona 2 měsíce, ale mohou si dohodnout delší dobu. Výpovědní lhůta běží od prvního dne následujícího měsíce od předání výpovědi. I zde musí být písemná verze pro obě strany a může být odvolána, souhlasí-li s tím druhý účastník²⁵.

- **Výpověď ze strany zaměstnance** může být dána bez uvedení důvodu, ale zaměstnanec ji musí doručit zaměstnavateli písemně a dodržet výpovědní lhůtu, která

²³ Ust. § 48 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁴ Ust. § 49 tamtéž

²⁵ Ust. § 50 tamtéž

bývá zpravidla dvouměsíční, pokud se nedohodnou jinak. To však neplatí v případě výpovědi v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávního vztahu na jiného zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec nechce pracovat. (Soušková, Spirit, s. 76)

- **Výpověď ze strany zaměstnavatele** je v tomto případě složitější záležitostí, než je tomu u výpovědi ze strany zaměstnance. Zaměstnavatel musí uvést legislativní důvod²⁶:
 - ruší-li se zaměstnavatel či jeho část,
 - přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
 - stane-li se zaměstnanec nadbytečným,
 - nesmí-li zaměstnanec dále vykonávat práci z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání či ohrožení touto nemocí, nebo jestliže dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice
 - není-li zaměstnanec dlouhodobě zdravotně způsobilý,
 - nesplňuje-li předpoklady dané právními předpisy a požadavky pro vykonávání této práce (v případě nenapraví-li tyto nedostatky do 12 měsíců od písemného upozornění)
 - má-li zaměstnavatel důvody k okamžitému zrušení pracovního poměru, nebo pro závažné porušení povinností či opakované porušování méně závažných povinností,
 - je-li porušen zvláště hrubým způsobem režim pracovní neschopnosti v prvních 14 dnech.

Další skutečnosti, kdy zaměstnavatel nesmí dát výpověď zaměstnanci, uvádí § 53 ZP. Mezi tyto skutečnosti patří např. zákaz výpovědi těhotné zaměstnankyni nebo při čerpání MD/RD. (Soušková, Spirit, s. 77, 78)

Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranné právní jednání a nevyžaduje souhlas druhé strany a dodržení výpovědní lhůty. Pracovní poměr tak končí doručením

²⁶ Ust. § 52 tamtéž

výpovědi. Musí být dodrženy přesně stanovené podmínky a je nutné uvést důvod, který odpovídá zákonným důvodům. Okamžité zrušení musí být písemně doručeno druhé straně do 2 měsíců od seznámení se s důvodem (subjektivní lhůta), nejpozději však do jednoho roku (objektivní lhůta).

- **Ze strany zaměstnance** může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr, nemůže-li dále vykonávat práci z důvodu vážného ohrožení života. Dále z důvodu nevyplacení mzdy nebo platu do 15 dnů po uplynutí splatnosti.
- **Ze strany zaměstnavatele** smí zaměstnavatel okamžitě propustit zaměstnance, je-li odsouzen za trestný čin nebo porušil-li zvláště hrubým způsobem povinnosti týkající se vykonávané práce²⁷. (Soušková, Spirit, 2014, s. 81-83)

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Pracovní poměr může být okamžitě zrušen ve zkušební době jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu v písemné formě. Zaměstnavatel ale nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních čtrnácti kalendářních dnů v pracovní neschopnosti zaměstnance²⁸. (Soušková, Spirit, 2014, s. 83)

Skončení pracovního poměru na dobu určitou

V případě pracovního poměru na dobu určitou může pracovní poměr skončit bez udání důvodů. Zaměstnavatel musí zaměstnance na toto ukončení upozornit alespoň tři dny předem. Pokračuje-li zaměstnanec dál i po této době s vědomím zaměstnavatele, pracovní poměr se mění na dobu neurčitou²⁹.

Dalšími možnostmi skončení pracovní poměru mohou být hromadné propouštění, kdy zaměstnanci náleží odstupné ve výši dané zákonem a smrt zaměstnance/zaměstnavatele³⁰. (Soušková, Spirit, 2014, s. 84)

²⁷ Ust. § 55 až 56 tamtéž

²⁸ Ust. § 66 tamtéž

²⁹ Ust. § 48 tamtéž

³⁰ Ust. § 62 tamtéž

3.3 Nábor zaměstnanců

Nábor zaměstnanců neboli recruitment (z angličtiny) patří mezi personální činnosti, které jsou nezbytné pro každého zaměstnavatele, společnost. Základním principem výběru zaměstnanců je navázání komunikace mezi uchazečem o zaměstnání a zaměstnavatelem. Cílem náboru je získat co nejvíce vhodných kandidátů na neobsazenou pozici, kteří mají odpovídající kvalifikaci dle požadavků zaměstnavatele či legislativních předpisů (např. zdravotní způsobilost nebo čistý trestní rejstřík). Celý proces by měl proběhnout co nejrychleji s ohledem na náklady. (Matějka, Vidlař, 2007, s. 31)

3.3.1 Proces náboru

Ještě před tím, než samotný proces náboru začne probíhat, měl by si zaměstnavatel uvědomit, zda je nutné pozici obsazovat. Někdy má k dispozici i jiné možnosti jako například využít dočasného obsazení agenturním zaměstnancem, sloučit s jiným pracovním místem či místo úplně zrušit. Pokud se zaměstnavatel rozhodne pro nábor nového zaměstnance, je potřeba vymezit přesnou charakteristiku pracovního místa a požadavky na nového zaměstnance. Požadavky je možno rozdělit na nezbytné, žádoucí, vítané a okrajové. (Šikýř, 2016, s. 104)

Poté přichází na řadu stanovit si, jakým způsobem budou uchazeči vyhledávání – externě nebo interně. Interní způsob je výběr vhodného kandidáta z řad stávajících zaměstnanců. Externí způsob je jak časově, tak finančně nákladnější, ale na druhou stranu má zaměstnavatel k dispozici širokou škálu vhodných uchazečů. Existuje několik náborových technik, např: inzerce, sociální sítě, využití personálních agentur, úřad práce apod. Další krok obnáší uveřejnění jasného, přesného, úplného a pravdivého inzerátu o nabízené pozici. Je velmi důležité dávat si pozor, aby **nabídka neobsahovala diskriminační prvky**. Jakmile se shromáždí dostatek potřebných dokumentů od uchazečů, které jsou jakousi přípravou na osobní pohovor, separují se na vhodné a nevhodné. Častým způsobem je výběrové řízení na více kol, což pomůže k objektivnějšímu výběru nejvhodnějšího kandidáta. (Šikýř, 2016, s. 105)

Po výběru nejvhodnějšího kandidáta je obeznámen s výsledkem výběrového řízení a pracovní nabídkou. Souhlasí-li s ní, je zahájeno jednání o nástupu a dalších potřebných

náležitostech. Neúspěšní kandidáti musí být s výsledkem výběrového řízení informováni a zamítnuti. (Šikýř, 2016, s. 109)

3.3.2 Nástroje nábory zaměstnanců

Pro vhodný výběr zaměstnanců je nutné, aby měl personalista k dispozici nástroje nábory. Existuje celá řada takových prostředků, ale nejčastějšími z nich jsou: inzerce, sociální síť, interní nábor, personální agentury (headhunting), úřady práce a školy.

Inzerce

Inzerce patří mezi nejrozšířenější způsoby. Jde o komunikační prostředek mezi zaměstnavatelem a kandidáty. Může mít několik podob. S vývojem IT technologií vystřídala tištěnou verzi online inzercí. Nyní jsou nejčastější způsoby hledání pracovních nabídek na specializovaných pracovních portálech, na webových stránkách personálních agentur nebo přímo zaměstnavatelů. Samozřejmě je také důležité brát ohled na cílovou skupinu – např. senioři převážně preferují tištěnou verzi. Dalšími možnými způsoby, jak informovat veřejnost o pracovních nabídkách může být rádio, televize, billboardy apod. Velmi důležitá je prezentace daného inzerátu, která mnohdy hodně vypoví o nabízené práci. Určitě by se měla věnovat pozornost způsobu a délce prezentace, náplni práce, požadavkům, pracovním podmínkám, formálním náležitostem apod. (Stýblo, 2004, s. 34)

Sociální síť

V posledních cca 10 letech se rozšířila komunikace mezi zaměstnavatelem a kandidáty přes sociální síť. Mohou sloužit k inzerci pracovních nabídek, aktivnímu oslovování potenciálních kandidátů nebo třeba k propagaci firmy. Výhodou je rychlost, efektivnost, informovanost a často ušetření nákladů. Nevýhodou je, že ne všichni lidé využívají služeb těchto sociálních sítí nebo případná ztráta produktivity nebo pověsti zaměstnavatelů. Mezi nejnámější portály patří LinkedIn, Twitter, Facebook, ale i Instagram či Youtube. (Horváthová a spol., 2016, s. 300)

Interní nábor

Interní nábor představuje, jak již bylo výše uvedeno, výběr vhodného kandidáta v rámci společnosti. Výhodou může být rychlost, motivace zaměstnanců, účelnější využití zaměstnance při jeho schopnostech a znalostech. Naopak mezi nevýhody může patřit problém s obsazením pozice pracovníka, kterého jsme přesunuli na novou pozici, stávající zaměstnanci nepřinesou nové nápady. (Dohnalová, 2015, s.111)

Personální agentury

Personální agentury jsou v dnešní době hojně využívány zaměstnavateli. Vznik personálních agentur je datován od začátku 90. let 20. století a jsou ukotveny i v zákonu o zaměstnanosti. Agentury mohou být buď pouhým zprostředkovatelem kontaktu, např. zadáním inzerátu, oslovením kandidáta z vlastní databáze nebo např. pomocí sociálních sítí, nebo existuje tzv. **outsourcing procesu**. Zde má agentura na starost část výběrového řízení dle smlouvy, kdy selektuje oslovené kandidáty a vybere pár nejlepších uchazečů, které pošle zaměstnavateli. Ten už si sám vybere kandidáta, který mu vyhovuje nejvíce. Práce agentur sebou ale také nese několik nevýhod. Příkladem může být izolovanost zaměstnavatele od procesu selekce, vybraný zaměstnanec může být zaměstnán u dané agentury, ale také nemusí. Největší nevýhodou je však to, že se jedná o celkem nákladnou záležitost. Zaměstnavatelé mnohdy platí třeba jednorázový trojnásobek platu vybraného zaměstnance agentuře. Tuto variantu tedy převážně preferují větší společnosti, ať už z hlediska nákladů, ale i času. (Frischmann, Žufan, 2017, s. 76)

Úřad práce

Úřad práce je ve spolupráci jak s uchazeči o zaměstnání, tak se zaměstnavateli v případě zprostředkování zaměstnání. Zaměstnavatel není povinen hlásit na úřad práce volná pracovní místa. Tato služba je zdarma.

Školy

Často je také využívána spolupráce se školami, které poskytují zaměstnavatelům teoretické znalosti a šikovné studenty, kteří k nim mohou nastoupit. I školy mají užitek z této spolupráce ve formě zajištění praxe po své studenty, praktické přednášky, spolupráce na obohacujících projektech, odborné stáže aj. (Bělohávek, 2016, s. 31)

3.3.3 Metody výběru zaměstnanců

Jakmile je rozhodnuto o způsobu komunikace mezi zaměstnavatelem a uchazeči o zaměstnání, začnou se do výběrového řízení přihlašovat kandidáti. Nyní je důležité zvolit metodu výběru nejvhodnějšího kandidáta. Nejprve se personalista rozhoduje binárně, což znamená, jestli uchazeč vůbec splňuje dané požadavky, a to především studiem zaslaných životopisů a dalších dokumentů jako například motivačního dopisu, certifikátů, osvědčení apod.). Jakmile jsou předběžně vybráni potencionální zaměstnanci podle životopisů a zmiňovaných dokumentů, přichází na řadu předem zvolená metoda výběru. (Frischman, Žufan, 2017, s. 72)

Nejčastější metodou je již zmiňovaný **životopis** (viz příloha 3). Životopis je charakteristikou uchazeče, kde jsou uvedeny jeho osobní údaje, dosažené vzdělání, dosažená praxe a specifické znalosti a dovednosti, jako jsou např. cizí jazyky, znalost práce na PC nebo řidičský průkaz. Důležitá je také úprava životopisu. Není na škodu stručně uvést případné zájmy a přiložit vhodnou fotografii, kterou i někdy zaměstnavatel vyžaduje. Celkovou formulaci životopisu je vhodné přizpůsobit pozici, na kterou se hlásíme. Neměl by být zbytečně dlouhý (1-2 strany) a uložený ve formě PDF nebo MS WORD programu. (Šikýř, 2016, s. 105)

Další z metod je **osobní dotazník**, jehož cílem je získat co nejvíce informací o kandidátovi. Jde zejména o informace, které uchazeč zapomněl uvést v životopise. Na základě osobního dotazníku si také zaměstnavatel může udělat představu o jeho osobnosti.

Výběrový **pohovor** je obecně považován za nejdůležitější a nejvhodnější metodu pro výběr zaměstnanců. Osobnímu pohovoru může předcházet i telefonický pohovor v rámci úspory času. Osobní pohovor je příležitost, jak se dozvědět o uchazeči mnoho informací, jako jsou jeho znalosti a dovednosti, ale také ho poznat po osobní stránce, zhodnotit, jak se hodí do kolektivu, jak reaguje. Na druhou stranu se také uchazeč rád dozví podrobnější informace o nabízené pozici, společnosti, kolektivu apod. Přeci jen se jedná o dvoustranné jednání. Před samým započítím osobního pohovoru je nezbytná příprava – připravit si vhodné otázky, zajistit prostor, navodit příjemnou atmosféru, připravit si potřebné podklady, včas informovat všechny zúčastněné apod. Na závěr poděkovat uchazeči a informovat ho o dalším postupu. (Bělohlávek, 2017, s. 32; Šikýř, 2016, s. 105)

Metoda **assessment centrum** se v ČR začala využívat v polovině 90. let 20. století. Jedná se o komplexní posouzení uchazečů, které je založeno na chování uchazečů při řešení

modelových a případových situací, posuzování výsledků práce, která je zadávána buď individuálně, nebo se pracuje ve skupině. Využívá se zde kombinace více metod – rozhovory, testy, případové situace apod. Většinou trvá cca 1-2 dny za účasti 4-8 uchazečů a 2-4 hodnotitelů.

Dalšími hojně využívanými metodami jsou **simulované testy a vzorky práce**. Uchazeč např. musí vypracovat zadaný úkol na PC, aby si zaměstnavatel ověřil jeho znalosti. Uchazeč také navrhuje možná řešení daného problému, sepíše e-mail klientovi apod. Rozšířené jsou také **testy**, pomocí kterých jsou zjišťovány jak kvalifikační, tak intelektové schopnosti. U psychicky zátěžových povolání se využívají tzv. **testy osobnosti neboli psychodiagnostika**. Tyto testy by měl provádět specializovaný pracovník. Klinická psychologie využívá **projektivních testů** ke zjištění skrytých tendencí osobnosti. Dále také existují **testy rychlosti a výkonu, reference, metoda delegování, hodnocení 360°** apod. (Bělohávek, 2016, s. 33; Matějka, 2002, s. 37)

3.3.4 Diskriminace v náboru

Diskriminace v náboru je poměrně častým jevem. Problémem je, že se těžko prokazuje. Jde o rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání z důvodů etnického původu, pohlaví, věku, rasy, národnosti, sexuální orientace, zdravotního postižení, víry, náboženského vyznání, nebo světového názoru. Do diskriminace z důvodu pohlaví se řadí i těhotenství, mateřství (otcovství) a pohlavní identifikace. Jako diskriminaci nelze považovat např. požadavek minimálního věku a odbornou praxi, pokud je to pro danou pozici nezbytné. Stejně tak za účelem ochrany zdraví nelze označit za diskriminační jednání u těhotných žen, zdravotně postižených osob nebo osob mladších 18 let. Dříve se dokonce v inzerátech uváděl požadovaný věk či pohlaví kandidáta. Ženy taky musely před nástupem do zaměstnání přinést potvrzení od gynekologa, že nejsou těhotné. Stejně tak postižení lidé byli velmi omezeni jak v pracovním, tak v osobním životě. V dnešní době se diskriminace vyskytuje méně.

Podle zákona o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“): „*Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace..., dále informace, které odporují dobrým*

*mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání.*³¹

Nejčastějšími důvody diskriminace při výběru zaměstnanců jsou věk, pohlaví a rasa. **Věk** je bezpochyby velmi důležitým faktorem při výběru zaměstnanců. Ne vždy musí být odmítnutí zaměstnance z důvodu věku diskriminací. Např. pozici vysoko postaveného ředitele neobsadí osmnáctiletým uchazečem nebo staršího člověka na fyzicky náročnou práci. I v těchto „jasných“ případech se v inzerci nebo na pohovoru nesmí objevit diskriminační jednání. Za nepřímou diskriminaci (více v kapitole 3.5.2) lze označit např. větu: „*Do mladého kolektivu přijmeme spolupracovníky.*“ Pro věkové hranice však platí výjimky dané zákonem, jako např. u soudců (min. 30 let), práce s hmotnou odpovědností (min. 18 let) nebo řidiči tramvají (min. 21 let) a další. Nemá-li zaměstnavatel ospravedlnitelný důvod, proč se táže na věk uchazeče, lze tuto otázku považovat za diskriminační. Toto diskriminační kladení otázek se často objevuje zejména u mladých žen, které plánují v budoucnu založit rodinu, či u osob starších 50 let. Zde je hlavním důvodem odchod do penze.

Pohlaví patří také mezi nejobvyklejší důvody diskriminace. Stejně tak jako je to u věku, na některé práce se zkrátka hodí pouze jedno pohlaví, a to např. u modelek předvádějících dámské spodní prádlo. Jak bylo výše uvedeno, těhotenství, mateřství a rodičovství souvisí s diskriminací z důvodu pohlaví. Tento typ diskriminace se v inzerátech příliš nevyskytuje. Obvyklejší je to ale na pohovorech. Za diskriminační otázky jsou považovány např.: „*Kolik máte dětí?, Kolik let je vaším dítětem?, Máte případné hlídání v době nemoci či práce přesčas?, Kdy plánujete mít děti?*“.

Rasa je nejen při výběru zaměstnanců diskriminačním problémem. Těžko se takováto diskriminace objeví v inzerátu, ale na pohovorech je nutné chovat se k různým rasám stejně jako ke všem ostatním. (Braintools, 2020)

Diskriminace v pracovní inzerci

Diskriminační jednání se vyskytuje již v pracovní inzerci, kde zaměstnavatelé mohou být při svých požadavcích na uchazeče v rozporu se zákonem. Příkladem tohoto chování

³¹ Ust. § 12 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

může být: „Přijmeme muže na pracovní pozici...“, „přijmeme účetní“, „přijmeme skladníka“ apod. Zde je jasné, že se jedná o diskriminaci z důvodu pohlaví. Pokud by ale zaměstnavatel uvedl ospravedlňující důvod k tomu, že upřednostňuje např. muže, musel by to alespoň krátce zmínit v inzerátu, jako např.: „Přijmeme muže na danou pozici, jelikož se jedná o fyzicky náročnou práci, kde je třeba zvedat břemena těžší 15 kg. Správně by měl také vypadat inzerát např.: „Přijmeme muže/ženu na danou pozici“ nebo „Přijmeme účetní/účetního“. Dále se často objevuje požadavek na čistý trestní rejstřík. I toto je v rozporu se zákonem, neboť to není nezbytné pro výkon funkce. Věk je dalším diskriminačním požadavkem. Jak bylo výše uvedeno, pokud je to pro výkon zaměstnání nezbytné, nepovažuje se za diskriminaci. Inzerát tohoto typu vypadá např.: „...do mladého kolektivu hledáme...“, „...požadujeme min. 20 let praxe na pozici řidiče...“ apod. Příklad diskriminačního inzerátu je zobrazen v příloze 4.

I přes kontrolní činnost úřadů práce se stále objevuje diskriminační jednání v pracovních inzercích, ale v dnešní době už je to o poznání lepší, než tomu bylo dříve. Zintenzivnění kontroly ze strany úřadů práce by mohlo pomoci v oblasti této problematiky, avšak problémem bývají omezené kapacitní možnosti. (Hubálek a spol., 2008, s. 33)

3.4 Pojem rovnost

Každý jedinec je jedinečný, s rozdílným charakterem, jinými vlohami atd. Z tohoto důvodu je nemožné vnímat rovnost stejně, a proto také nelze určit ideál rovnosti pomocí práva. Výskyt rovnosti je vždy v nějakém konkrétním spojení, jako např. dle pohlaví či rasy, a druhy rovnosti jsou slučovány s určitým případem. (Štangová, 2010, s. 41)

3.4.1 Rovnost jako právní problém

Rovnost jako právní problém neznamená úplnou stejnost nebo identitu, ale lze hovořit o jakési šanci a příležitosti jednotlivců. Tito jednotlivci jsou v postavení, které je srovnatelné. Už v dávných dobách byla rovnost brána jako ideální společenský stav. Jelikož je rovnost abstraktní kategorií, nejedná se o právní pojem.

Pojem rovnost a jeho obsah se vlivem změn v celospolečenských aktivitách v historii mění. Dříve byly spory na téma odlišného chápání rovnosti běžné, ale v dnešní době nejsou

spory příliš aktuální mezi těmi, kteří rovnost podporují a těmi, kteří jsou proti ní. V současnosti se spíše vedou spory o tom kdy, kde a v čem by se měla rovnost mezi občany vyskytovat. Na tyto otázky lze najít odpovědi v antidiskriminační legislativě.

Princip svobody a princip rovnosti se často stávají předmětem konfliktů. Může se jednat o konflikty mezi požadavkem rovnosti a zájmem na zachování odlišnosti ve formě ochrany menšin. Ekonomická situace se také často stává požadavkem rovnosti. Lidé, kteří se neztotožňují s antidiskriminační legislativou, zastávají názor, že zákaz diskriminace a požadavek rovnosti je narušování svobody občanů.

Stejná práva, privilegia, ochrana a povinnosti pro všechny, to je obecně považováno za stav rovnosti. Současně se však nejedná o totožnost, jelikož každý člověk je individuální.

Rovnost je považována za jeden ze základních stavebních kamenů moderní demokratické společnosti.

3.4.2 Typy rovnosti

Na rovnost se lze dívat hned z několika různých úhlů pohledu. Existuje několik typů rovnosti, ale v základním dělení se vymezují čtyři typy rovnosti – formální, materiální, příležitostní a rovnost výsledků.

Rovnost formální

Formální rovnost je brána tak, že spravedlivé je, když si jsou všichni stejně rovni. Hovoří se o abstraktní a individualistické kategorii. Je kladen důraz na jednotlivce, na jeho kvality a zásluhy. Není hodnocen podle negativních stereotypů, jako je například pohlaví, rasa, národnost, etnikum apod. Tyto předsudky bývají s lidmi automaticky spojovány, což je z hlediska rovnosti správné, ale na druhou stranu tato ignorace společenského původu často může vést k problémům. Důvodem je, že identita každého jedince se mimo jiné neodlučitelně skládá z dané příslušnosti ke kulturní, etnické nebo náboženské skupině.

U formální rovnosti není brán v potaz její vývoj a dynamika. Taktéž se ani nezabývá následky, které mohou znevýhodňovat některé osoby. Řeší se pouze aplikace na všechny srovnatelné jedince. Výskyt této rovnosti je např. v procesním právu při stanovení různých lhůt ke stanovení právních úkonů. (Drexlerová, 2009, s. 5)

Rovnost materiální

Rovnost materiální zohledňuje jak její dynamiku, tak i daný kontext. Tím se liší od formální nerovnosti, která opomíjí již zmiňovaný kontext. Materiální rovnost posuzuje nejen stejnost jedinců, ale také reálnou situaci, v níž se osoba nachází. Dochází k porovnání těchto dvou rovin, nejedná se o pouze o zákonnou rovnost. V předchozím případě se nezohledňovalo ani společenské postavení. Materiální rovnost bere ohled i na tyto skutečnosti.

Na příkladu základní školy multietnického složení lze demonstrovat rozdíl mezi materiální a formální rovností. Škola nařizuje všem studentům nosit školní uniformu podle vnitřního předpisu. Dle formální rovnosti by zde neměl nastat žádný problém, nicméně rovnost materiální se zcela neztotožňuje s těmito pravidly. Dítě, které je křesťan či žid, si na sebe může obléknout cokoliv. Problém vzniká u muslimských dívek, kterým jejich náboženská víra udává chodit zahalená závojem, což se neztotožňuje se školními předpisy.

Rovnost příležitostí

Rovnost příležitostí se považuje za podskupinu rovnosti materiální. Podstatou rovnosti příležitostí je rovný přístup k daným statkům nebo rovných možností k jejich získání.

Hlavní myšlenkou je, že nikdy nemůže být dosaženo opravdové rovnosti, pokud se zúčastnění jednotlivci nenacházejí na stejných tzv. „startovních pozicích“. Cílem k dosažení této rovnosti je tedy odstranění nerovnosti na jejím počátku, protože by aplikace rovného a spravedlivého přístupu mohla vést až k prohloubení počáteční nerovnosti. Pomocí aplikace „předběžného“ pravidla dochází ke snaze k vyrovnání pozic jedinců, což je cílem aplikace rovnosti příležitostí. Touto aktivitou se předchází uplatnění pravidla rovného zacházení. Jedná se o druh pozitivních opatření, jejímž účelem je dosažení konečného efektu rovnosti. (Drexlerová, 2009, s. 6)

Rovnost výsledků

Výše uvedená rovnost příležitostí může přejít v rovnost výsledků. Je pravým opakem formální rovnosti. Rozdíl spočívá v tom, že formální rovnost nehledí na své důsledky, kdežto pro rovnost výsledků jsou jádrem zkoumání právě výsledky tohoto počínání. Hodnocení výsledku se může zaměřovat jak na konkrétní jednotlivce, tak i na cílené skupiny (statistické

posuzování). To je dalším rozlišením mezi rovností výsledků rovností formální, která je zcela individualistická. Zohlednění rovného přístupu výsledků patří mezi silné stránky. Identické zacházení členů ve skupině totiž může vést k zachování nebo posílení již trvajících nerovností.

Náprava či kompenzace nerovného postavení jedince může být jedním z účelů využití rovnosti výsledků. V případě aplikace rovnosti výsledků na danou skupinu může být účelem statistické zjišťování zastoupení skupin či diagnostika nerovnosti a její možné potřeby přijetí pozitivních opatření.

I tento typ nerovnosti má i své nevýhody, ačkoli by se mohl zdát jako ideální řešení. Jednou z hlavních slabín jsou náklady, které musí stát uvolnit na vytvoření a uplatnění pozitivních opatření i bez garantovaného výsledku. To platí také v případě, nejsou-li zohledňovány příčiny nerovnosti a diskriminace. Někdy totiž nemusí být příčinou diskriminace určitého jedince jeho společenské postavení, nýbrž je následkem jeho osobních předpokladů jako např. píce, kvalifikace apod., které nejsou důvodem jeho nerovného postavení. (Drexlerová, 2009, s. 7)

3.4.3 Rovnoprávnost a rovné zacházení

Pojem rovné zacházení souvisí s pojmem rovnosti. Rovné zacházení se posuzuje z hlediska ostatních jedinců, kteří by s ostatními jedinci měli jednat rovnocenně, a tím by se zachovala vzájemná rovnost. Měli by mít srovnatelné šance a příležitosti.

Obecný princip rovnosti ve společenských vztazích realizuje rovnoprávnost a rovné zacházení. Poskytnutím souboru práv všem jednotlivcům, je zajištěna relativní rovnost i u odlišných jedinců. Rozdíl mezi rovností a rovnoprávností, rovným zacházením je takový, že rovnost je stav, zatímco rovnoprávnost a rovné zacházení lze charakterizovat jako proces. Aby bylo dosaženo rovnosti či byla zachována, je podmínkou akce všech členů společnosti. Platí pravidlo, že každý člověk ve srovnání s ostatními by měl používat rovnoprávné postavení. Povinností všech lidí je jednat s druhými srovnatelně, což je jejich právem.

Jakousi podmnožinou rovného zacházení a rovnoprávnosti je požadavek rovných příležitostí, tzn. poskytování rovných šancí k dosažení určitého statku (vyrovnání daných rozdílů). Rovné zacházení tedy není totéž jako stejné zacházení, neboť by se existující rozdíly pouze zachovaly či prohloubily, kdyby se se všemi jednalo stejně. Je tedy nutné

poskytovat znevýhodněným jedincům určité výhody a zamezit zneužívání silných jedinců svého postavení. Jednoduše řečeno je nutné v pozitivním slova smyslu jednat se slabšími jedinci nerovně s cílem dosažení relativní rovnosti všech. (Drexlerová, 2009, s. 8)

3.5 Pojem diskriminace

Pojem diskriminace se často používá, ale není vždy zcela jasné, o jaké jednání jde. Obecně lze pojem diskriminace nahradit slovním spojením „nerovné zacházení“, ale to neznamená, že každé nerovné zacházení musí být diskriminací. O diskriminaci se jedná v případě, kdy je jednání spočívající v méně výhodném zacházení z daného důvodu ve stejné situaci a není pro takovéto chování ospravedlnitelný důvod. V tom případě se tedy jedná o porušení zákona. Dle právních předpisů se diskriminace dělí na přímou a nepřímou. Za diskriminaci je také považováno obtěžování, sexuální obtěžování, navádění a pokyn k diskriminaci a pronásledování.

Diskriminace je protikladem rovného zacházení a podstatou je rozdílné zacházení se srovnatelnými jednotlivci nebo rovné jednání s jedinci v rozdílném postavení. V obecném slova smyslu se diskriminace bere jako naplnění rovného zacházení. Z právního hlediska toto jednání nemusí být za diskriminační vůbec považováno.

Samotný pojem pochází z latinského *discrimino*, co znamená rozdělovat, rozlišovat, činit rozdíl, rozeznávat. V jiných souvislostech se také užívá např. v matematice, psychologii, ekonomii. Nejedná se však o pojem právní. Obecně z právního hlediska diskriminace vyjadřuje vyloučení, omezení rozlišování nebo znevýhodnění daných osob. Také se jedná o uplatňování rozdílných podmínek, omezování či odnětí práv určitých jedinců pro ekonomické nebo společenské postavení, rasu, národnost, pohlaví, náboženství, politické názory atd. Nejčastěji se diskutuje z hlediska mezinárodního práva o diskriminaci na základě stání příslušnosti.

Mezi základní prvky diskriminace obecně jsou diskriminační kritérium (dochází k diskriminaci) a odlišné zacházení s danými jedinci. Výčet diskriminačních důvodů se v průběhu let mění, a to v závislosti na společenském vývoji. V současnosti jsou na seznamu diskriminačních kritérií. Nejde však o konečný výčet, který by se v budoucnu nemohl nijak měnit či doplňovat. Diskriminace je většinou vnímána jako negativní jednání. Je však

hodnotově neutrální. Toto jednání má svůj důvod, ať už legitimní či je společností obecně uznávaným cílem. (Drexlerová, 2009, s. 9)

3.5.1 Diskriminační důvody

Problematika spojená s diskriminací je upravena v několika právních spisech. Základní právní akty vymezuje Listina základních práv a svobod. Článek č. 13 Smlouvy o založení Evropských společenství uvádí totéž s drobnými odlišnostmi a dále také směrnice Rady evropského hospodářského členství. Antidiskriminační zákon pak stanovuje **diskriminační důvody**:

- rasa,
- etnický původ,
- národnost,
- pohlaví – do této kategorie jsou zařazeny další podkategorie:
 - těhotenství,
 - mateřství nebo otcovství,
 - pohlavní identifikace,
 - sexuální orientace,
- věk,
- zdravotní postižení,
- náboženské vyznání,
- víra, světový názor. (Neščáková, 2012, s.203)

3.5.2 Druhy diskriminace

Existuje několik druhů diskriminace, záleží však také na pojetí dané situace a úhlu pohledu. O přirozenou diskriminaci se jedná v případě, když jsou používány přiměřené prostředky. Dalšími druhy diskriminace jsou oprávněná, neoprávněná, přímá, nepřímá, pozitivní a negativní. Podstatou pozitivní diskriminace je poskytnutí určitých výhod s cílem znevýhodnění daného jedince nebo celé skupiny oproti ostatním. Upření určitých práv, tedy znevýhodnění osoby či skupiny osob je definicí negativní diskriminace.

Diskriminace oprávněná

Oprávněná diskriminace zachází s některými jednotlivci rozdílně, důvodem je však dosažení legitimního cíle. Tzn., že se jedná o právem aprobovaný a společností z obecného hlediska uznávaný cíl.

Toto jednání může být snahou o odstranění reálných nerovností, které mohou být způsobeny jak samovolně, tak výsledkem předchozí diskriminace, a také se může jednat o vyrovnání všech zúčastněných jedinců. Příkladem může být např. jazyková úleva pro cizince při vzdělávání. Důležité je také respektování dané nerovnosti, která je přirozená. V tomto případě je vhodným příkladem pracovní právní postavení k těhotným a kojícím ženám. Tím pádem se z hlediska rovného zacházení jedná s rozdílnými lidmi jinak. V obou případech tedy lze hovořit o podpoře principu rovnosti. V některých případech lze hovořit o „vyšších“ zájmech společnosti, což například zakazuje některé práce ženám a mladistvým za účelem ochrany psychického a fyzického vývoje, života a zdraví nebo tělesné integrity.

V demokratických státech není oprávněná diskriminace zakázána, někdy dokonce přímo státem uskutečňována. Pomocí tzv. pozitivních opatření realizují pozitivní diskriminaci určitým jedincům či skupinám poskytováním výhod znevýhodněným členům společnosti. Tato pozitivní opatření slouží k odstranění reálných nerovností některých jedinců a docílit relativní rovnosti s druhými. (Drexlerová, 2009, s. 10)

Podle Bobka a spol. (2007, s. 28) k důvodům vzniku a existence pozitivních opatření bývají:

- a) náprava předchozích křivd,
- b) redistribuce statků,
- c) větší reprezentace menšinových skupin
- d) větší sociální soudržnost, snižování společenského napětí.

Diskriminace neoprávněná

Mezi obecné znaky neoprávněné diskriminace se řadí diskriminační důvod, rozdílné zacházení, negativní výsledek a naplnění podmínky, kdy nelze předložit zákonný důvod, že by se jednalo o přiměřený a oprávněný cíl. Negativní výsledek představuje takové jednání, kdy dojde většinou k porušení rovnosti. Příkladem může být např. nerovné zacházení k vlastnímu prospěchu, znemožnění příležitosti daným osobám či celým skupinám a zhoršení jejich postavení apod.

Diskriminace neoprávněná postrádá na rozdíl od diskriminace oprávněné objektivní a rozumný důvod, jenž by ospravedlňoval takovéto jednání. Dochází k omezení práv konkrétní skupiny s následným znevýhodněním vůči ostatním jedincům. Tento druh diskriminace je zakázán. (Drexlerová, 2009, s. 11)

Diskriminace přímá

Přímá diskriminace je charakterizována právně neospravedlnitelným jednáním s danou osobou či skupinou osob ve srovnatelném případě méně výhodným způsobem oproti ostatním osobám. (Drexlerová, 2009, s. 12)

Dle Bobka a spol. (2007, s. 43) lze diskriminaci chápat jako:

- 1) ve srovnání s porovnatelnou skupinou vyřazení jednotlivce či skupiny,
- 2) jenž je problémem pro daného jednotlivce nebo skupinu,
- 3) jenž nelze ospravedlnit danou právní metodologií.

Za přímou diskriminaci je považováno nepřiměřené zacházení se zaměstnancem nebo osobou ucházející se o zaměstnání, a to ve smyslu, že jednání s ním není při uplatňování jeho práv srovnatelné s jednáním s jinou osobou v podobné situaci. Praxe uvádí, že není podstatné, jestli k diskriminaci docházelo opakovaně či jednorázově nebo o ni bylo pokoušeno. Podstatné stále zůstává, je snadno odhalitelná a zakázaná. (Drexlerová, 2009, s. 12)

Diskriminace nepřímá

Diskriminace nepřímá se ne tak snadno rozpozná jako diskriminace přímá. Podstatou je jednání, kdy je dojde k znevýhodnění jednotlivce či skupiny na základě neutrálního ustanovení. Od diskriminace přímé se liší tím, že se hůře rozpoznává a mnohdy se projeví až v důsledcích daného diskriminačního jednání. V některých případech se nikdy negativní důsledek neprojeví nebo až postupem času. Tímto postižené osoby si často ani neuvědomují, že došlo k nějaké diskriminaci.

V pracovním právu se za nepřímou diskriminaci považuje zvýhodnění uchazeče o zaměstnání nebo zaměstnance na úkor ostatních, i když se toto jednání může zdát jako neutrální rozhodnutí dle vyčleněných diskriminačních důvodů. Znaky nepřímé diskriminace podle judikatury Evropského soudního dvora jsou:

- prosazení pro všechny stejného pravidla bez rozdílu,
- rozdílné zacházení je výsledkem uplatnění pravidla,
- tímto zacházením dochází k znevýhodnění určité skupiny vymezené diskriminačním důvodem,
- zároveň není toto jednání odůvodněno oprávněným účelem ani jinými prostředky.

Diskriminační jednání je nutno soudit v celém kontextu, jelikož by v některých případech mohlo působit zkresleně. Proto je potřeba zohlednit veškeré s danou situací související okolnosti. Dalšími důležitými faktory v posuzování diskriminačního jednání jsou například místo, čas, kulturní prostředí apod. (Drexlerová, 2009, s. 13)

Nepřímá diskriminace z důvodu zdravotního postižení

Nepřímá diskriminace z důvodu zdravotního postižení je druh diskriminace, kdy zaměstnavatel opomíjí či odmítá respektovat potřebná opatření, která by umožňovala zaměstnanci se zdravotním postižením přístup k příslušnému zaměstnání, výkonu pracovní činnosti či funkčnímu nebo jinému průběhu práce v zaměstnání. Dále by měl zaměstnavatel umožnit zaměstnanci využívat pracovní poradenství, odborné vzdělávání nebo služby pro veřejnost. Tato opatření by neplatila v případě nepřiměřeného zatížení, kdy je bráno v úvahu:

- míra užitku pro osobu se zdravotním postižením z realizace opatření
- finanční únosnost pro osobu realizující opatření
- dostupnost finanční a jiné pomoci k uskutečnění opatření
- náhradní opatření, která zajistí uspokojení zdravotně postižených osob

Obtěžování

Obtěžování je takové jednání, které by zaměstnanec nebo uchazeč o zaměstnání označil jako chování snižující jeho důstojnost nebo vede k vytváření nepřátelského, zneklidňujícího či ponižujícího prostředí, a to např. urážkami, homofobními vtipy nebo rasistickými narážkami apod. (Hubálek a spol., 2008, s. 17)

Sexuální obtěžování

Cílem sexuálního obtěžování ve formách verbálního, neverbálního či fyzického projevu, který má sexuální povahu, je poškodit důstojnost zaměstnance nebo uchazeče

o zaměstnání. Dochází k vytvoření ponižujícího, nepřátelského, zastrašujícího nebo urážejícího prostředí. Mezi projevy sexuálního obtěžování patří např. požadavek sexuálního styku, dotýkání, sexuální narážky a poznámky, ukazování erotických časopisů, posílání erotických obrázků, nechtěný tělesný kontakt apod. Sexuální obtěžování je často kumulativního charakteru. Je tedy nutné reagovat hned na začátku jakýchkoliv pokusů o sexuální obtěžování, protože později by mohly přejít k závažnějším formám.

Pronásledování

Uplatněním práv na ochranu před diskriminací došlo k nevhodnému zacházení, postihu nebo jinému znevýhodnění, tedy pronásledování. Postih zaměstnance či uchazeče o zaměstnání za uplatnění práva na rovné zacházení je ze strany zaměstnavatele zakázán. Nesouhlas zaměstnance může být ve formě podání stížnosti na úřad práce nebo inspektorát práce. Může si také stěžovat nadřízenému nebo na personálním oddělení. V krajních případech může podat žalobu k soudu nebo svědčit ku prospěchu osobě, která se stala obětí diskriminačního jednání apod.

Pokyn k diskriminaci

Pokyn k diskriminaci dává převážně nadřízená osoba podřízenému zaměstnanci k diskriminaci třetí osoby. Jedná se o zneužití nadřízeného postavení.

Navádění k diskriminaci

Navádění k diskriminaci je na rozdíl od pokynu k diskriminaci méně autoritativní. Jde o takové chování, kdy jedna osoba podněcuje, navádí druhou osobu k nerovnému zacházení s uchazečem o zaměstnání.

Zajišťování rovného zacházení

Základem zajištění rovného zacházení je přijmout opatření, která jsou nezbytná pro účinnou ochranu před diskriminací. Ten, kdo je povinen zajišťovat rovné zacházení, musí jednat s ohledem na dobré mravy, ostatní okolnosti a osobní vztahy.

Zdravotní postižení

Zdravotní postižení může být tělesné, smyslové, duševní, mentální aj. Toto postižení může omezovat osoby při uplatnění práva na rovné zacházení. Podle lékařských poznatků musí být postižení dlouhodobého rázu a musí trvat aspoň 1 rok. Také je nutné diferencovat zdravotní postižení od zdravotního stavu. Zdravotní postižení – fyzické, duševní, psychické – brání osobám působit v běžném profesním životě s pravděpodobnou dlouhodobostí. (Hubálek a spol., 2008, s. 18)

3.5.3 Diskriminace v zaměstnání

Podle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen držet se **zásad rovného zacházení** k zaměstnancům v případech jedná-li se o:

- pracovní podmínky,
- odměnu za vykonanou práci poskytování jiných peněžitých plnění,
- odbornou přípravu,
- příležitost funkčního či jiného postupu v zaměstnání.

Zákoník práce neuvádí konkrétně důvody k diskriminačnímu jednání, nýbrž pouze odkazuje na antidiskriminační zákon. Uzavře-li se pracovní poměr, je zakázána diskriminace z důvodu rasy, etnického původu, pohlaví, národnosti, věku, zdravotního postižení, sexuální orientace, náboženského vyznání, světového názoru nebo víry. Zákoník práce také zakotvuje **zásadu rovného odměňování**. Dle této zásady je zaměstnavatel povinen vyplácet stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty všem zaměstnancům, kteří tuto práci vykonávají pro stejného zaměstnavatele.³² (Hubálek a spol., 2008, s. 23)

Hubálek (2008, s. 23) uvádí, že **povolání** je: „*Činnost fyzické osoby vykonávaná za úplatu v závislém nebo nezávislém postavení, jejíž řádný výkon zvláštní právní předpisy podmiňují splněním kvalifikačních předpokladů, zejména dosažením předepsaného vzdělání a popřípadě i doby praxe.*“

³² Ust. § 16 až 17 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Odměňování jsou: „*Veškerá plnění, peněžité nebo nepeněžité, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.*“ (Hubálek a spol., 2008, s. 24)

Stejná práce je charakterizována jako: „*Práce stejné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných pracovních podmínkách, při stejné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.*“ (Hubálek a spol., 2008, s. 24)

Sociální výhoda je: „*sleva, osvobození od poplatků nebo peněžité nebo nepeněžité plnění, poskytované nezávisle na nárocích ze sociálního zabezpečení přímo nebo nepřímo určité skupině fyzických osob s obvykle nižšími příjmy nebo vyššími životními náklady než ostatní.*“ (Hubálek a spol., 2008, s. 24)

Odměnou jsou všechna peněžité a nepeněžité plnění, která se mohou buď opakovat, nebo jsou jednorázová. Tato plnění jsou vykonávána pro osobu při závislé činnosti. Na odměnu jako pojem je nutné hledět v širším pojetí. Do odměny se započítává standardně základní mzda či plat, ale také další požitky, které jsou poskytovány jak v peněžích, tak v jiné přímé či nepřímé souvislosti s daným výkonem pracovní činnosti. Judikatura Evropského soudního dvora považuje za odměnu také např. nemocenské dávky, zaměstnanecké penze, odstupné při výpovědi z nadbytečnosti, důchod pro pozůstalé, speciální bonusové platby poskytované zaměstnavatelem, placené volno, proplácení přesčasů při vykonávání výcvikového kurzu v rámci zaměstnání, zvýšení platu vztahující se na změnu platové třídy, peníze (dar) vyplácené nejčastěji před svátky, příspěvky na dopravu a mnoho dalších. (Hubálek a spol., 2008, s. 24)

U **práce stejné hodnoty** je stejná namáhavost, složitost a odpovědnost. Je vykonávána ve srovnatelných pracovních podmínkách, výsledcích práce a pracovní výkonnosti.

Pracovní podmínky sledují obtížnost práce, která plyne z režimu pracovní doby. Příkladem je práce na směny, v noci nebo přesčas. Posuzuje se také škodlivost nebo obtížnost působením negativních vlivů pracovního prostředí a také jak hodně je pracovní prostředí rizikové.

Mezi **pracovní výkonnost** se řadí kvalita a intenzita konané práce, pracovní schopnosti a způsobilost a výsledek práce v poměru s množstvím a kvalitou.

Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se soudí podle několika kritérií – vzdělání a praktické znalosti, složitost práce, organizační a řídicí náročnost, míra odpovědnosti za způsobené škody, zdraví a bezpečnost, negativní vlivy práce, fyzická, smyslová a duševní zátěž. (Hubálek a spol., 2008, s. 25)

3.5.4 Diskriminace osob starších 50 let

Osoby starší 50 let se řadí mezi nejohroženější skupiny z hlediska nezaměstnanosti a uplatnění na trhu práce. Dle statistik např. z roku 2013 tvořily osoby starší 50 let více než čtvrtinu všech nezaměstnaných osob, zejména lidé v kategorii 55-59 let. Z toho větší podíl zaujímaly ženy. Důvodů, proč starší lidé nemohou tak snadno najít zaměstnání, je několik. Je důležité pozorovat danou problematiku z pohledu zaměstnavatelů, kteří mají velký podíl na vytváření pracovních míst, a personalistů. Je zapotřebí brát v potaz, zda se jedná o společnost či úřad a jakou činnost vykonává. Existují zde tedy rozdíly mezi např. výrobními, průmyslovými, finančními podniky. Důležitou roli tu také hraje personální řízení a jeho nastavení. Dalším z rozhodujících faktorů jsou regiony. Velikost podniku je dalším faktorem, který může o těchto podmínkách rozhodovat. Firma s 10 zaměstnanci si nemůže dovolit takové podmínky jako společnost s více než 250 zaměstnanci. (Sokočová, 2014, s. 42)

3.5.5 Postavení žen na trhu práce

Pro ženy, stejně jako pro muže, představuje práce nezastupitelné postavení v životě. Znamená to požadovanou existenci, materiální zajištění, ale také pocit seberealizace a určité užitečnosti ve společnosti. Pro člověka to také znamená uspokojení jeho potřeb ctižádosti, sebeúcty a sebeuplatnění. *„I když je práce pro člověka časově náročná, namáhavá a vyčerpávající, na druhé straně mu zajišťuje osobnostní rozvoj, pocit uspokojení a životního smyslu“* (Šmajsová Buchtová, 2002, s. 11)

Čermáková (1999, s. 52) uvádí: „*Přestože je ženám i mužům zajištěna ústavou a zákoníkem práce rovnost, skutečnost je jiná. Rovné příležitosti garantované zákonem neznamenaají garantování rovných podmínek. Formální rovnost vypovídá málo o neformálních sociálních vztazích v pracovním systému.*“

Nerovnost mezi muži a ženami na trhu práce může být také podporována řadou nepravých stereotypů spjatých s pracovním životem týkajících se obecně žen. Tyto stereotypy jsou jakýmsi předsudky, které uvádí Gregory (2003, s. 125):

- nezájem pracovat,
- nemají zájem o svou kariéru,
- neumí se prosadit ve světě obchodu,
- neochota nebo neschopnost pracovat přesčas nebo v nevyhovující pracovní dobu,
- neochota nebo neschopnost cestovat v rámci práce,
- nerozhodnost,
- nedostatečná agresivita,
- přílišná pasivita a emoce.

Buchtová (2002, s. 84) uvádí, že hlavní příčinou diskriminace žen na trhu práce je upřednostňování mužů zaměstnavateli z důvodu větší flexibility a nezatíženosti z hlediska starání se o domácnost. Také u nás v České republice není příliš běžné mít zkrácenou pracovní dobu, ba naopak, nebo jsou velmi rozšířené vícesměnné provozy.

Další příčinou diskriminace žen je dle názoru Křížkové a Pavlici (2004, s. 80): „*Nejčastější příčinou diskriminace žen v práci je jejich faktická, budoucí nebo předpokládaná zátěž mateřstvím, prací v domácnosti a dalšími rodinnými povinnostmi.*“

Platová nebo také mzdová nerovnost je dalším prvkem genderové diskriminace žen. Statisticky je dokázáno, že rozdíl platového ohodnocení mezi muži a ženami v České republice činí 25-30 %. Nelze tyto údaje uvést přesně, co se týká pozic či kvalifikace, ale v rámci nejvyšších pozic při stejné úrovni kvalifikace a vzdělání je uváděný rozdíl největší. V České republice platí, že čím vyšší pozice, tím je zaznamenán větší rozdíl v mzdovém ohodnocení a pracuje zde méně žen. Obecně je také dáno, že vysokoškolsky vzdělané ženy jsou ohodnoceny průměrně o 35 % mzdy méně než muži s vysokoškolským vzděláním. (Křížková, Pavlica, 2004, s. 72).

Jako nejrozšířenější typ diskriminace v rámci Evropy je považována diskriminace z hlediska pohlaví. „Podle zkušenosti nevládních organizací patří k hlavním diskriminačním faktorům mateřství (či potenciální mateřství) a k největšímu propadu v pracovním životě ženy dochází právě po porodu.“ (Skálová, 2007, s. 12)

Postavení žen na trhu práce po mateřské dovolené

Ženy s malými dětmi patří do ohrožené skupiny osob na trhu práce z hlediska zaměstnatelnosti. Jsou výrazně znevýhodněny, protože je pro ně složité najít takovou práci, která by vyhovovala jejich časovým požadavkům, aby skloubily pracovní a rodinné povinnosti. Práce přesčas, služební cesty, směnnost, celodenní práce apod. je pro ženu s malými dětmi nemyslitelná. Pro zaměstnavatele je také žena po mateřské dovolené automaticky brána za osobu s vyšší absencí. Samozřejmě mají možnost pečovat např. o nemocné děti i muži, ale většinou tato povinnost padá na ženu. Zde se dostáváme i k výše zmiňovanému vyššímu platovému ohodnocení mužů. To je dalším důvodem, proč zaměstnavatelé dají raději přednost muži před ženou. (Halásková, 2001, s. 101)

S narozením dítěte přicházejí okamžiky plné radosti, štěstí a naplnění. Spolu s těmito příjemnými chvílemi se žena musí připravit i na spoustu starostí a povinností, které doposud nemusela řešit. Při nástupu ženy po mateřské dovolené do zaměstnání je nutné skloubit pracovní a osobní život. Může se to zdát být nereálné, ale existuje mnoho možností, jak odvádět kvalitní práci a zároveň perfektně pečovat o celou rodinu. Mnohdy mohou ženy trpět pocitem nedostatečnosti, mají výčitky, že klesly hluboko pod svoje ambice a kvalifikaci apod. (Dudová, 2007, s. 25)

Pro české ženy je typické, že ve své kariéře mají 3-4 roky mezeru (někdy i více). Asi 1-2 % žen je ochotna zůstat s dítětem doma pouze minimální dobu (půl roku) a poté se vrací do zaměstnání. Většinou se však jedná o vysoce postavené ženy. Pojem „child employment gap“ je označení pro mezeru zaměstnanosti v důsledku péče o dítě. Česká republika v rámci celé EU zaujímá 40,5 %, první pozici.

Délka rodičovské dovolené je v České republice nadstandardní ve srovnání s ostatními zeměmi Evropské unie. Původně byl rodičovský příspěvek stanoven na 3 roky, ale v roce 1995 byl prodloužen na 3-4 roky. V roce 2008 byla zavedena vícerychlostní rodičovská dovolená pro rodiče, kteří chtěli vybrat rodičovský příspěvek dříve než za 3 roky nebo až za 4 roky. Zaměstnanost žen s dětmi do 3 let věku je menší než 10 %, 30 % je to

u žen se 3-letými dětmi a 60 % matek 4-letých dětí. Zaměstnanost matek, které mají děti starší 4 let, se pohybuje okolo 70-85 %. Maminky v České republice většinou využívají možnost být 3 roky s dítětem doma a zhruba 30 % matek je s dětmi doma ještě déle. (Sirovátka, 2008, s. 85)

Návrat do zaměstnání po skončení mateřské a rodičovské dovolené

Návrat zaměstnankyně do zaměstnání po skončení mateřské a rodičovské dovolené bývá často pro zaměstnavatele problémem. V mnoha případech to končí rozvázáním pracovního poměru. Mohou nastat případy, kdy je zaměstnankyně nespokojená s pracovní dobou, vzdáleností zaměstnání, pracovní místo bylo zrušeno nebo ho zaměstnavatel přesunul atd.

Zákoník práce upravuje podmínky při nástupu zpět do zaměstnání po skončení mateřské dovolené. V ZP je uvedeno: „*Nastoupí-li zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci na pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí je zaměstnavatel podle pracovní smlouvy.*“³³ K tomuto případu však moc často nedochází. Nejčastěji jde zaměstnankyně na rodičovskou dovolenou a až poté se vrací do zaměstnání. Tento případ však není upraven v ZP, ale ZP pouze uvádí, že zaměstnavatel je povinen dané osobě přidělit práci dle pracovní smlouvy. Když zaměstnavatel nemůže zaměstnankyni přidělit práci dle pracovní smlouvy, protože nemá práci, která odpovídá pracovní smlouvě, existuje možnost domluvit se na její změně. Pokud se nedohodou, jedná se o tzv. překážku v práci ze strany zaměstnavatele. V tomto je zaměstnavatel povinen dávat zaměstnanci průměrnou náhradu mzdy (platu) po celou dobu, kdy zaměstnanec nevykonává práci.³⁴

Po návratu se zaměstnanec/zaměstnankyně mohou setkat se **čtyřmi situacemi**:

- a) Zaměstnavatel existuje, nikam se nepřesunul a má o zaměstnankyni zájem
 - V tomto případě platí výše uvedené. Zaměstnanec/zaměstnankyně je po skončení rodičovské dovolené oprávněna dostat práci dle pracovní smlouvy,

³³ Ust. § 47 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁴ Tamtéž § 38 odst. 1 písm. a)

nikoliv svou původní práci a pracoviště. Zaměstnavatel nesmí měnit podmínky pracovní smlouvy, nedohodne-li se tak se zaměstnancem.

b) Ukončení pracovního poměru dohodou

- Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na ukončení pracovního poměru. V případě, že zaměstnanci náleží odstupné dle ZP, je potřeba v dohodě uvést důvod ukončení pracovního poměru. Dohoda musí být v písemné formě.³⁵

c) Ukončení pracovního poměru z důvodu přesunu zaměstnavatele

- Zaměstnavatel je povinen uzavřít dohodu o skončení pracovního poměru z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. Zde zaměstnankyni náleží odstupné.

d) Zaměstnavatel přijal na pozici zaměstnankyně, která se vrací z rodičovské dovolené jinou osobu na dobu určitou

- Jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele, ne o nadbytečnost. Nadbytečnost je charakterizována v zákoníku práce: „*Stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.*“³⁶ V případě překážky v práci je zaměstnavatel povinen zaměstnankyni vyplácet průměrnou náhradu mzdy.

3.6 Možnosti obrany proti diskriminaci

Diskriminace v zaměstnání se objevuje poměrně často. Existuje ale spousta možností, jak se proti nerovnému zacházení bránit:

- vyjednávání či podání stížnosti nadřízenému,
- mediace,

³⁵ Dle ust. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce náleží odstupné zaměstnanci, který dostal výpověď ze strany zaměstnavatele z důvodů: ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část; přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část; stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

³⁶ Ust. § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

- podání podnětu na úřad práce nebo inspektorát práce, soudní cesta. (Hubálek a spol., 2008, s. 39)

Vyjednávání či podání stížnosti nadřízenému

Jakmile se objeví případ diskriminačního jednání, oběť by měla nejprve vyjednávat či podat stížnost svému nadřízenému pracovníkovi či odborové organizaci, pokud zde působí. Poté by měla požádat zaměstnavatele o zjednání zprávy. Zaměstnavatel je dle zákoníku práce povinen tuto záležitost se zaměstnancem projednat. Může se stát, že tato možnost selže. Pak přichází v úvahu další z níže uvedených možností. (Hubálek a spol., 2008, s. 39)

Mediace

Mediace je alternativní forma řešení konfliktů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Konkrétně se jedná o mimosoudní cestu, která by našla vyhovující řešení pro obě strany. K tomu dopomáhá třetí osoba – mediátor. Mediátor je jakýsi prostředník, jehož postavení je nezávislé. Cílem tohoto procesu je uzavření mediační dohody, která stanoví optimální pravidla a vztahy.

Mediace se může zdát jako nejvhodnější varianta k řešení jakýchkoli sporů z důvodu její rychlosti a efektivnosti. Podmínkou ale je, že jsou obě strany ochotny přistoupit k danému jednání. Ne vždy to tak bývá, zejména v případě řešení konfliktů diskriminačního charakteru.

Cílem celého procesu mediace je nalézt příčinu konfliktu a eliminovat je do budoucna. Mediátorovým úkolem je naslouchat všem zúčastněným, k čemuž využívá speciálních komunikačních technik, a stanovit nejlepší řešení. Výsledkem je, jak už bylo výše uvedeno, uzavření závazné mediační dohody. V České republice existuje několik organizací poskytujících mediaci.

Mediace je vhodným nástrojem pro řešení diskriminačních konfliktů. Někdy jen bývá problémem přesvědčit jednu stranu (většinou zaměstnavatele) o účelnosti této možnosti. Zde se může projevit neochota zaměstnavatele účastnit se mediace, proto je zapotřebí ho nejprve písemně upozornit o výskytu nerovného zacházení na pracovišti. Jestliže ani na základě tohoto upozornění nebude zaměstnavatel ochoten přistoupit na navrhované řešení uvedené v písemném upozornění, je vhodné předložit možnost mediace.

Pokud se zaměstnavateli nezamlouvá toto řešení ani po upozornění hrozících sankcí, nezbyvá jiná možnost než se obrátit na soud či správní orgán. (Hubálek a spol., 2008, s. 40)

K dalším, razantnějším řešením, bychom měli přistupovat v případě neúspěchu výše uvedených možností. Jedná se o oznámení správním orgánům, které provádějí kontrolní činnost. Diskriminační jednání již před uzavřením pracovního poměru obstarávají **úřady práce**, po uzavření pracovního poměru spadá diskriminační jednání do kompetence **inspektorátů práce**. Příslušný úřad práce se vybírá podle sídla zaměstnavatele. Stejně tak je tomu i u inspektorátů práce, které jsou členěny podle krajů. Jeden inspektorát zastupuje dva kraje. (Hubálek a spol., 2008, s. 41)

Podání podnětu na úřadu práce

Úřad práce vykonává činnost, která souvisí s řešením nerovného zacházení související s ucházením se o zaměstnání v oblasti působnosti zákona o zaměstnanosti, který stanoví povinnost zaměstnavatelů zacházet rovně se všemi osobami, které uplatňují právo na zaměstnání.³⁷ Nerovné zacházení má v tomto případě hned několik podob např. diskriminace v pracovní inzerci nebo nabídky práce zveřejněné na úřadech práce. Setká-li se uchazeč s inzerátem, který se mu bude zdát diskriminační, měl by upozornit daný úřad práce podáním podnětu. Ten prověří nahlášený inzerát a v případě pochybení uloží zaměstnavateli sankci.

Osobní kontakt se zaměstnavatelem může být dalším typem diskriminačního jednání. Konkrétně se zaměstnavatel může ptát na údaje, které jsou v rozporu se zákonem o zaměstnanosti. Pokud ho zaměstnavatel vyžaduje jako podmínku přijetí do zaměstnání, měl by se uchazeč o zaměstnání opět obrátit na příslušný úřad práce a ten provede kontrolu na základě podnětu. Přítomnost svědků, údaje o zaměstnavateli a jméno osoby, s níž byl veden rozhovor, se budou v řízení hodit.

Častým případem je skryté odmítnutí uchazeče o zaměstnání při osobním kontaktu se zaměstnavatelem. Může to být z různých důvodů např. věk, rasa, etnický původ či rodinné povinnosti. Tento typ je bohužel obtížné prokázat, protože nejsou přítomni svědci. Možností obrany před tímto typem nerovného jednání je kontaktovat úřad práce, ale většinou uchazeče odkáže na soudní cestu. (Hubálek a spol., 2008, s. 42)

³⁷ Ust. § 4 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Podání podnětu na inspektorátu práce

Inspektorát práce má v kompetenci řešení nerovnosti v pracovněprávních vztazích v oblasti působnosti zákoníku práce tzn. po uzavření pracovní smlouvy. Zásadu rovného zacházení je zaměstnavatel povinen dodržovat se všemi zaměstnanci. Musí se jednat o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci, jiná peněžitá plnění, odbornou přípravu a o možnost dosažení funkčního či jiného postupu v práci. Jakýkoliv druh diskriminace je dle zákoníku práce zakázán³⁸, stejně tak udělení postihu či znevýhodnění zaměstnance zaměstnavatelem z důvodu domáhání svých práv³⁹.

Má-li zaměstnanec pocit, že je s ním zacházeno nerovně, měl by se nejprve obrátit na svého zaměstnavatele s žádostí o zjednání nápravy. Neuspěje-li, pak by měl kontaktovat příslušný inspektorát práce s podnětem ke kontrole. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, udává výčet možných přestupků zaměstnavatele. (Hubálek a spol., 2008, s. 43)

Soudní cesta

Soudní cestu je pokud možno vhodné volit jako poslední variantu, když selžou výše uvedené možnosti. Složitá procesní úprava, která sebou nese spoustu rizik, může vést pro poškozené k zamyšlení. Nejdříve je dobré poradit se se svým advokátem, zvážit všechny klady a zápory, a až poté se pustit do této možnosti. Zákoník práce stanovuje určitou promlčecí lhůtu k podání žaloby, a proto je tedy nutné jednat rychle. Např. v případě domáhání se neplatného rozvázání pracovního poměru, kdy je promlčecí lhůta 2 měsíce.

Soudní cesta má několik etap:

- před podáním žaloby,
- podání žaloby,
- projednání věci soudem,
- odvolací řízení,
- mimořádné opravné prostředky,
- řízení před Ústavním soudem
- řízení před Evropským soudem pro lidská práva.

(Hubálek a spol., 2008, s. 44)

³⁸ Ust. § 16 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁹ Ust. § 14 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Možná pomoc ženám – matkám v České republice

Diskriminace žen – matek je velmi rozšířenou záležitostí, a proto by matkám mohl pomoci jiný druh obrany – pomoci proti diskriminaci než výše uvedené možnosti. V České republice je k dispozici mnoho jiných nabídek v oblasti služeb péče o dítě. Ministerstvo práce a sociálních věcí zajišťuje problematiku v oblasti péče o dítě. Existuje několik možností, ze kterých si mohou rodiče vybrat. Jedná se o mateřské školy, vč. lesních mateřských škol, chůvy a soukromá zařízení vedená jako živnost, dětské skupiny a mikrojesle. Dříve byly zřizovány i jesle.

Mateřská škola

Mateřské školy jsou asi nejrozšířenější formou péče o děti, kterou dnes rodiče volí. Fungují převážně pro děti od tří let do nástupu na povinnou školní docházku. Jedna třída je určena pro maximálně 24 dětí, výjimečně pro 28 dětí. Školka má celotýdenní provoz a učitelky mají kratší úvazek z důvodu náročnosti zaměstnání. Mateřská škola funguje podle školního vzdělávacího programu, který si sama vypracuje. Program musí být v souladu s Rámcovým vzdělávacím programem pro předškolní vzdělávání. Jedná se o závazný výchovně vzdělávací dokument vydaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Pro děti od 5 let platí od 1. 9. 2017 povinné předškolní vzdělávání a děti od 4 let mají přednost přijetí do mateřské školy. Zřizovatelem je obec, kraj, stát nebo svazek obcí a jsou převážně veřejného charakteru. Dále může být zřizovatelem soukromý subjekt, církve a církevní společnost. (MPSV, 2017, s. 7)

Jesle

Jesle byly dříve poskytovány ve zdravotnických zařízeních, ale k 31. 3. 2013 byla tato činnost zrušena z důvodu zbytečného pečování o děti do 3 let věku ve zdravotnických zařízeních. Podle návrhu novely zákona č. 247/2014 Sb., zákon o poskytování služby péče v dětské skupině, ze dne 20. 7. 2020 (viz obr. 1), která by měla po schválení Poslanecké sněmovny a Senátu a podpisu prezidenta přejít v platnost dne 1. 7 2021.

Živnosti péče o děti

Do kategorie živnosti péče o děti se řadí většina soukromých školek, chůvy pro děti apod. Jedná se o podnikatelskou činnost v režimu vázané či volné živnosti péče o děti, služby jsou tedy placené. U vázané živnosti je potřeba odborná kvalifikace osob pečujících o děti, volná živnost tuto podmínku nevyžaduje. Dle legislativy je nutné dodržovat předepsané hygienické požadavky, které platí v případě péče o dítě v jiném prostředí než doma.

Dětská skupina

Dětská skupina je zařízení, které zajišťuje pravidelnou péči o děti od 1 roku do nástupu do školy. V kolektivu je maximálně 24 dětí, ale převážně jsou skupiny menší do 12 dětí. Počet pečujících osob ve skupině je stanoven zákonem dle počtu dětí ve skupině. Zákon také stanovuje odbornou kvalifikaci pro výkon činnosti, a to především pedagogickou, sociální nebo zdravotnickou. Péče o děti je dána předem vypracovaným plánem výchovy a péče. Další podmínky provozu dětské skupiny jsou, že zařízení musí být otevřeno všechny všední dny alespoň 6 hodin denně. Jedná se o neziskovou a nepodnikatelskou činnost. Co se týká zřízení dětské skupiny, tak není tak náročné jako vybudování mateřské školy. Dostupnost je tedy příznivější.

Vláda dne 20. 7. 2020 projednala a schválila zákon o „poskytování služby péče o dítě v jeslích“. Konkrétně se jedná o schválení novely zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině, kterou připravilo MPSV. Mimo jiné se také vrátilo povinné používání slova „jesle“ v názvu. Další nejdůležitější body novely jsou uvedeny na obr. 1. Nutno podotknout, že novelu musí schválit ještě Poslanecká sněmovna a Senát a prezident České republiky musí zákon podepsat. (MPSV, 2017, s. 8)

Obrázek 1 Návrh novely zákona

NÁVRH NOVELY ZÁKONA 247/2014 SB. O POSKYTOVÁNÍ SLUŽBY PÉČE V DĚTSKÉ SKUPINĚ (STAV K 14. 7. 2020)	
ZMĚNA NA JESLE	<ul style="list-style-type: none">• přejmenování na jesle a povinné používání slova jesle v názvu• pro děti od 6 měsíců při maximální kapacitě 4 děti• v ostatních případech pro děti od 1 roku• služba pouze pro děti do 3 let (do 31. srpna následujícího po 3. narozeninách dítěte)• omezení uznávaných kvalifikací pečujících osob pouze na zdravotnické kvalifikace (všeobecná, praktická a dětská sestra, porodní asistentka, zdravotně-sociální pracovník, záchranář, psycholog a lékař) a nově vytvořenou profesní kvalifikaci Chůva pro děti v jeslích
FINANCOVÁNÍ	<ul style="list-style-type: none">• 7 500 Kč měsíčně na plně obsazené místo na provoz• 200 Kč měsíčně na plně obsazené místo na stravování• obsazenost dle smluv s rodiči• plný normativ na obsazené místo odpovídá více než 6 hodinám docházky dítěte, poloviční normativ je za 3-6 hodin• 4měsíční období záloh a vyúčtování• zastropování příspěvku od rodičů určí vláda usnesením• k žádosti o zápis do evidence se přikládá rámcová rozvaha financování provozu• pouze pro rodiče zapojené na trh práce
PLATNOST NOVELY	<ul style="list-style-type: none">• platnost od 1. 7. 2021• přechodná doba pro stávající dětské skupiny do 31. 8. 2024 (do této doby jich mohou využívat i děti starší 3 let)• doba na zajištění kvalifikovaných pečujících osob do 31. 12. 2021

Zdroj: Mojedetskaskupina

Mikrojesle

Mikrojesle zatím nejsou v České republice upraveny zákonem, ale MPSV ověřuje tento projekt, který je hrazený z Evropského sociálního fondu. Bude se také jednat o neziskovou činnost. Jedná se o péči pravidelného charakteru pro děti od 6 měsíců do 4 let, která je brána jako doplněk rodinné péče. Počet pečujících je stanoven podle počtu dětí – 1 pečující osoba se stará o maximálně 4 děti. I u mikrojeslí jsou stanovena určitá pravidla. Provoz musí být 5 dní v týdnu minimálně 8 hodin denně. Zřizovatel je obec, příspěvková organizace obce, neziskové organizace nebo právnické osoby, která vykonává činnost škol a školských zařízení v partnerství s obcí. Pokud vykonává činnost pečující osoba ve vlastní domácnosti, může zároveň pečovat i o maximálně 2 vlastní děti. (MPSV, 2018, s. 9)

Kombinace práce a rodiny

Mezi hlavní sociální překážky v kariéře žen jistě patří skloubení pracovních a rodinných povinností. To se dotýká zejména vyšších pracovních pozic, kde se příliš nebere ohled na rodinné záležitosti. Tato problematika je označována jako tzv. **rolový konflikt**.

V současnosti je na ženy kladen velký tlak. Jednak je důležité separovat rodinný a pracovní život, kde je vyžaduje zaměření pozornosti ženy především na rodinu. Dále se industriální společnost orientuje na univerzalistické hodnoty, které vyžadují zajištění rovných podmínek pro rozvoj a uplatnění jejich schopností. Z toho vyplývá, že ženy by měly být plně funkční jak v oblasti rodinné péče, tak pracovních povinností. Pracovní trh nabízí několik variant řešení pro matky, aby jim bylo umožněno zvládnání všech povinností. (Křížová, Pavlica, 2004, s. 18)

- **Částečný úvazek** je obvykle práce na poloviční úvazek, který trvá 4 nebo 6 hodin denně. Bohužel se na trhu práce nevyskytuje mnoho takových nabídek nebo se ženy musí ve výběru hodně omezit a změnit své požadavky na zaměstnání.
- **Job sharing**, neboli sdílené pracovní místo, není v České republice příliš rozšířenou formou práce, ale i to může být pro matky možným řešením. Jedná se o pracovní pozici, kterou sdílí většinou 2 osoby. Domlouvají se spolu na rozdělení práce a pracovní doby – obvykle 4+4 nebo 6+2. Odpovědnost spadá na oba pracovníky
- **Pružná pracovní doba** je v současnosti poměrně rozšířená a oblíbená forma pracovní doby. Pracovník si sám může rozvrhnout dobu strávenou v práci, přičemž např. musí plnit dané podmínky. Těmi může být požadavek odpracovaných hodin za týden, pevné jádro, kdy zaměstnanec musí být na pracovišti, ale může si posunout začátek a konec pracovní doby apod.
- **Homeoffice** je také velmi rozšířenou formu práce. Často také bývá požadována zaměstnanci alespoň vybrané dny v týdnu, pokud to jeho náplň práce umožňuje. Je to výhodné zejména u matek s malými dětmi a osob dojíždějících daleko do zaměstnání. (Křížková a Pavlica, 2004, s. 77)

Možné způsoby řešení diskriminace osob starších 50 let

Age management

Koncept age management lze ve stručnosti popsat jako personální řízení s ohledem na věk, potenciál a schopnosti zaměstnanců. Hlavním principem age managementu je, aby bylo každému zaměstnanci umožněno rozvíjet a plně využívat svůj potenciál. Cílem je také podpořit „starší“ zaměstnance, aby nebyli znevýhodňováni kvůli svému věku.

Díky cílenému a aktivnímu prosazování strategií konceptu age managementu dochází k většímu povědomí o věkové struktuře zaměstnanců organizace. Pevnější spravedlivé postoje, hodnoty a zásady, větší znalosti v organizaci, motivace, stimulace, a větší zájem zaměstnanců pracovat – to jsou další strategické rysy age managementu. Další charakteristikou je celkový přístup, vedoucí k řešení demografických změn v pracovní prostředí, dochází k podporování věkové diverzity a jsou řízeny pracovní procesy zejména v oblasti sociálního a fyzického prostředí.

Age management se nemusí týkat pouze „starší osob“, ale mohou zaměstnavatelé využívat i pro ostatní zaměstnance ve společnosti. Mezi ně se řadí např. absolventi, rodiče pečující o děti do 15 let.

Ke znevýhodňování osob starších 50 let dochází i v případech, kdy hledají nové zaměstnání a jsou pobízeni k odchodu do předčasného důchodu. Společnosti samozřejmě tvrdí, že nedochází k znevýhodňování této kategorie osob, nicméně praxe hovoří zcela jinak. V těchto případech se doporučuje podstoupit genderový audit, který analyzuje lidské zdroje a věkové složení zaměstnanců. Výsledky genderového auditu ukážou základní informace o situaci v organizaci a ta by měla zavést potřebná opatření, která by dopomohla ke spravedlivému postoji ke stárnutí jak stávajících zaměstnanců, tak potencionálních.

Řízení, která zohledňují strukturu zaměstnanců podle věku, kladou důraz na to, že by v personálním řízení měly být brány v potaz věkové faktory. Každý zaměstnanec by měl mít pocit, že je stále aktivní součástí týmu. Toto řízení vymezuje osm základních cílů:

- spravedlivé postoje ke stárnutí,
- informovanost o stárnutí,
- jedním ze základních úkolů manažerů a nadřízených by mělo být řízení zohledňující věkovou strukturu,
- řízení zohledňující věkovou strukturu by mělo být součástí politiky lidských zdrojů,
- podpora pracovních schopností a produktivity,
- celoživotní učení,
- pracovní úvazky s ohledem na věk,
- bezpečné a důstojné opuštění zaměstnání a odchod do důchodu.

V současné době se v České republice podílí několik společností na ředitelských projektech, které se zaměřují na age management. Jedná se např. o společnosti ŠkodaAuto, UniCredit Bank nebo Česká spořitelna. (Bejtkovský, 2014, s. 28)

Výhody přijetí konceptu age management:

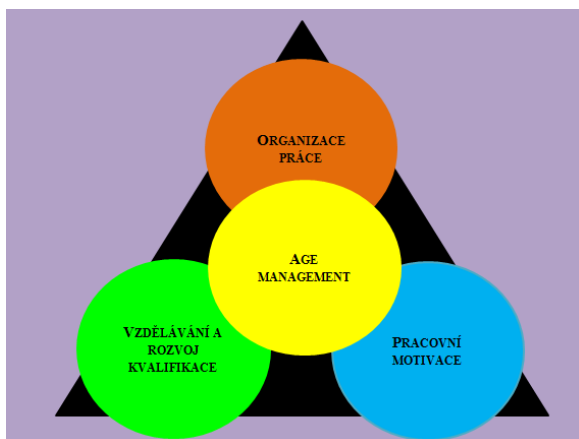
- udržení konkurenceschopnosti a snižování nákladů
- kvalitní pracovní síla a zaměstnanecká struktura
- lepší profil a image organizace
- lepší vztahy na pracovišti – jak ve vztahu zaměstnanec x zaměstnavatel, tak zaměstnanec x zaměstnanec.

Realizace konceptu age management v podnikatelském prostředí:

- řízení stárnoucích zaměstnanců ve spojení s udržitelností a konkurenceschopností
- u zaměstnanců starších 50 let udržování a oceňování zkušeností
- utváření věkové diverzity pracovních sil a řešení věkových bariér a diskriminace
- vytváření organizační kultury spojené s podporou age managementu
- účinné proškolení nadřízených pracovníků, aby dovedli prosazovat věkovou diverzitu. (Bejtkovský, 2013, s. 29)

Podle Bejtkovského (2013, s. 30) by se mělo uvažovat o propojení konceptu age managementu s ostatními personálními oblastmi (viz obr. 2) jako je: **organizace práce, oblast stimulů pracovní motivace a oblast vzdělávání a rozvoje kvalifikace**. Každá z těchto oblastí je úzce spjata s age managementem a na jednotlivé zaměstnance hledí individuálně. Díky tomu by každý měl znát své postavení a povinnosti v organizaci a důsledkem by bylo naplnění jejich cílů. Bejtkovský také uvádí několik doporučení a pravidel pro efektivní propojení výše zmiňovaných oblastí s konceptem age managementu. Principem doporučení a pravidel však není podpora osob starších 50 let chápána jako pozitivní diskriminace, ale implementace konceptu s individuálním přístupem. Je nezbytné vnímat demografický vývoj populace a zohlednit ho ve strategických cílech organizace. Nutné je také vyčlenit chápání stereotypů, které jsou s osobami staršími 50 let automaticky spojovány.

Obrázek 2 Specifikace podmínek personálního řízení



Zdroj: Bejtkovský, 2013

3.7 Právní rámec ochrany před diskriminací

V České republice je ochrana před diskriminací zakotvena nejen v českých právních předpisech, ale počítají s ní i právní předpisy Evropské unie a mezinárodní smlouvy, které jsou pro ČR závazné. Na tyto dokumenty navazují další zákony, které jejich východiska specifikují.

3.7.1 Česká právní úprava

V českém právním řádu ochranu před diskriminací poskytuje především ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky. **Listina základních práv a svobod (dále jen „LZPS“)** upravuje princip rovnosti a zákaz diskriminace, což vyjadřuje čl. 1, podle kterého jsou lidé svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Tento dokument vymezuje základní práva a svobody, které „(...) se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“⁴⁰ LZPS přiznává práva a svobody

⁴⁰ Ust. čl. 3 zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

„každému“, tedy každé fyzické osobě, a to bez rozdílu. Tato práva jsou soudně vymahatelná a jejich porušení je trestné.

Navazujícím předpisem je **zákon č. 189/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)** (dále jen „antidiskriminační zákon“), který zapracovává východiska LZPS, předpisů Evropské unie a mezinárodních smluv. Antidiskriminační zákon blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech:

- práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti (včetně začleňování do profesního života),
- pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti (včetně odměňování),
- členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců, organizacích zaměstnavatelů a v profesních komorách,
- sociálního zabezpečení,
- přiznání a poskytování sociálních výhod,
- přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- přístupu ke vzdělání a jeho poskytování (včetně odborné přípravy),

přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.⁴¹ Antidiskriminační zákon vymezuje mimo jiné základní pojmy, jako jsou například diskriminace, její druhy (přímá, nepřímá) a důvody (rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor). Dále ustanovuje přípustné formy rozdílného zacházení (co se za diskriminaci nepovažuje), zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům) a právní prostředky ochrany před diskriminací. Na tento právní předpis v souvislosti s antidiskriminačním chováním další zákony odkazují nebo jej rámcově doplňují. Princip rovnosti a zákaz diskriminace se objevuje v oblasti soukromého i veřejného práva a lze nalézt mnoho speciálních ustanovení, kde se tento princip uplatňuje. Následně budou některé z nich zmíněny.

⁴¹ Ust. § 1 zákona č. 189/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

Například **zákon č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele**, zakazuje prodávajícím při prodeji výrobků nebo poskytování služeb spotřebitele diskriminovat⁴² a současně ukládá konkrétním institucím dohled nad ochranou spotřebitele⁴³.

Mezi zásady a cíle vzdělávání podle **zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)**, patří rovný přístup ke vzdělávání bez jakékoli diskriminace, na který mají právo všichni občané ČR a Evropské unie⁴⁴.

Zákon č. 257/2001 Sb., o knihovnách a podmínkách provozování veřejných knihovnických a informačních služeb (knihovní zákon), mimo jiné vymezuje knihovnu jako zařízení, které zaručuje rovný přístup všem bez rozdílu, kde jsou poskytovány veřejné knihovnické a informační služby⁴⁵ a předurčuje provozovateli knihovny tuto povinnost zajistit⁴⁶.

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, přenáší důkazní břemeno ve sporech o diskriminaci na základě „(...) *pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách.*“⁴⁷ Trestní právo také zohledňuje diskriminaci. **Zákon č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích**, zahrnuje mezi přestupky proti občanskému soužití, když se někdo dopustí přestupku tím, že „(...) *způsobí jinému újmu pro jeho příslušnost k národnostní menšině nebo pro jeho etnický původ, pro jeho rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, jazyk, víru nebo náboženství, věk, zdravotní postižení, pro jeho politické nebo jiné smýšlení, členství nebo činnost v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích nebo jiných sdruženích, pro jeho sociální původ, majetek, rod, zdravotní stav anebo pro jeho rodinný stav.*“⁴⁸

⁴² Ust. § 6 zákona č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele

⁴³ Ust. § 23 tamtéž

⁴⁴ Ust. § 2 odst. 1 písm. a) zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

⁴⁵ Ust. § 2 písm. a) zákona č. 257/2001 Sb., o knihovnách a podmínkách provozování veřejných knihovnických a informačních služeb

⁴⁶ Ust. § 4 odst. 6 tamtéž

⁴⁷ Ust. § 133 písm. a) zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

⁴⁸ Ust. § 7 odst. 3 písm. b) zákona č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník (dále jen „TZ“), pak v souvislosti s diskriminací považuje za trestný čin:

- podněcování nenávisti vůči skupině osob nebo k omezování jejich práv a svobod (§ 356 TZ),
- apartheidu, segregaci nebo diskriminaci (§ 401 odst. 1 písm. f TZ),
- apartheidu a diskriminaci skupiny lidí (§ 402 TZ) a
- perzekuci obyvatelstva v době ozbrojeného konfliktu (§ 413 TZ).

3.7.2 Právo Evropské unie

Jedním ze základních právních dokumentů Evropské unie, který upravuje zákaz diskriminace a vyzdvihuje právo rovnosti je **Smlouva o Evropské unii a smlouva o fungování Evropské unie** a to ve člancích 8, 10, 19 a 157. Například článek č. 8 deklaruje, že Evropská unie při svých činnostech usiluje o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže i ženy. Nepochybně dalším důležitým dokumentem je **Listina základních práv Evropské unie**, která věnuje tématu Rovnost hlavu III ve člancích 20-26, jejíž názvy jsou: Rovnost před zákonem, Zákaz diskriminace, Rovnost žen a mužů, Práva dítěte, Práva starších osob, Začlenění osob se zdravotním postižením.

Dalšími právními předpisy, které vyžadují, aby členské státy EU dosáhly výsledku, který je zde vymezen, jsou směrnice. Mezi nimi lze zmínit **Směrnici Rady 2000/43/ES** ze dne 29. června 2000, která zavádí zásadu rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich radu nebo etnický původ. Oblast zaměstnání z hlediska diskriminace a rovnosti upravuje **Směrnice Rady 2000/78/ES** ze dne 27. listopadu 2000, kde se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání z důvodu sexuální orientace, zdravotního postižení, věku a náboženství. **Směrnice Rady 2004/113/ES** ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování, zajišťuje také povinnost rovného zacházení z důvodu pohlaví rozšířenou v přístupu ke zboží a službám.

Dále lze jmenovat **Směrnice Evropského parlamentu a Rady:**

- č. 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání,

- č. 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států

Mezi právní akty Evropské unie patří i nařízení, která jsou závazná pro všechny členské státy EU a uplatňují se automaticky a jednotně. Na zákaz diskriminace a rovné zacházení navazuje:

- Nařízení Evropského parlamentu a Rady 492/2011/EU ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie,
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady 883/2004/ES ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení. (Veřejný ochránce práv, 2020)

3.7.3 Mezinárodní smlouvy

Organizace spojených národů přijala za své existence mnoho mezinárodních úmluv, které podporují ochranu lidských práv a princip rovnosti. Jako první nejvýznamnější byla přijata v roce 1948 **Všeobecná deklarace lidských práv**. Tento dokument slouží jako katalog lidských práv a mezi ně v prvních dvou článcích zmiňuje, že tato práva mají všichni bez rozdílu, protože „(...) všichni lidé se rodí svobodní a sobě rovni v důstojnosti i právech. Jsou nadáni rozumem a svědomím a mají spolu jednat v duchu bratrství.“ (čl. 1, Všeobecná deklarace lidských práv)

Dalšími smlouvami upravujícími lidská práva a princip rovnosti jsou **Mezinárodní pakt o občanských a politických právech** a **Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech**. Tyto 3 výše zmíněné právní akty jsou někdy souhrnně označovány jako Mezinárodní charta lidských práv. Následně byly stejnou organizací přijaty další dvě tematické úmluvy, které jsou zaměřené protidiskriminačně:

- **Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace,**
- **Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen.**

Dalším důležitým právním dokumentem vydaným Radou Evropy byla **Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod**, kde je článek 14 nazvaný přímo Zákaz diskriminace a praví, že „(...) užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ,

příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.“ (Drexlerová, 2009, s. 61)

V neposlední řadě ještě lze zmínit nejnovější právní dokument z roku 2010, který se zabývá především právy osob se zdravotním postižením – **Úmluva o právech osob se zdravotním postižením.** (Veřejný ochránce práv, 2020)

3.8 Právní ochrana před diskriminací z hlediska pracovněprávních vztahů

Pro tuto diplomovou práci je důležité vyzdvihnout především pracovněprávní předpisy, kde se objevuje téma diskriminace. Mezi prvními lze zmínit **zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, který zakotvuje povinnost rovného zacházení a zakazuje diskriminaci v pracovněprávních vztazích hned v několika odstavcích, a **zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**. Této právní úpravě jsou věnovány podkapitoly níže.

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání (dále jen „zákon o vojácích), **zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen „zákon o státní službě)** a **zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (dále jen „zákon o služebním poměru“)**, upravují princip rovnosti a zákaz diskriminace ve služebním poměru. V zákoně o vojácích je na rovnost odkázáno konkrétně v § 2 odst. 3, který ukládá služebním orgánům povinnost zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení všem uchazečům o povolání do služebního poměru a všem vojákům, o těchto opatřeních mají povinnost uchazeče a vojáky informovat⁴⁹. Zákon o státní službě v části páté, hlavě I § 98 přímo odkazuje na zákoník práce⁵⁰, z něhož vychází rovné zacházení a zákaz diskriminace. Zákon o služebním poměru zakazuje na přímou a nepřímou diskriminaci v jednotlivých oblastech (vyplývajících z LZSV) a přidává klauzuli: *„Obtěžování a sexuální obtěžování se považuje za formu diskriminace; za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění anebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.*“⁵¹

⁴⁹ Ust. § 4 odst. 4 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání

⁵⁰ Ust. § 16 až 17 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁵¹ Ust. § 77 odst. 2 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

3.8.1 Zákoník práce

Nejvýrazněji je tématu ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích samostatně věnováno v zákoníku práce v části první, hlavě IV. nazvané Rovné zacházení a zákaz diskriminace. Zde je specifikováno, že zaměstnavatelé mají povinnost zajistit rovné zacházení všem svým zaměstnancům s ohledem na jejich pracovní podmínky, odměňování za práci, odbornou přípravu či povýšení. V odst. 2 je poukázáno na zákaz jakékoliv diskriminace hned z několika důvodů, například pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, věku, náboženství, manželského a rodinného stavu atd. Rovněž zákon specifikuje, že za diskriminaci není považováno „(...) rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce⁵².“

Na toto pravidlo navazuje zákoník práce v § 110, který určuje za stejnou práci stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody všem zaměstnancům, a definuje pojmy, jako jsou stejná práce, složitost, odpovědnost a namáhavost práce, pracovní podmínky a pracovní výkonnost.

Dále ve dvanácté části ZP, která se věnuje informování a projednávání, působnosti odborové organizace, radě zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, je stanoveno, že „(...) zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni.“⁵³

Zákoník práce myslí i na agenturní zaměstnávání. Pracovní agentury samozřejmě také musí dodržovat zákoník práce, ale specificky pro případ diskriminace v pracovních a mzdových podmínkách je zde zdůrazněno v § 309 odst. 5. Pravidlo pro agentury práce zní, že musí zabezpečit, aby zmíněné podmínky nebyly pro přiděleného zaměstnance horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Pokud by nebyla tato podmínka naplněna, má přidělený zaměstnanec i bez žádosti právo se u agentury práce, která ho zaměstnává, domáhat nápravy.⁵⁴

Rovněž je diskriminace zakázána a rovné zacházení je nařízeno v § 319 odst. 1 písm. f) ZP vůči zaměstnancům zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie, který je vyslán k výkonu práce v souvislosti s nadnárodním poskytováním služeb na území ČR.

⁵² Ust. § 16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁵³ Ust. § 276 odst. 2 tamtéž

⁵⁴ Ust. § 307 až 309 tamtéž

3.8.2 Zákon o zaměstnanosti

V zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se zákaz diskriminace a princip rovnosti objevuje taktéž, ale vztahuje se pouze na právní vztahy, které jsou tímto zákonem upraveny.

V zákoně o zaměstnanosti je vyjmenováno, co zahrnuje státní politika zaměstnanosti v ČR. Mezi ně patří: „opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob.“⁵⁵

Rovnému zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání je věnováno také v tamtéž zákoně v § 4 ve 2 odstavcích. Určuje účastníkům právních vztahů podle tohoto zákona (Ministerstvo a Úřad práce, zaměstnavatelé, právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů) povinnost zajistit rovné zacházení se všemi fyzickými osobami, které uplatňují právo na zaměstnání. Současně je při uplatňování tohoto práva zakázána jakákoliv diskriminace. Právo na zaměstnání občanovi nelze odepřít z důvodů např. pohlaví, sexuální orientace, národnosti atd. To je podobně jako v zákoníku práce.

Zákaz diskriminace dle zákona o zaměstnanosti se vztahuje také na výběrová řízení. Když zaměstnavatel vypisuje inzerát, nesmí z něho být patrné, že preferuje či nepreferuje určitou skupinu osob (např. dle národnosti, věku, náboženství, sexuální orientace atd.). Stejně tak nesmí zaměstnavatel při výběrovém řízení vyžadovat informace týkající se tohoto charakteru, dále pak informace odporující dobrým mravům a osobní údaje, které nesouvisí s pracovní pozicí. Pokud o to zaměstnavatel požádá, uchazeč o zaměstnání má právo požádat zaměstnavatele o prokázání potřeby požadovaného osobního údaje. Zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět.⁵⁶ (Drexlerová, 2009, s. 60)

⁵⁵ Ust. § 2 odst. 1 písm. j) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁵⁶ Ust. § 12 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

4 Praktická část

Tato část diplomové práce se zabývá vyhodnocením výsledků výzkumného šetření. Bylo stanoveno několik cílů, pro jejichž naplnění bylo uskutečněno dotazníkové šetření. Dotazník obsahoval 22 otázek a zaměřoval se na diskriminaci žen po MD/RD a osob starších 50 let. Otázky byly vytvořeny tak, aby bylo možné naplnit cíle práce. Výzkum se dále zaměřoval na porovnání získaných dat se sekundárními daty získanými na ÚP a ČSÚ. Pro podložení získaných dat byly provedeny rozhovory s problematickými skupinami – ženami po MD/RD a osobami staršími 50 let.

Vlastní šetření se zaměřuje na analýzu příčin a důsledků diskriminace v pracovním právu, která bude v souladu s výzkumem identifikována.

4.1 Průběh výzkumu

Pro efektivní získání dat byly použity dvě metody – kvantitativní a kvalitativní. Jako paradigma byl použit pozitivismus, který se snaží vysvětlit chování lidí skrz příčiny a následky.

Kvantitativní výzkumná metoda byla aplikována při sběru dat a jejich následné analýze pomocí vytvořeného dotazníku. Přesnou podobu dotazníku si lze prohlédnout v příloze 2. Cílovou skupinou výzkumu byly zejména osoby starší 50 let a ženy po MD/RD. Nicméně dotazník byl určen pro osoby všech věkových kategorií, jelikož pro další analýzu byly důležité názory i ostatních osob pro získání obecného hlediska na diskriminaci v pracovním právu. Nebyl zde ani kladen důraz na konkrétní povolání, diskriminace se týká všech odvětví. Otázky v dotazníku, kterých bylo celkem 22, byly sestaveny systematicky od nejobecnějších otázek, po ty konkrétnější. Ty se týkaly dotazů k diskriminaci osob starších 50 let a žen po MD/RD. Byly zde obsaženy jak otevřené, tak uzavřené otázky, kde byla možnost výběru z několika variant, případně varianta doplnění vlastní odpovědí. Respondenti měli možnost na konci uvést svou e-mailovou adresu pro pozdější získání výsledků celého výzkumu. Celkem bylo osloveno 320 respondentů prostřednictvím e-mailu. Nelze však určit, kolik osob zaregistrovalo žádost o vyplnění dotazníku na sociálních sítích.

Šíření dotazníku bylo provedeno pomocí několika kroků. První krok pro rozšíření dotazníku byl uskutečněn metodou snowball. Jedná se o typ nepravděpodobnostního výběru, při němž nemají všechny osoby stejnou šanci být vybrány do výběrového souboru.

Rozesílání dotazníků prostřednictvím e-mailu byla druhá fáze jeho šíření. Součástí e-mailu byla kromě samotného dotazníku žádost o jeho vyplnění a zapojení se tak do výzkumného šetření k diplomové práci. Byla formována takovým způsobem, aby vzbudila respondentovu zvědavost a měl pocit uspokojení, že mohl být nápomocen. Zároveň bylo nutné respondenta ujistit, že ho výzkum zdrží jen pár minut. E-mailové adresy byly vyhledávány na webových stránkách různých institucí a společností volně přístupných na internetu. Posloužily také soukromé kontakty dotazujícího. Využití sociálních sítí Facebook a LinkedIn rovněž dopomohlo k získání velkého množství odpovědí.

Dotazník byl vytvořen pomocí portálu Survio, který je hojně využíván k těmto účelům. Pro usnadnění rozesílání dotazníků portál Survio vygeneroval online odkaz, který se jednoduše posílal prostřednictvím uvedených způsobů. Součástí dotazníku byl průvodní dopis (viz příloha 1). Obsahoval základní informace o dotazujícím a tématu diplomové práce. Dále za jakým účelem je výzkumné šetření prováděno, pro koho je určeno a doba trvání. Důležitou poznámkou byl fakt, že se jedná o zcela anonymní výzkum.

Materiál byl pomocí e-mailu rozeslán ve dvou fázích. Dva týdny po odeslání prvního e-mailu byl poslán druhý pro ty, kteří zapomněli, nebo z jiného důvodu zatím dotazník nevyplnili, i když se do šetření chtěli zapojit. Na sociálních sítích byl odkaz na dotazník opakovaně vkládán s prosbou o jeho vyplnění po dobu 3 týdnů každý druhý den. Celkem byly cíleně sesbírány odpovědi od 100 respondentů.

Kvalitativní metoda se uplatnila ve výzkumu prostřednictvím rozhovorů se čtyřmi respondenty. Vzhledem ke koronavirové situaci rozhovory raději neprobíhaly osobně, ale formou telefonického spojení. Vše bylo se souhlasem respondenta nahráváno pro přesné zachycení všech informací. Pro rozhovor byly vytvořeny specifické otázky pro každou zkoumanou skupinu zvlášť. Zpravidla byly doplněny o konkrétní zkušenosti s diskriminací v zaměstnání. To byl také jeden z parametrů výběru vhodných osob pro výzkumné šetření.

Telefonické rozhovory probíhaly v různou denní dobu podle časových možností jednotlivců, které byly předem domluveny. Dotazující se pokaždé snažila ujistit, že je na rozhovor dostatek klidu a času, neboť i to je faktorem pro co nejpřesnější výsledky pro dané výzkumné šetření.

Jak už bylo výše uvedeno, dotazníkové šetření bylo zcela anonymní, stejně tak rozhovory. Diplomová práce tedy neobsahuje konkrétní jména respondentů ani jiných osobních údajů ve snaze předejít porušení slibu, že výzkum je anonymní.

4.2 Výsledky výzkumu

Tato kapitola bude obsahovat analýzu výzkumného šetření, které bylo prováděno pomocí dotazníků rozeslaných mezi jednotlivé respondenty. K vyhodnocení celého výzkumného šetření budou postupně použity tři pohledy – analýza výzkumného šetření z pohledu celku, z pohledu vybraných problémových skupin a pomocí rozhovorů.

Analýza výzkumného šetření z pohledu celku bude popisovat výsledky jednotlivých otázek. Komparace výsledků s daty získanými z veřejných portálů ÚP a ČSÚ bude obsahem analýzy z pohledu vybraných problémových skupin. Poslední podkapitola se zaměří na rozhovory s vybranými čtyřmi respondenty. Pro podložení výzkumu byly vybrány dvě ženy, které mají děti a setkaly se s diskriminací v zaměstnání. Dále byl uskutečněn rozhovor se dvěma osobami staršími 50 let, které se setkaly s diskriminací z důvodu věku.

Celé šetření bude zaměřeno na problematiku diskriminace v pracovním právu v Královéhradeckém kraji, kde byly šířeny dotazníky mezi obyvatele tohoto kraje.

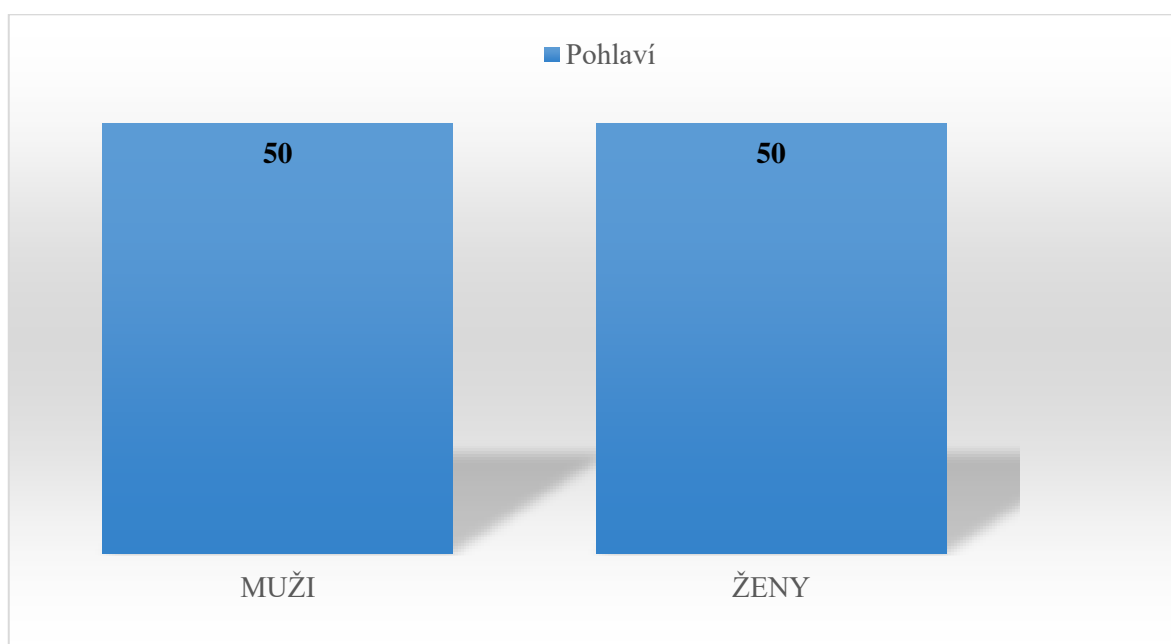
4.3 Analýza výzkumného šetření z pohledu celku

Analýza výzkumného šetření z pohledu celku bude obsahovat rozbor výsledků všech otázek dotazníku pro získání obecného pohledu na diskriminaci v pracovním právu. Pro přehlednost budou vytvořeny grafy, případně tabulky.

Otázka č. 1 – Pohlaví?

Cílem první otázky bylo zjistit pohlaví respondentů. Záměrně byl vybrán stejný počet mužů i žen, jak lze vidět v grafu 1. Rozdělení respondentů na muže a ženy mělo pomoci zjistit názory na diskriminaci v pracovním právu u obou těchto skupin.

Graf 1 Otázka č. 1

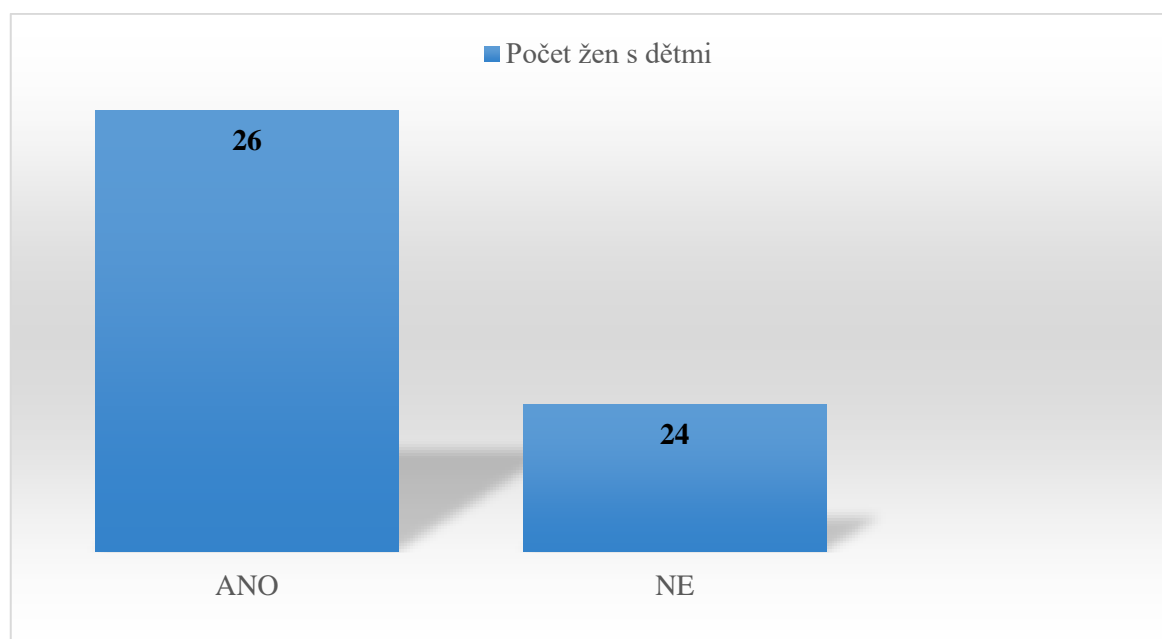


Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu, 2020

Otázka č. 2 – Pokud jste žena, máte děti?

Dále bylo třeba selektovat u žen, zda mají děti kvůli podrobnější analýze diskriminace žen po MD/RD, která bude podrobněji zkoumána v následující podkapitole. K tomu sloužila otázka č. 2 a byla určena pouze pro ženy. Zde stačila informace o tom, jestli má žena dítě, věk nebyl určující. Předpokladem bylo, že starší ženy mají také svůj názor na diskriminaci v zaměstnání žen po MD/RD, případně alespoň zkušenost, byť už to není aktuální. Graf 2 znázorňuje počet žen s dětmi, který byl téměř vyrovnaný s rozdílem 2 žen, což bude zjednodušením pro výzkum v následujících kapitolách.

Graf 2 Otázka č. 2



Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu, 2020

Otázka č. 3 – Kolik je Vám let?

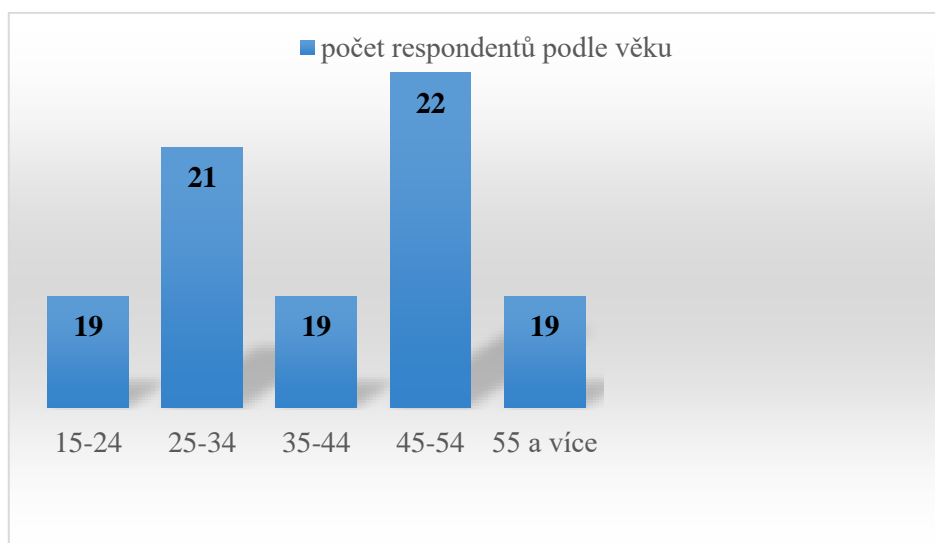
Důležitou otázkou bylo zjistit věk respondentů, především pro získání odpovědí při podrobnějším zkoumání diskriminace osob starších 50 let a žen po MD/RD. Dotazníky však byly rozesílány respondentům všech věkových kategorií z důvodu širšího pohledu na danou problematiku i ostatních skupin. Z grafu 3 lze získat přehled o věku všech dotazovaných osob, přičemž byl záměrně do výzkumného šetření vybrán přibližně stejný počet uchazečů jednotlivých věkových kategorií pro snazší porovnávání. Věkové rozmezí možných odpovědí bylo v dotazníku určeno pro jednodušší komparaci hodnot s daty na ČSÚ a ÚP za rok 2019 v rámci Královéhradeckého kraje, které bude uvedeno v dalším postupu. Pro přehlednost byla data o věku uvedena v tabulce 1.

Tabulka 1 Údaje o počtu respondentů jednotlivých věkových kategorií

Věk	Celkem dle dotazníku
15-24 let	19
25-34 let	21
35-44 let	19
45-54 let	22
55 a více let	19

Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu, 2020

Graf 3 Otázka č. 3



Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu, 2020

Otázka č. 4 – Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Otázka č. 4 zjišťovala nejvyšší dosažení vzdělání respondentů. Ti měli na výběr z pěti možností – základní, vyučen/a, úplné střední/odborné, vyšší odborné, vysokoškolské. Jednotlivé kategorie byly rozděleny podle údajů, jak je uvádí ČSÚ, ale zjednodušeně sečtením vždy dvou možností pro snazší orientaci respondenta.

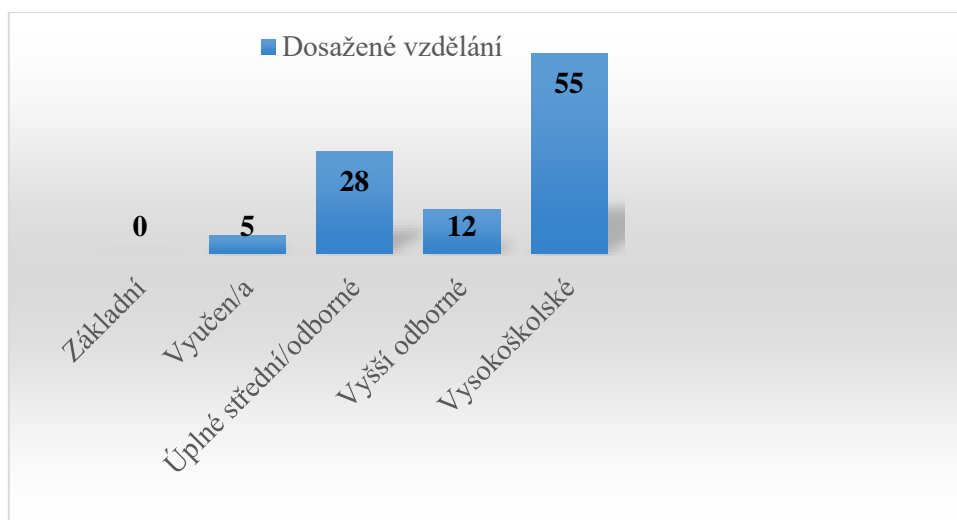
Dotazník ukázal, že nejvíce respondentů dosáhlo vysokoškolského vzdělání (55), na druhém místě byly osoby s úplným středním/odborným vzděláním (28) a třetí pozici zaujímali lidé s vyšším odborným vzděláním (12). Dotazníkového šetření se zúčastnilo pouze 5 osob s vyučením a žádná osoba se základním vzděláním. V tabulce 2 jsou uvedena získaná data o počtu respondentů s daným vzděláním, která jsou zřehledněna v grafu 4.

Tabulka 2 Údaje o počtu respondentů dle vzdělání

Dosažené vzdělání	Celkem dle dotazníku
Základní	0
Vyučen/a	5
Úplné střední/odborné	28
Vyšší odborné	12
Vysokoškolské	55

Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu, 2020

Graf 4 Otázka č. 4



Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu, 2020

Otázka č. 5 – Jaké je Vaše povolání?

Pátá otázka stanovila přehled o povolání dotazovaných respondentů. Jejich profese byly velmi různorodé, nicméně nejvíce respondentů bylo zaměstnáno v oblasti HR – lidské zdroje (od HR specialistů po manažerské HR pozice). To lze považovat za výhodu, protože právě tento obor má nejvíce zkušeností se zaměstnáváním osob a stejně tak mají přehled o diskriminaci v pracovním právu z druhé strany, tedy ze strany zaměstnavatele. Z dotazníkového výzkumu pomocí této otázky se nepodařilo vyhodnotit souvislost mezi povoláním a diskriminací v pracovním právu jednak kvůli možné subjektivitě odpovědí osob z HR prostředí, jednak z důvodu různorodosti ostatních profesí.

Vzhledem k tomu, že dotazníkového šetření se zúčastnilo nejvíce osob s vysokoškolským vzděláním, se objevovaly spíše pozice jako např. facility manager, manažer strategického nákupu, procesní inženýr, ředitel apod. Graf 5 zobrazuje vybrané pozice, které vykonávají respondenti dotazníku.

Graf 5 Otázka č. 5

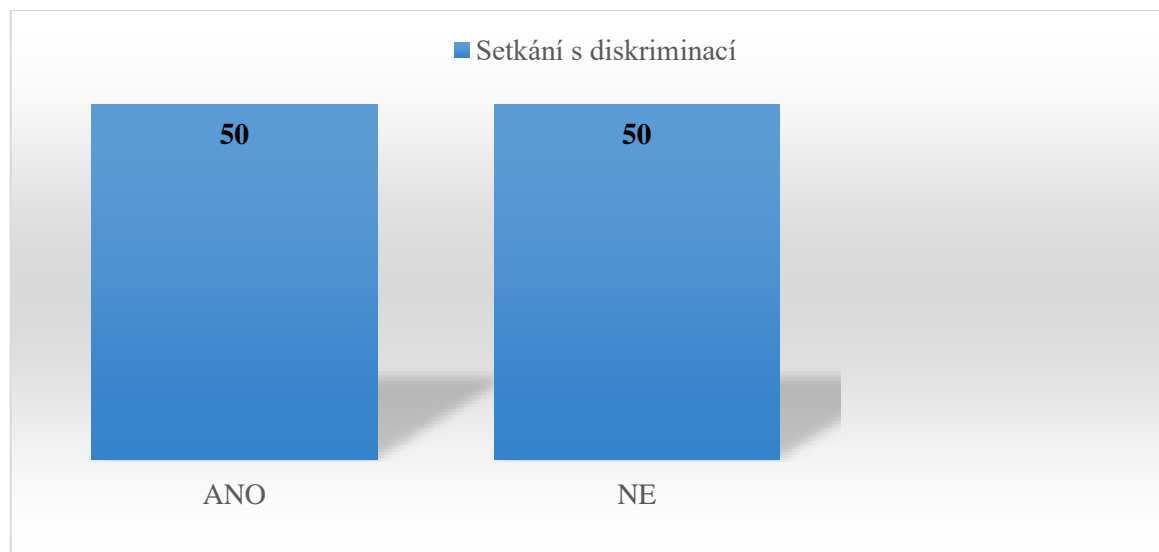


Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu, 2020

Otázka č. 6 – Setkal/a jste se někdy s diskriminací v zaměstnání?

Na základě odpovědí vybraných respondentů jednotlivých věkových skupin bylo zjišťováno, zda se někdy setkali s diskriminací v zaměstnání. Přesně polovina všech dotazovaných osob, tedy 50, odpověděla ano, druhá polovina ne.

Graf 6 Otázka č. 6

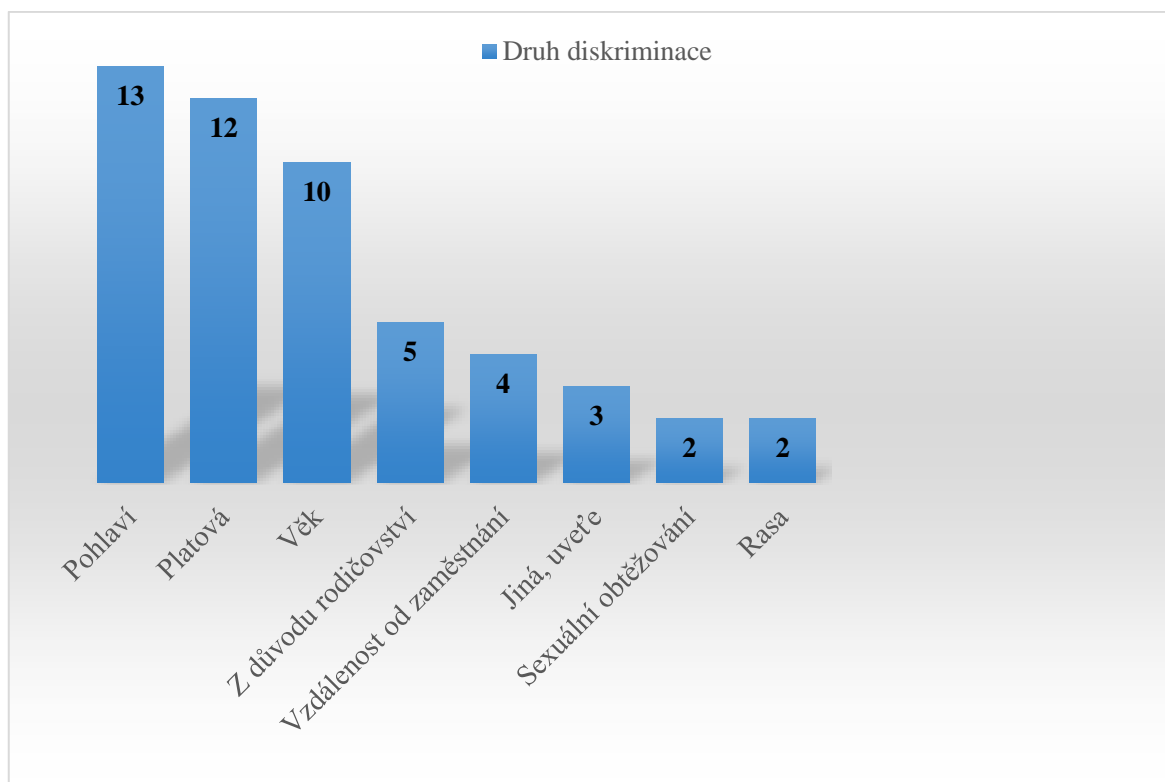


Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu, 2020

Otázka č. 7 – Pokud ano, jaká byla forma této diskriminace? (viz ot. č. 6)

Otázka č. 7 navazovala na otázku č. 6. Odpovídali na ni pouze ti respondenti, kteří zvolili u otázky č. 6 možnost ano. Hlavním významem této otázky bylo získat odpověď, s jakým konkrétním druhem diskriminace v pracovním právu se dotazovaní setkali. Měli na výběr z osmi variant – pohlaví, platová, věk, z důvodu rodičovství, vzdálenost do zaměstnání, sexuální obtěžování a rasa. Poslední možnost byla otevřená pro příležitost uvést jinou odpověď, která nebyla v nabídce. Graf 7 podává přehled o počtu vyskytovaných druhů diskriminace dle získaných dat pomocí dotazníku. Jak již bylo uvedeno v analýze šesté otázky, s diskriminací se setkalo 50 osob ze 100 dotazovaných.

Graf 7 Otázka č. 7



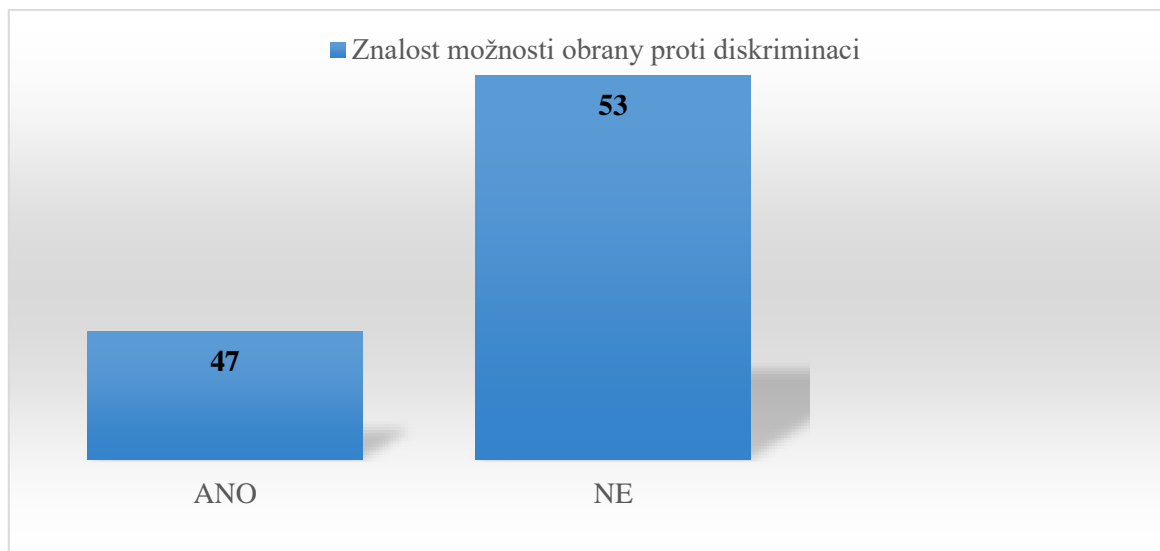
Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu, 2020

Otázka č. 8 – Znáte nějaké možnosti obrany proti diskriminaci?

Výsledky osmé otázky zjišťovaly, zda respondenti znají nějaké způsoby, jak se bránit proti diskriminaci. Graf 8 znázorňuje, že ze sta tázaných osob odpovědělo 53 respondentů ne a 47 z nich by věděli, jak se bránit. Z výsledků plyne, že větší polovina dotazovaných osob neví, jak by si s diskriminací v zaměstnání poradila.

U odpovědi ano měli respondenti uvést, jaké možnosti obrany proti diskriminaci znají. Odborná literatura uvádí možné způsoby obrany, které popisuje kapitola 3.6. Většina respondentů do dotazníku neuvedla všechny možné způsoby, někteří uváděli jinak řečené možnosti řešení diskriminace, jako např. zavést preventivní opatření formou školení, kde by zaměstnanci byli seznámeni s druhy diskriminace a možnostmi obrátit se na HR oddělení. Další odpovědi byly např. „nedat se“, zveřejnit platy ve společnosti, ozvat se a nebát se změnit pozici, obrátit se na etickou komisi, změna postoje názoru na muže a ženy, ombudsman, přestat svou práci odvádět v takové kvalitě a rozsahu. Jeden z respondentů, který se setkal s diskriminací v zaměstnání kvůli obezitě, se rozhodl zhubnout a stal se z něho kulturista. Nejvíce zaměstnanců by se však s problémem diskriminace obrátilo na svého nadřízeného nebo HR oddělení.

Graf 8 Otázka č. 8



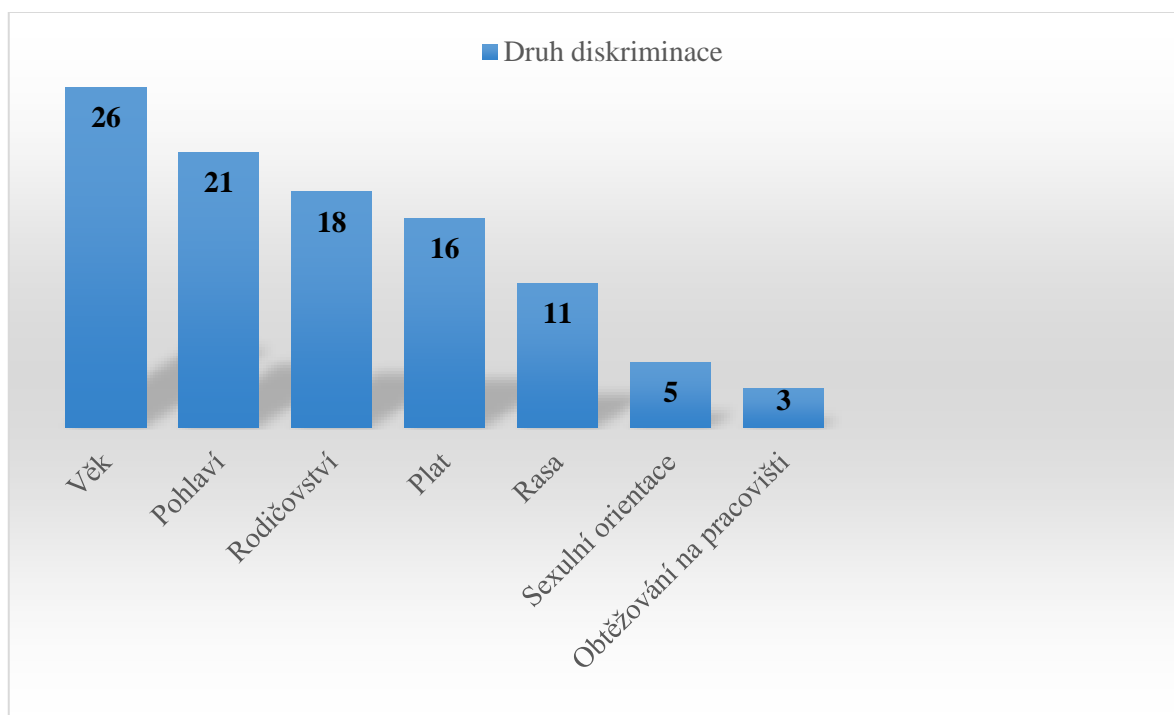
Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu, 2020

Otázka č. 9 – Jaké formy diskriminace se podle Vás vyskytují nejčastěji?

Zjistit nejčastější formy diskriminace bylo cílem této otázky. Respondenti měli seřadit sedm druhů diskriminace od nejvyskytovanější po tu nejméně častou. Konkrétně se jednalo o věk, pohlaví, rodičovství, rasa, plat, sexuální orientace, obtěžování na pracovišti. Jako nejčastější formu diskriminace dotazovaní zvolili věk (26), na druhém místě se podle nich nejvíce vyskytuje diskriminace z hlediska pohlaví (21) a na třetí nejčastější pozici je diskriminace z důvodu rodičovství (18). Dále se v pořadí za sebou umístila diskriminace platová (16), z hlediska rasy (11), sexuální orientace (5) a nejméně častým druhem diskriminace je podle dotazovaných obtěžování na pracovišti (3). Přehled výsledků o počtu odpovědí na jednotlivé druhy diskriminace jsou uvedeny v grafu 9.

Dotazník byl vytvořen pro analýzu diskriminace v pracovním právu se zaměřením na osoby starší 50 let a ženy po MD/RD. Výsledky odpovědí na otázku č. 9 dokazují, že diskriminace z důvodu věku a pohlaví, s kterým souvisí rodičovství, je nejčastějším problémem diskriminace v pracovním právu.

Graf 9 Otázka č. 9

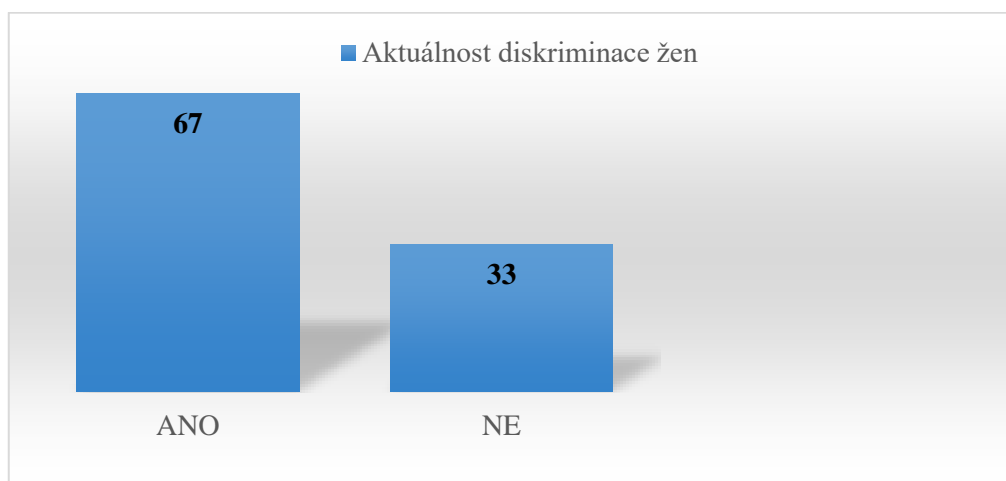


Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu, 2020

Otázka č. 10 - Myslíte si, že je diskriminace žen v dnešní době aktuální?

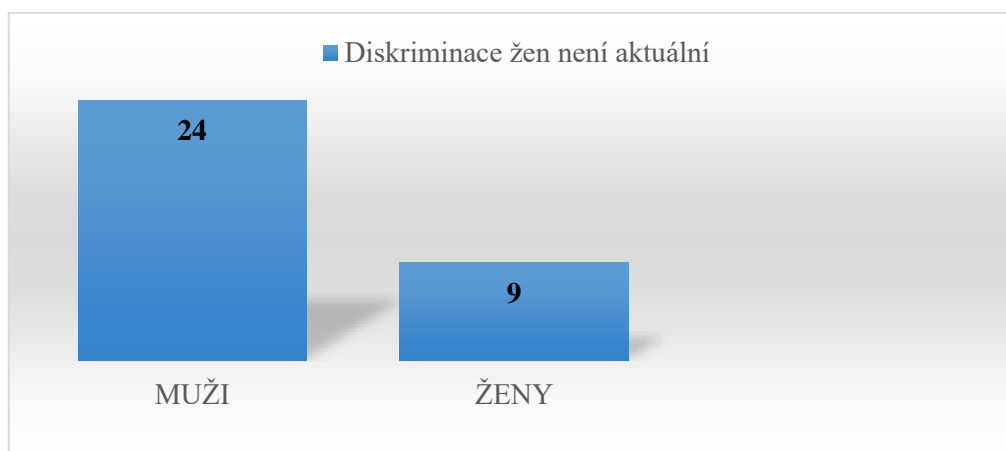
Aktuálnost diskriminace žen byla zjišťována v otázce č. 10. Odpověď ano zvolilo 67 dotazovaných a 33 osob odpovědělo, že diskriminace žen není v dnešní době aktuální (viz graf 10). U respondentů, kteří odpověděli ne, bylo dále zkoumáno, zda tuto možnost volili více muži než ženy. Výsledky, jež zaznamenává graf 11, ukázaly, že pouhých 9 žen ze 100 zastává názor, že diskriminace žen není v dnešní době aktuální. Toto zkoumání tedy dokazuje, že téměř o dvě třetiny dotazovaných mužů více než žen si myslí, že diskriminace žen není v dnešní době problémem.

Graf 10 Otázka č. 10



Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu, 2020

Graf 11 Otázka č. 10

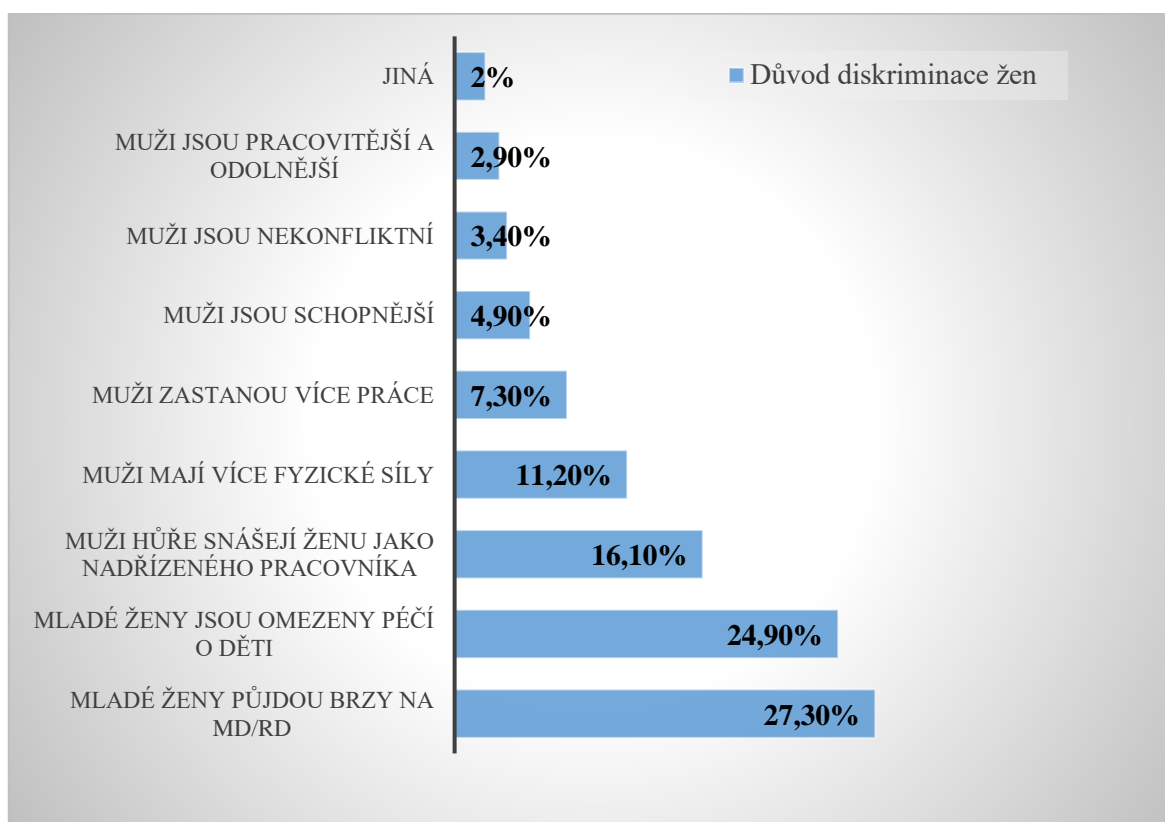


Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu, 2020

Otázka č. 11 – Jaký je podle Vás nejčastější důvod diskriminace žen?

Analýzu diskriminace žen doplňovaly odpovědi na otázku nejčastějších důvodů tohoto druhu diskriminace. Respondenti vybírali celkem z 9 důvodů, z nichž v jedné variantě byla možnost uvést svůj vlastní/jiný důvod. Graf 12 znázorňuje pořadí nejčastějších důvodů diskriminace žen. Nejvíce udávaným důvodem, proč jsou ženy diskriminovány, byl brzký odchod na mateřskou dovolenou (27,3 %). Jako druhý nejčastější důvod respondenti uvedli, že mladé ženy jsou omezeny péčí o děti (24,9 %). Dalším nejvíce vyskytovaným důvodem byla odpověď, že muži hůře snášejí ženu jako nadřízeného pracovníka (16,1 %). Dále se postupně umístily možnosti, že muži mají více fyzické síly (11,2 %), muži zastanou více práce (7,3 %), muži jsou schopnější (4,9 %), muži jsou nekonfliktní (3,4 %). Jako poslední byla možnost uvedení vlastního důvodu (2 %), jako např. – specifické profese zkrátka ženy vykonávat nemohou, ženy pečují i o jiné členy rodiny (rodiče), v převážně mužských společnostech jsou na vysokých pozicích preferováni muži.

Graf 12 Otázka č. 11

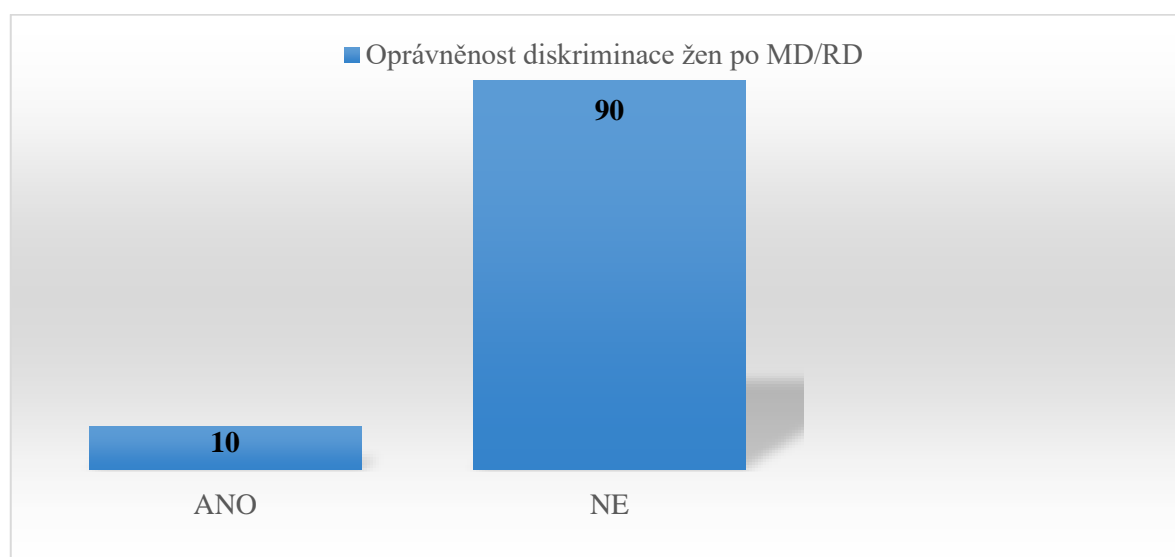


Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu, 2020

Otázka č. 12 – Myslíte si, že je diskriminace žen po mateřské/rodičovské dovolené oprávněná?

Ve dvanácté otázce měli respondenti odpovědět, zda je diskriminace žen po MD/RD oprávněná. Pouhá desetina respondentů odpověděla, že je daná diskriminace opodstatněná. Mezi těmito respondenty nebyla ani jedna žena, která má děti. Názor, že diskriminace žen po MD/RD je oprávněná, zastávali především muži (7) nebo bezdětné ženy. Jinak 90 dotazovaných zastává názor, že diskriminace žen, které se vrátily z MD/RD, je nespravedlivá. Výsledky zobrazuje graf 13.

Graf 13 Otázka č. 12



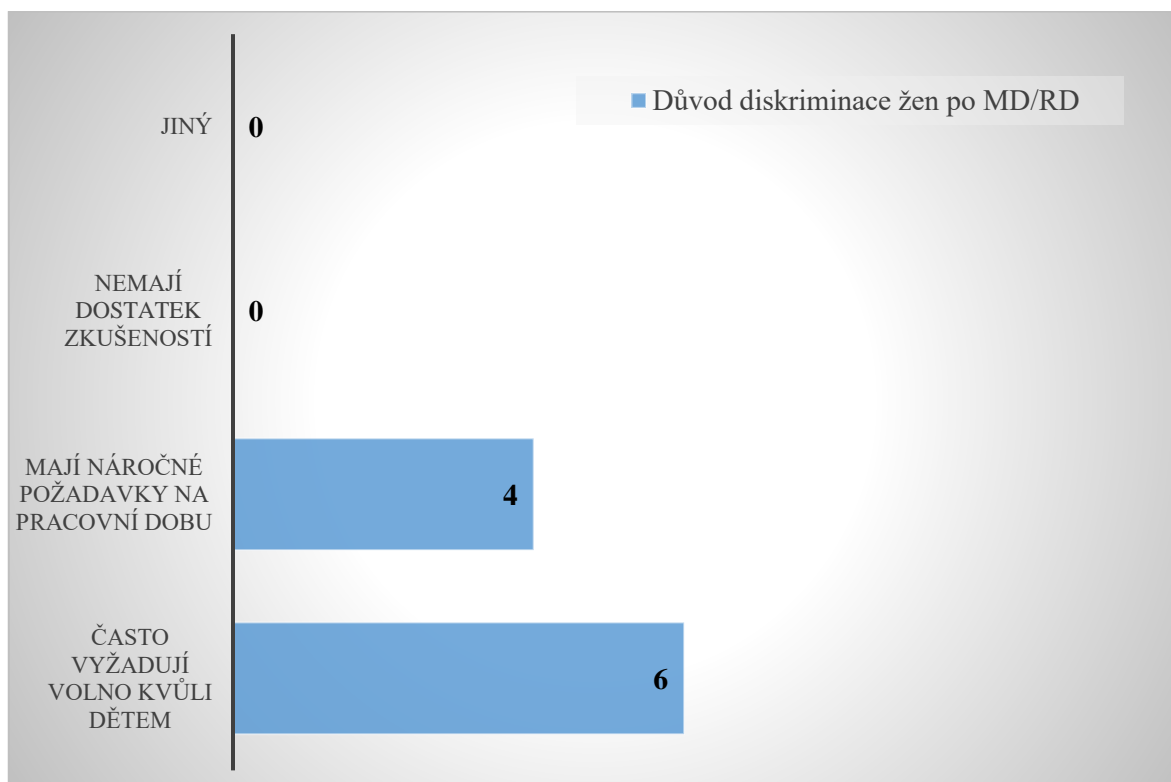
Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu, 2020

Otázka č. 13 – Pokud ano, jaký je důvod diskriminace žen po mateřské/rodičovské dovolené? (viz ot. č. 12)

Otázka č. 13 navazovala na otázku č. 12 a zjišťovala důvody diskriminace žen po MD/RD. Tato otázka byla určena pouze pro respondenty, kteří na předchozí otázku odpověděli ano. V otázce bylo možné zvolit i více odpovědí. Těchto osob bylo pouze 10 a byli mezi nimi muži i ženy. Objevil se např. i názor respondentky ve věku 25-29 let s dětmi a vysokoškolským vzděláním, která uvedla, že diskriminace žen je oprávněná z důvodu častého požadování volna kvůli dětem.

Dotazník ukázal pouze zvolení dvou nejčastějších důvodů (viz graf 14), a to výše zmiňovaného častého požadování volna kvůli dětem (8) a náročné požadavky na pracovní dobu (6). Další možné důvody uvedené v dotazníku byly, že nemají dostatek zkušeností a uvést jiný důvod.

Graf 14 Otázka č. 13

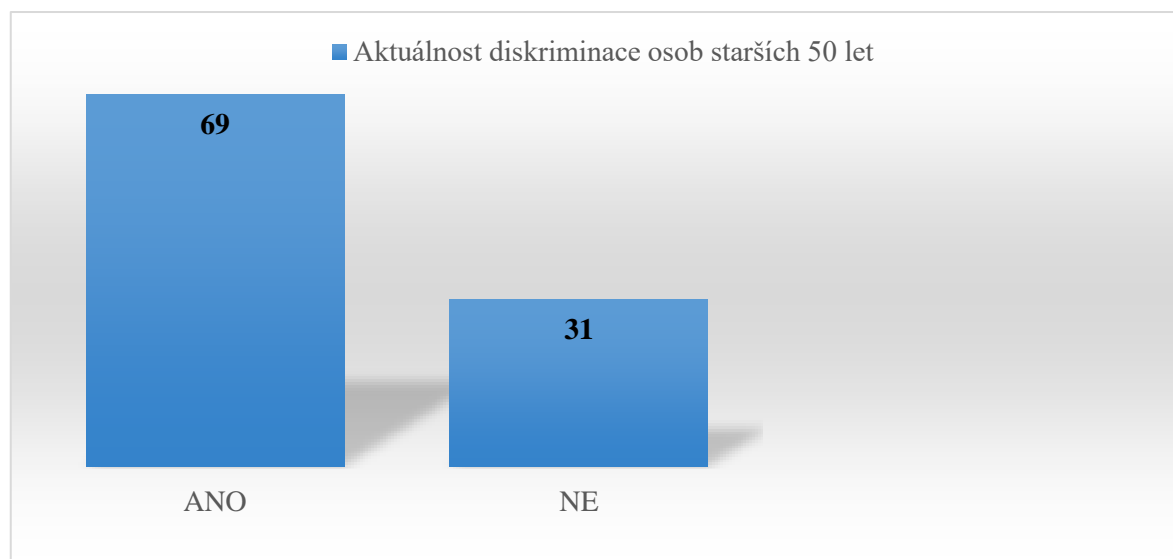


Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu, 2020

Otázka č. 14 – Je podle Vás diskriminace osob starších 50 let v dnešní době aktuální?

Tato otázka poskytla informaci o aktuálnosti diskriminace osob starších 50 let. Převažovala odpověď ano, kterou zvolilo 69 respondentů, zbývajících 31 osob si nemyslí, že je diskriminace osob starších 50 let aktuální. Dle odpovědí v dotazníku, které znázorňuje graf 15, lze konstatovat, že je diskriminace osob nad 50 let aktuálním problémem.

Graf 15 Otázka č. 14



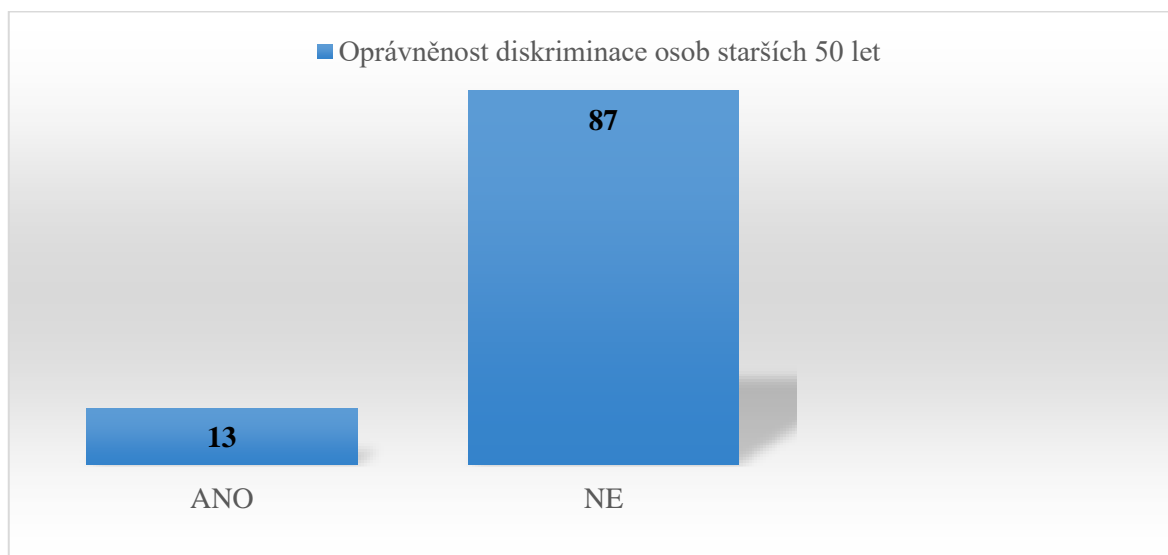
Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu, 2020

Otázka č. 15 – Je podle Vás diskriminace osob starších 50 let oprávněná?

Zda je diskriminace osob starších 50 let podle respondentů oprávněná, ukazují výsledky patnácté otázky v grafu 16. Variantu ano zvolilo pouhých 13 osob. Naopak 87 respondentů si nemyslí, že je diskriminace osob starších 50 let oprávněná.

Porovnáme-li odpovědi s otázkou č. 12, zjistíme, že se odpovědi příliš neliší. Lze tedy uvést, že 80-90 % respondentů se přiklání k názoru, že by osoby starší 50 let a ženy po MD/RD neměly být diskriminovány.

Graf 16 Otázka č. 15

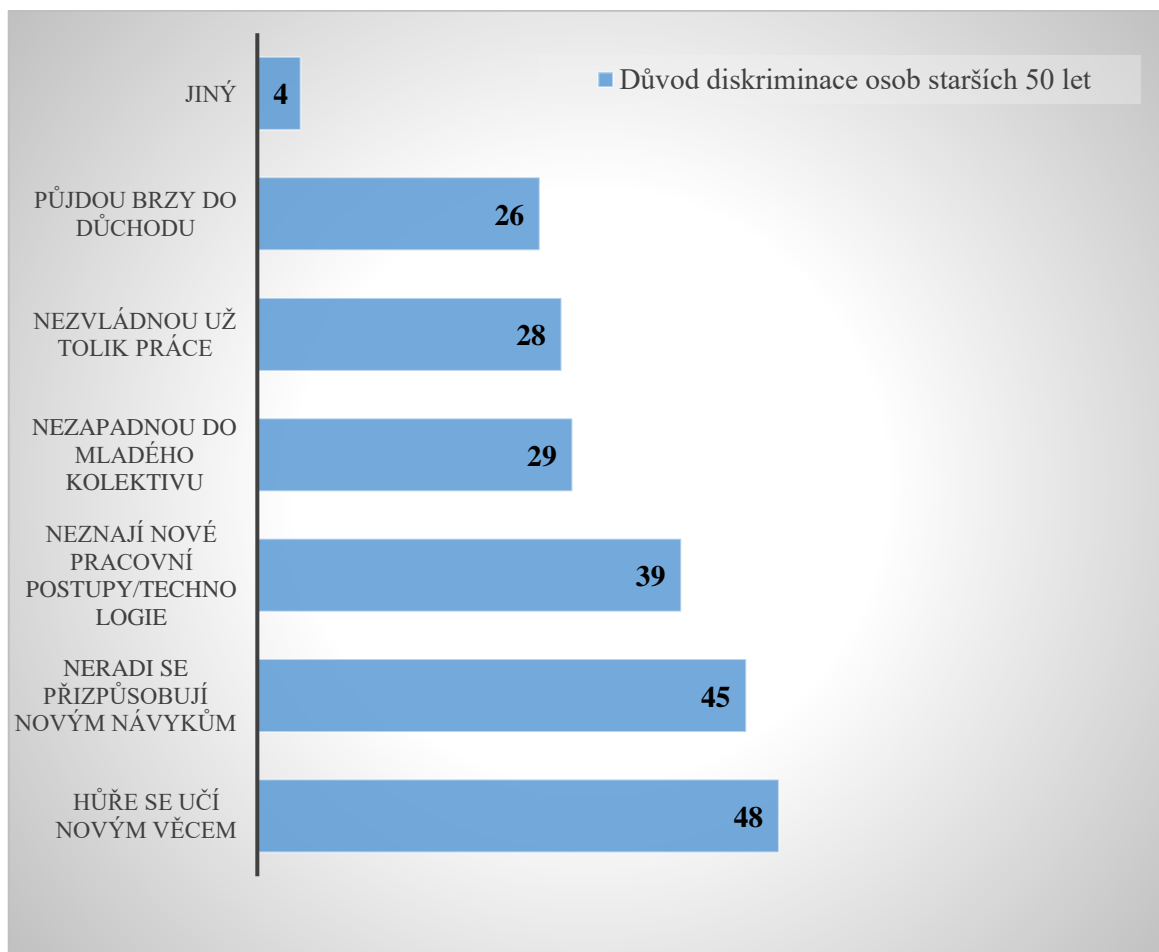


Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu, 2020

Otázka č. 16 – Jaký je podle Vás důvod diskriminace osob starších 50 let?

Otázka zjišťovala nejčastější důvody diskriminace osob starších 50 let. Respondenti vybírali ze sedmi možných odpovědí (viz graf 17), přičemž mohli zvolit jednu nebo více možností. Nejčastějším důvodem bylo dle respondentů horší učení se novým věcem (48), druhým nejvíce voleným důvodem bylo, že se neradi přizpůsobují novým návykům (45) a na třetí pozici uváděli neznalost nových pracovních postupů/technologií (39). Další odpovědi dle pořadí byly nezapadnutí do mladého kolektivu (29), nezvládají už tolik práce (28), půjdou brzy do důchodu (26) a jiný důvod (4). Mezi důvody, které respondenti sami volili, patřila „hloupost“ a tzv. „kult mládeže“, lidé pracující ve státní správě by měli dostat vysoký plat dle tabulek, tudíž raději zaměstnají absolventy. Dalším důvodem byl horší zdravotní stav starších osob a neochota učit se novým věcem.

Graf 17 Otázka č. 16

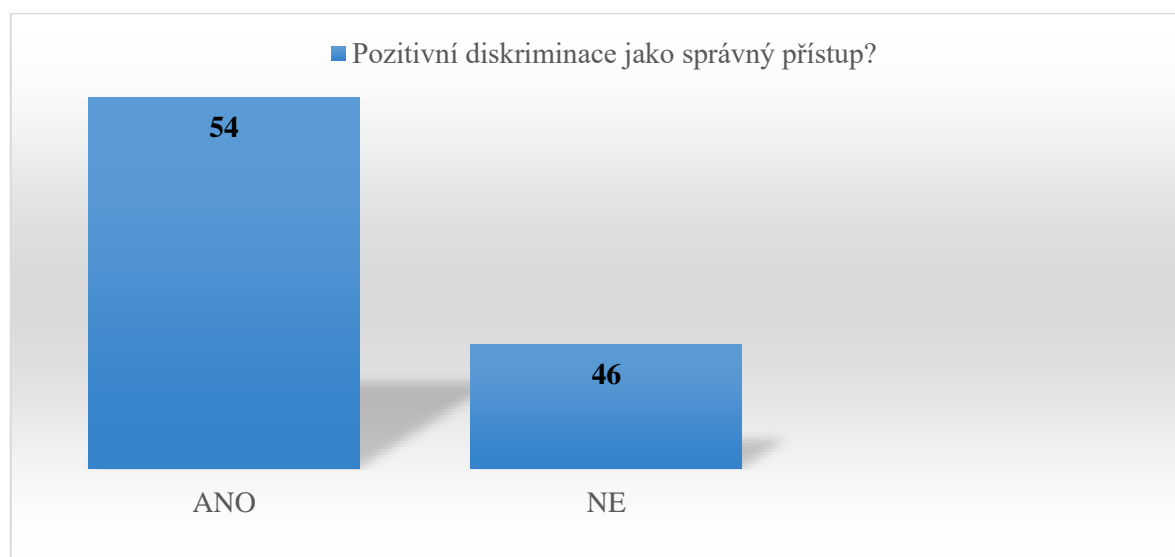


Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu, 2020

Otázka č. 17 – Považujete pozitivní diskriminaci (tzn. zvýhodnění znevýhodněných osob s cílem dosažení rovnosti) za správný přístup na trhu práce?

Cílem této otázky bylo získat informaci o přístupu dotazovaných respondentů o tom, jak se staví k pomoci znevýhodněných osob na trhu práce. Výsledky dotazníku ukázaly, že 54 osob považuje pozitivní diskriminaci za správný přístup, zatímco 46 respondentů tento názor nesdílí. Téměř polovina všech dotazovaných osob nesouhlasí se zvýhodňováním některých skupin obyvatel. Výsledky jsou zobrazeny v grafu 18.

Graf 18 Otázka č. 17



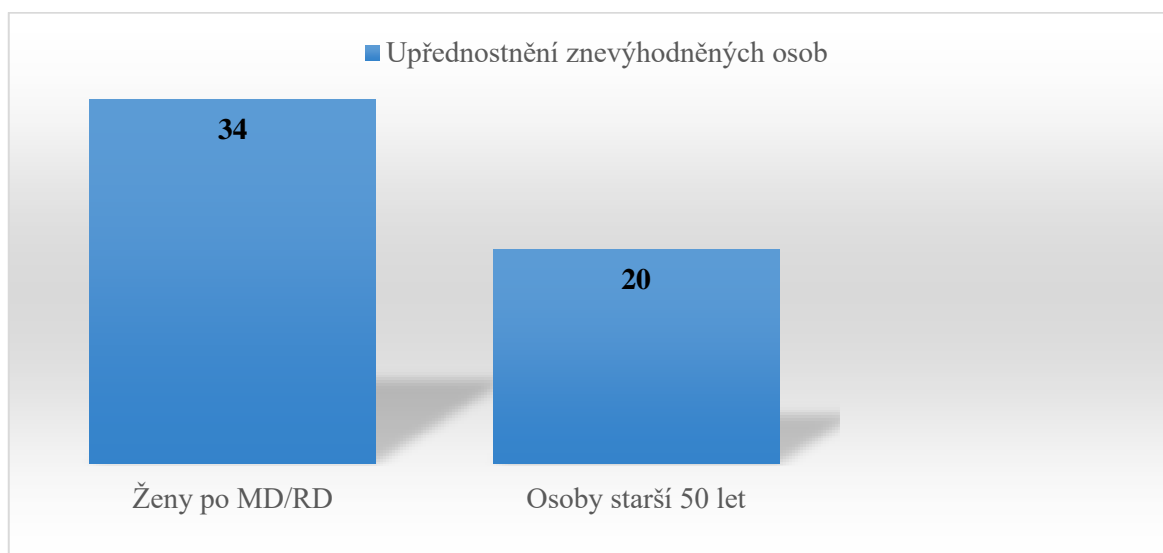
Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu, 2020

Otázka č. 18 – Pokud ano, uveďte, u které skupiny znevýhodněných osob byste ji upřednostnili? (viz ot. č. 17)

Otázka č. 18 navazovala na otázku č. 17. Byla určena pouze pro respondenty, kteří odpověděli v otázce č. 17 možností ano. Otázka zjišťovala, kterou skupinu znevýhodněných osob by z hlediska pozitivní diskriminace upřednostnili – osoby starší 50 let či ženy po MD/RD. Odpovídalo 54 respondentů, jak je vidět v grafu 19.

Výsledky ukázaly, že respondenti, konkrétně 34, by spíše upřednostnili ženy po MD/RD. Zbývajících 20 osob by dalo přednost osobám starším 50 let.

Graf 19 Otázka č. 18



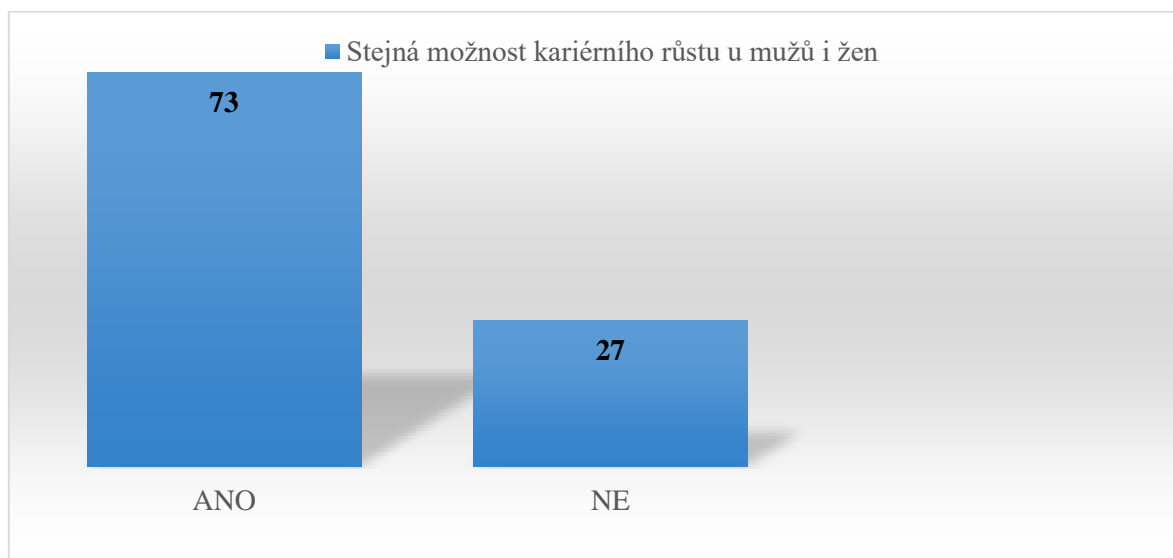
Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu, 2020

Otázka č. 19 – Mají podle Vás ženy stejnou možnost kariérního růstu jako muži?

Možnosti stejného kariérního růstu žen a mužů zjišťovala otázka č. 19. Odpověď ne vyžadovala uvedení důvodu. Ze 100 dotazovaných respondentů zvolilo 73 z nich možnost ano. 27 osob si myslí, že ženy nemají stejné možnosti jako muži z hlediska kariérního růstu (viz graf 20). Důvody, které tyto osoby uváděly, byly převážně péče o rodinu. Dále se objevily názory, jako např. ženy musí nejprve dokázat, že zvládnou vedoucí pozici i rodinu, muž na vedoucí pozici si k sobě jako kolegu raději zvolí také muže, předsudky, muži jsou považováni za schopnější a lépe si získají respekt podřízených, ženu všeobecně stojí více úsilí dostat se na vedoucí pozici, muži nesnesou být podřízeni ženě či zastaralé nastavení ve společnosti.

Zajímavostí bylo, že odpověď ne volily pouze ženy. Z výsledků dotazníku tedy vyplývá, že muži nepřipouštějí, že by ženy měly omezení v kariérním růstu.

Graf 20 Otázka č. 19



Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu, 2020

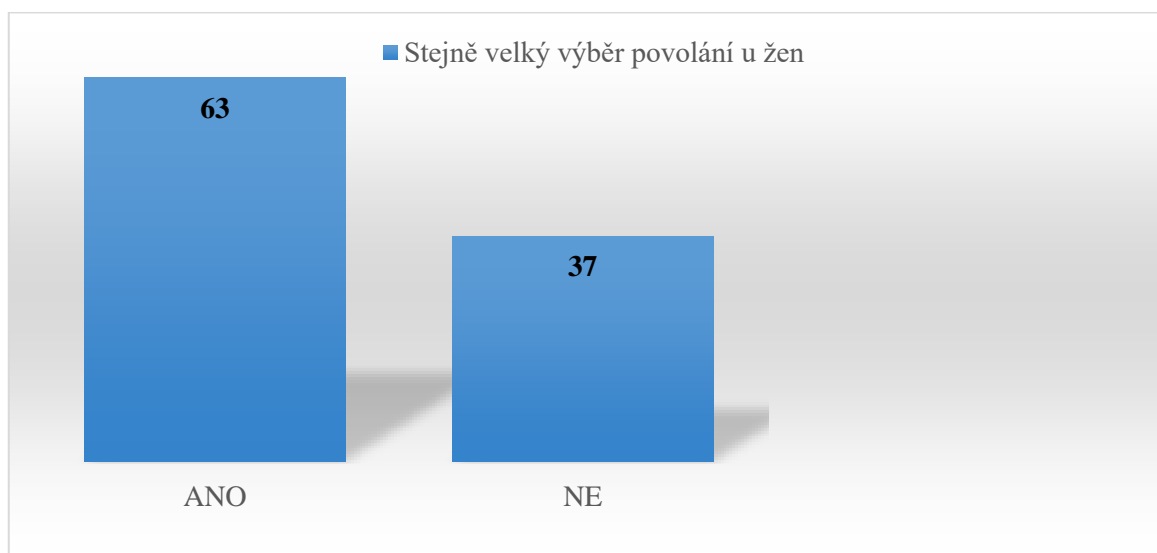
Otázka č. 20 – Mají podle Vás ženy stejně velký výběr povolání jako muži?

Daná otázka zjišťovala názor respondentů, zda mají ženy stejně velkou možnost výběru povolání jako muži. V případě zvolení odpovědi ne, měli uvést důvod svého rozhodnutí.

Téměř dvě třetiny dotazovaných (63) zvolilo možnost ano. Zastávají tedy názor, že ženy a muži mají rovné možnosti ve výběru povolání. Zbývajících 37 osob tvrdilo opak (viz graf 21). Jako důvody svého tvrzení většina respondentů uváděla, že ženy nemohou vykonávat všechna povolání z důvodu fyzické námahy. Dále se objevily odpovědi typu – muži jsou obecně více upřednostňováni v top managementu, ženy se příliš nehodí na technické pozice – zaměstnavatelé raději upřednostní muže, muži mohou oproti ženám vykonávat jakoukoliv práci (např. administrativa).

Z dotazníku vyplývá, že podle většiny respondentů mají ženy stejné možnosti ve výběru povolání. Nutno poukázat na zdůvodnění odpovědí respondentů, kteří tvrdili opak. Pravdou je, že dle zákona mohou ženy v zaměstnání nosit břemena těžká max. 15 kg, což může znamenat pro řadu povolání problém. Proto zaměstnavatelé dají přednost raději muži před ženou. To však nelze označit jako diskriminační jednání.

Graf 21 Otázka č. 20



Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu, 2020

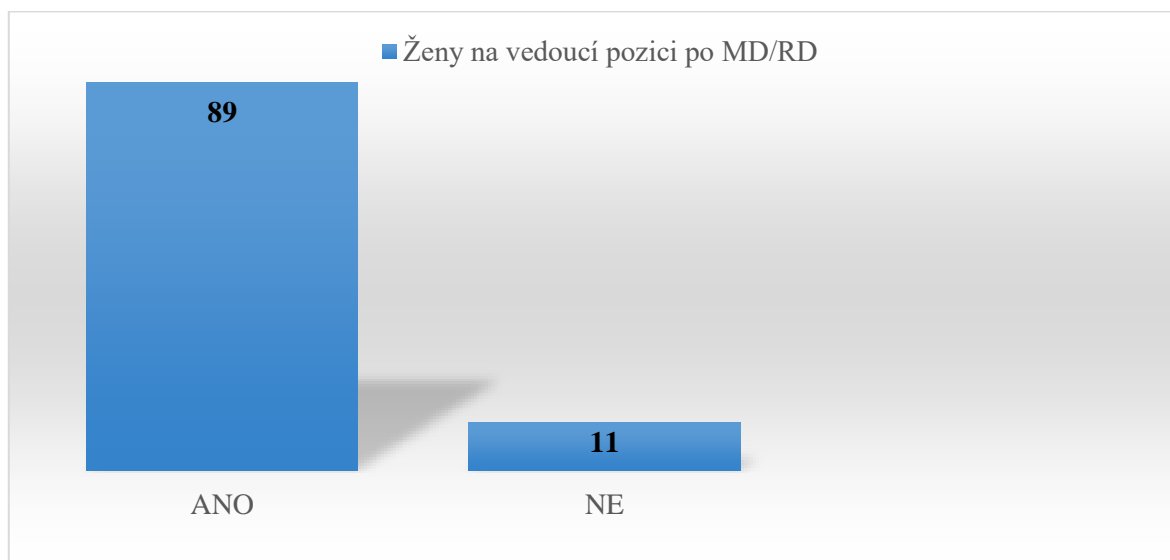
Otázka č. 21 – Mohou podle Vás ženy po mateřské/rodičovské dovolené vykonávat vedoucí pozici?

Podle většiny respondentů (89) mohou ženy po MD/RD vykonávat vedoucí pozici. Pouze 11 osob tvrdí opak. Výsledky výzkumu jsou zobrazeny v grafu 22. Jako důvody svých odpovědí uváděli např., že záleží na délce své nepřítomnosti z důvodu rodičovské dovolené, mohou tuto činnost vykonávat až po nějaké době, nejsou psychicky vyrovnané a nevyspalé či předsudky, že nedokážou skloubit práci a rodinu.

Tato otázka se svým obsahem podobá výše uvedené otázce č. 19. Rozdíl mezi těmito otázkami je, že devatenáctá otázka se týká upřednostňování mužů v kariérním růstu před ženami. Otázka č. 20 se konkrétně zabývá vykonáváním vedoucí pozice ženami po MD/RD. I když se otázka č. 19 nezabývala informací o věku žen či zda mají děti, respondenti své odpovědi, proč žena nemá stejné možnosti kariérního růstu, zaměřovali přímo na vykonávání vedoucí pozice.

Dotazník ukázal, že většina respondentů se přiklání k tomu, že ženy mají stejné možnosti jak v kariérním růstu, tak na vedoucí pozici.

Graf 22 Otázka č. 21



Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu, 2020

4.4 Analýza výzkumného šetření z pohledu vybraných problémových skupin

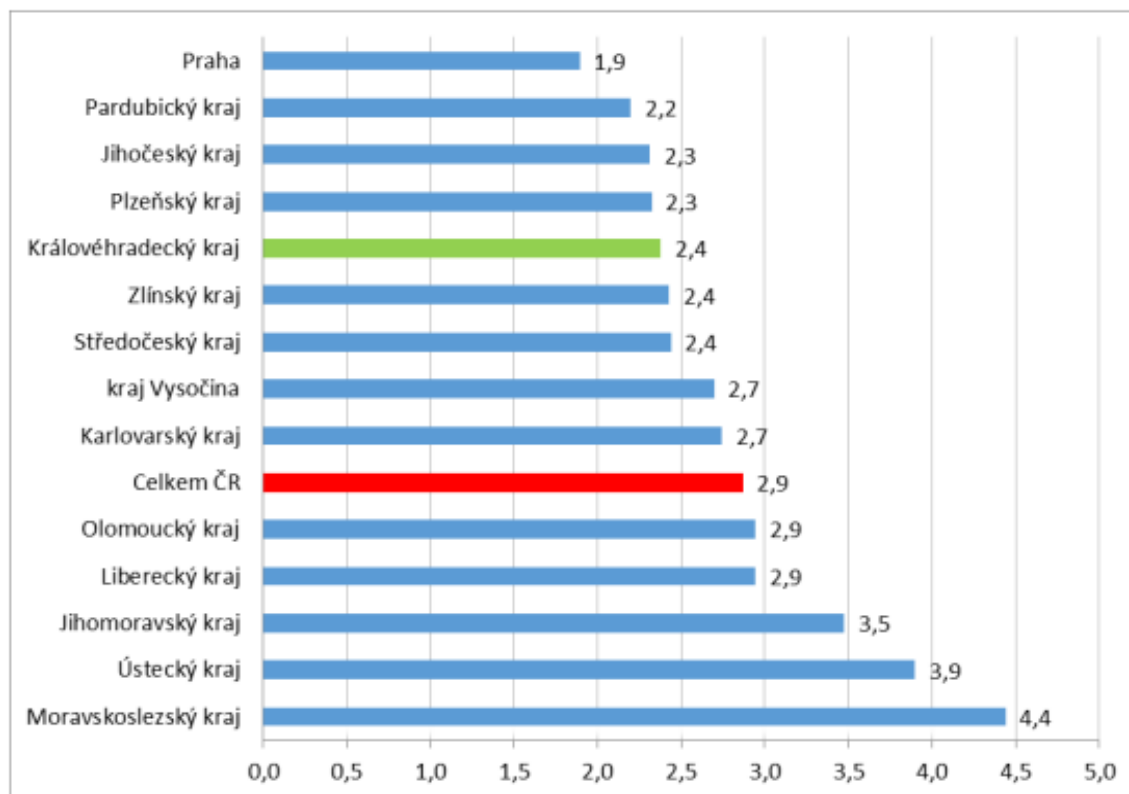
4.4.1 Nezaměstnanost v kraji

Královéhradecký kraj byl spolu se Zlínským a Středočeským krajem v rámci celé České republiky k 31. 12. 2019 čtvrtým krajem s nejnižší nezaměstnaností v ČR (2,4 %). Nejnižší nezaměstnanost byla v Praze (1,9 %), dále v Pardubickém kraji (2,2 %), Jihočeském kraji (2,3 %) a Plzeňském kraji (2,3 %). Nejhorší situace podílu nezaměstnaných osob byla v Moravskoslezském kraji (4,4 %). Průměrná nezaměstnanost České republiky byla 2,9 %. Celý vývoj podílu nezaměstnaných osob zobrazuje graf 23.

V rámci Královéhradeckého kraje jsou problémovými skupinami na pracovním trhu lidé pečující o malé děti, osoby nad 50 let, osoby zdravotně postižené, dlouhodobě nezaměstnaní lidé a absolventi a mladiství.

(ČSÚ, 2019)

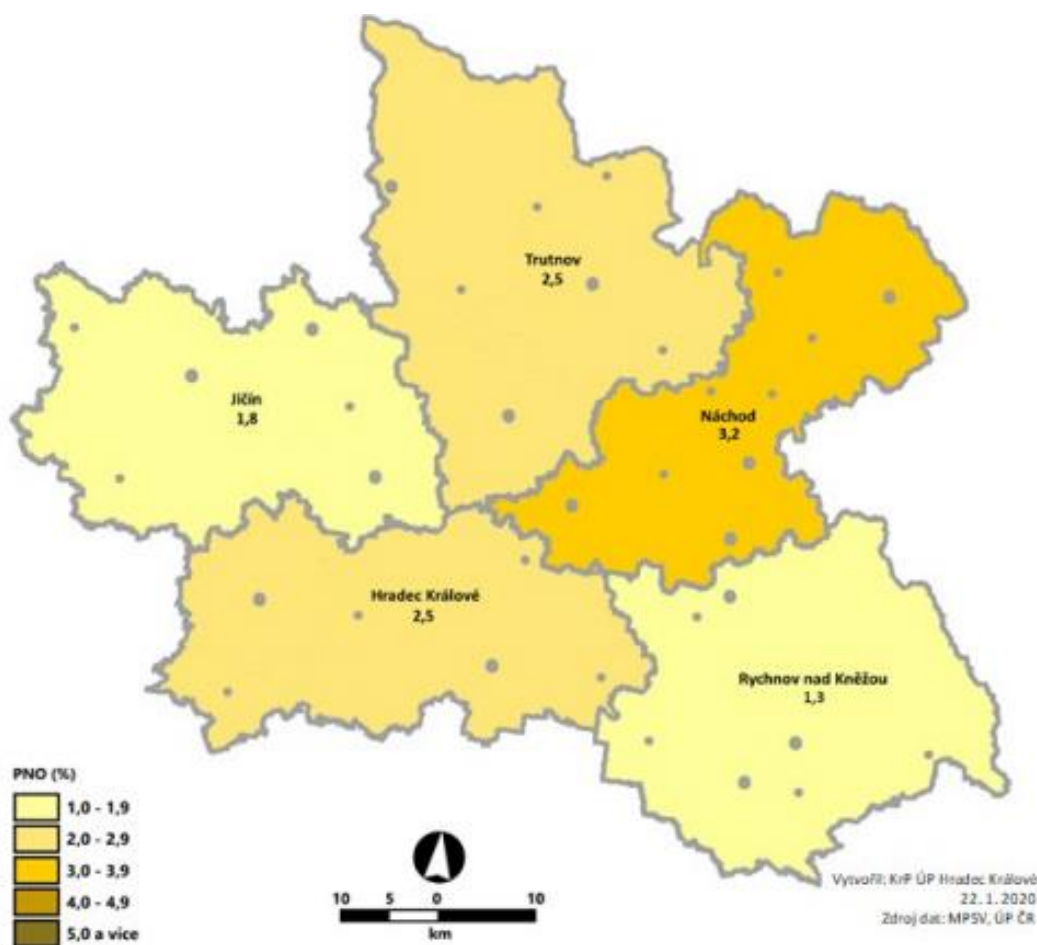
Graf 23 Podíl nezaměstnaných osob v krajích ČR k 31. 12. 2019 (%)



Zdroj: MPSV, 2019

Obrázek 3 znázorňuje geografické zobrazení jednotlivých okresů Královéhradeckého kraje s podílem nezaměstnaných osob k 31. 12. 2019. Okres Hradec Králové měl 2,5 % nezaměstnaných osob, Jičín 1,8 %, Náchod 3,2 %, Rychnov nad Kněžnou 1,3 % a Trutnov 2,5 %. Okres Hradec Králové má největší počet obyvatel na km² v rámci kraje a je považován za centrum obchodu a služeb. Je zde také nejvyšší vzdělávací zastoupení. Okres Náchod měl nejvyšší nezaměstnanost v kraji, zatímco Rychnov nad Kněžnou má nejnižší nezaměstnanost v kraji a druhou nejnižší nezaměstnanost v rámci okresů ČR po Praze – Východ (1,1 %). Hlavní příčinou této příznivé situace je působení zaměstnavatele ŠKODA AUTO a. s. v Kvasinách. Okres Trutnov je rozlohou největším okresem kraje a druhým největším okresem ČR, co se týká počtu obyvatel na km². (MPSV, 2019)

Obrázek 3 Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech



Zdroj: MPSV, 2019

4.4.2 Porovnání dle pohlaví

Otázka č. 1 - Pohlaví

Předchozí kapitola uváděla, že počet žen a mužů byl pro snadnější výzkum vybrán stejný, tedy 50 žen a 50 mužů.

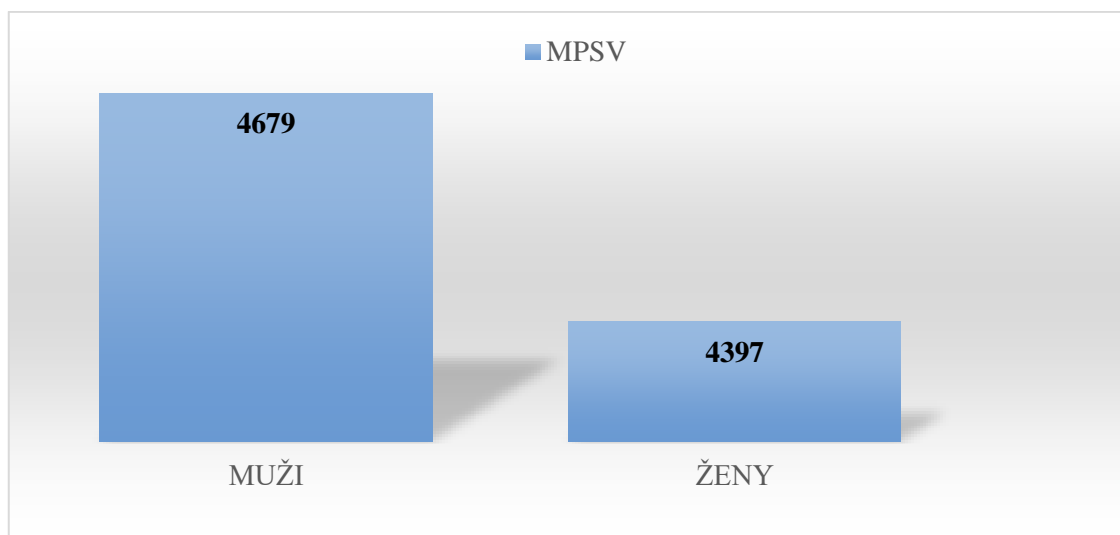
Pro obecný přehled o stavu evidovaných uchazečů o zaměstnání (dále jen „UoZ“) v Královéhradeckém kraji byly doplněny údaje o počtu evidovaných UoZ z portálu MPSV k 31. 12. 2019 a z webových stránek ČSÚ, které jsou uvedeny v tabulce 3. Grafy 24 a 25 znázorňují výše zmíněné údaje z veřejných portálů MPSV a ČSÚ. Zde je vidět, že je více nezaměstnaných mužů.

Tabulka 3 Údaje o počtu mužů a žen na základě dotazníku, MPSV a ČSÚ

Pohlaví	Dotazník	Evidovaní uchazeči o zaměstnání dle MPSV	Podíl nezaměstnaných osob dle ČSÚ (%)
Ženy	50	4 397	2,33
Muži	50	4 679	2,42

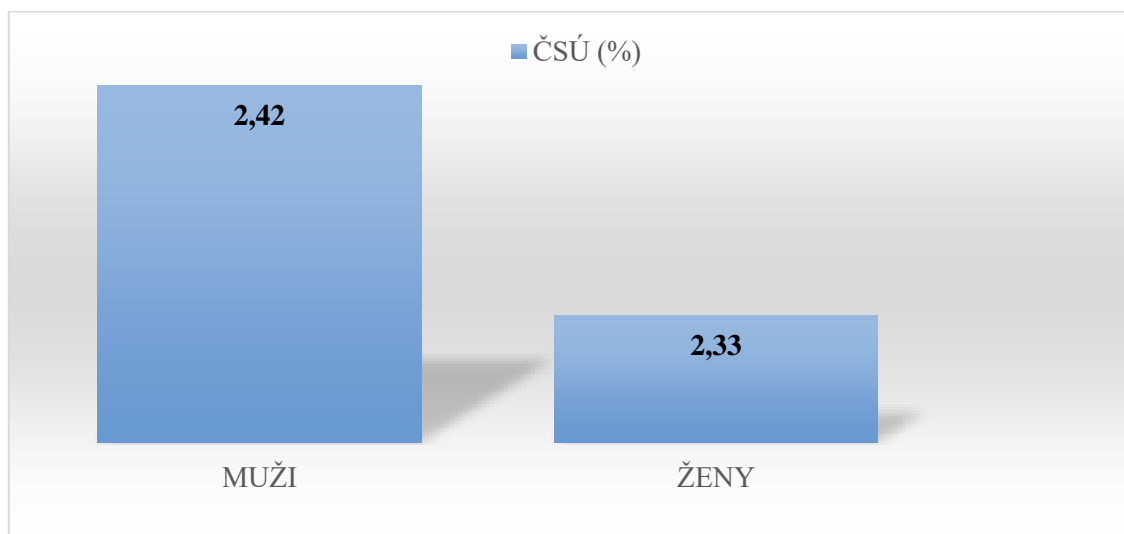
Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu a MPSV, ČSÚ, 2019, 2020

Graf 24 Evidovaní uchazeči o zaměstnání dle MPSV



Zdroj: Vlastní zpracování na základě MPSV, 2019

Graf 25 Podíl nezaměstnaných osob dle ČSÚ (%)



Zdroj: Vlastní zpracování na základě ČSÚ, 2019

4.4.3 Porovnání dle osob pečujících o děti do 15 let

Otázka č. 2 – Pokud jste žena, máte děti?

V kapitole 5.1 bylo zjištěno, že dotazníku se zúčastnilo 29 žen, které mají děti. Z toho bylo dále zkoumáno, kolik z nich mělo osobní zkušenost s diskriminací na pracovišti. Dotazník ukázal, že 20 žen se cítilo být diskriminováno. Jako příčina se nejčastěji objevovala diskriminace z důvodu pohlaví (10). Dalšími důvody byla diskriminace z hlediska platu (8), rodičovství (5), vzdálenosti do zaměstnání (2) a rasy (1). Respondenti mohli označit jednu a více možností. Z výsledků je zřejmé, že se diskriminace žen objevuje, a to nejčastěji z důvodů pohlaví, platu a rodičovství. Hodnoty z dotazníku jsou uvedeny v tabulce 4.

Po zjištění počtu diskriminovaných žen bylo cílem porovnat získaná data z dotazníku s daty uvedenými na ÚP a prokázat možnou diskriminaci žen po MD/RD, které jsou omezeny výběrem zaměstnání z důvodu péče o děti. ÚP přímo **nevidují počet uchazeček o zaměstnání po MD/RD**, ale lze dohledat, kolik je na ÚP **vedeno osob pečujících o děti do 15 let**. Tato data by mohla posloužit k výzkumnému šetření diskriminace žen, které pečují o děti, kde lze předpokládat možnou souvislost s diskriminací žen po MD/RD.

Ze Zprávy o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019 se podařilo získat přesná data o **evidenci osob pečujících o dítě do 15 let** v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje za rok 2018, které jsou na ÚP evidovány **déle než 5 měsíců** jako uchazeči o zaměstnání. Okres **Hradec Králové** registroval 212 UoZ s celkovým podílem uchazečů v evidenci nad 5 měsíců v okrese Hradec Králové (16 %). Z veřejné databáze ČSÚ byly získány údaje podílu nezaměstnaných osob v celkovém počtu 3041 osob, z toho 1568 žen (bez ohledu na délku evidence). V okrese **Jičín** bylo zaznamenáno na ČSÚ celkem 1033 uchazečů o zaměstnání, z toho 558 žen. Osob pečujících o děti evidovaných nad 5 měsíců bylo 75 (22 %). V okrese **Náchod** bylo v roce 2018 celkem 2273, z toho 1054 žen. V tomto okrese bylo evidováno 143 osob pečujících o děti do 15 let (21 %). Celkový počet UoZ v evidenci ÚP v **Rychnově nad Kněžnou** bylo celkem 720 osob, z toho 402 žen. Osob pečujících o děti do 15 let bylo uvedeno 21 osob (12 %). V posledním okrese Královéhradeckého kraje, tedy v **Trutnově**, bylo vedeno déle než 5 měsíců 142 (20 %) osob pečujících o děti do 15 let. ČSÚ uvádí celkem 1901 UoZ v Trutnově, z toho 978 žen. (ČSÚ, ÚP, 2018)

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019 také uváděla data o počtu evidovaných osob pečujících o děti do 15 let v rámci

celého kraje. Z celkového počtu UoZ, tedy z 8968 osob, bylo 15 % osob pečujících o dítě do 15 let. Po přepočtu to bylo 1345 osob. Za rok 2019 bylo ze stejné statistické zprávy evidováno 1232 osob pečujících o děti do 15 let, což bylo 13,6 % z celkového počtu nezaměstnaných osob v kraji. Zde je zřejmé, že se situace v roce 2019 zlepšila oproti roku 2018. Nicméně stále je podíl osob pečujících o děti do 15 let evidovaných na ÚP vysoký.

V případě porovnání osob pečujících o děti do 15 let a počtu UoZ lze zahrnout i počet UoZ dle věku. Na ČSÚ jsou uvedena data dle jednotlivých věkových skupin uchazečů - žen o zaměstnání v evidenci ÚP. Podle populačního vývoje, který zjišťuje ČSÚ, byla získána informace o **průměrném věku matek – prvoroďček**. V roce 2018 byl **28,4 let**. Lze tedy dle rozdělení jednotlivých věkových skupin na ČSÚ brát v potaz věkovou skupinu osob (žen), které se vrací po rodičovské dovolené do zaměstnání v letech 30-34 let a 35-39 let. V rámci porovnání uchazečů – žen o zaměstnání v evidenci ÚP podle věku bylo v okrese **Hradec Králové** v roce 2018 evidováno po sečtení těchto dvou věkových kategorií 301 žen (z celkového počtu 1568), mužů bylo 268 (z celkového počtu 1473). V okrese **Jičín** byly zjištěny údaje 107 z 558 žen a 91 z 475 mužů, v okrese **Náchod** 240 z 1054 žen a 235 z 1219 mužů, okres **Rychnov nad Kněžnou** eviduje 74 ze 402 žen a 45 z 318 mužů, v okrese **Trutnov** bylo zaznamenáno 189 žen z 978 a mužů 164 z 923.

Jak bylo výše uvedeno, cíl spočíval v porovnání získaných dat z dotazníku s daty uvedenými na ÚP a prokázat možnou diskriminaci žen po MD/RD, které jsou omezeny výběrem zaměstnání z důvodu péče o děti. Pro přehlednost byla všechna potřebná data shrnuta do tabulky 4 a 5 a grafu 26. Dle získaných údajů bylo zjištěno, že z celkového počtu osob pečujících o děti do 15 let, kteří jsou UoZ na ÚP déle než 5 měsíců, bylo evidováno v rámci Královéhradeckého kraje 3234, což je 18 %. V tomto případě není diskriminace těchto osob příliš výrazná, ale přesto lze prokázat její výskyt.

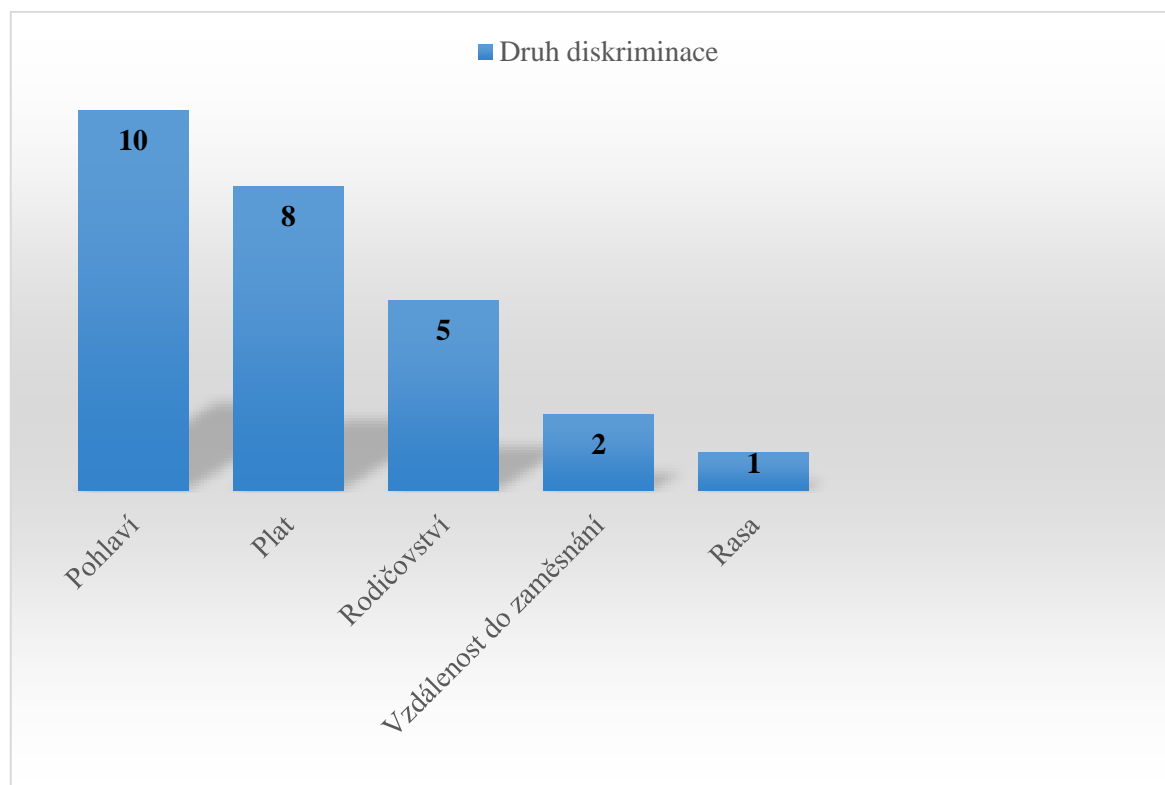
Dále došlo k porovnání získaných dat počtu UoZ evidovaných na ÚP, konkrétně žen ve věku 30-39 let. Porovnání proběhlo vlastním vypočtením podílu žen ve věku 30-39 let k celkovému počtu evidovaných žen o zaměstnání na ÚP. Výsledkem bylo získání 20% podílu žen – uchazeček o zaměstnání evidovaných na ÚP. Pro doplnění možné diskriminace mezi muži a ženami byla zaznamenána data i o počtu mužů ve věku 30-39 let. Podíl mužů je v rámci celého Královéhradeckého kraje v daném věku vedených na ÚP jako uchazeči o zaměstnání 18 %. Bylo prokázáno, že žen ve věku 30-39 let je nezaměstnaných o 2 % více než mužů.

Tabulka 4 Počet žen s dětmi dle dotazníku

Druh diskriminace	Dotazník
Pohlaví	10
Platová	8
Rodičovství	5
Vzdálenost do zaměstnání	2
Rasa	1

Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu, 2020

Graf 26 Počet žen s dětmi dle dotazníku



Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu, 2020

Tabulka 5 Porovnání osob pečujících o děti do 15 let s daty na ÚP

Uchazeči v evidenci nad 5 měsíců – Osoby pečující o děti do 15 let				Uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP						
Okres	Celkem	Osoby pečující o děti do 15 let	Podíl (%)	Celkem	Ženy	30-39 let - ženy	Podíl (%)	Muži	30-39 let - muži	Podíl
Hradec Králové	1328	212	16	3041	1568	301	19	1473	268	18
Jičín	342	75	22	1033	558	107	19	475	91	19
Náchod	691	143	21	2273	1054	240	23	1219	235	19
Rychnov nad K.	170	21	12	720	432	74	17	318	45	14
Trutnov	703	142	20	1901	978	189	19	923	164	18
Celkem	3234	593	18	8968	4560	911	20	4408	803	18

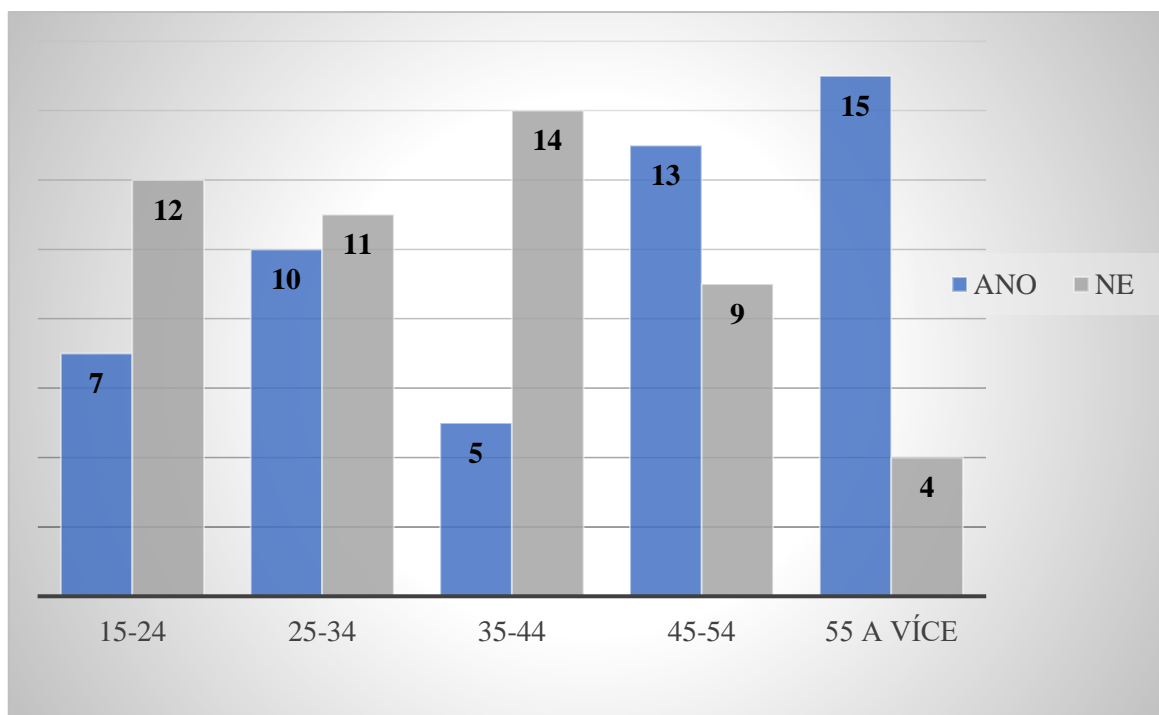
Zdroj: Vlastní zpracování na základě ČSÚ, 2018, 2020

4.4.4 Porovnání dle věku

Otázka č. 3 – Kolik je Vám let?

Cílem této otázky bylo zjistit, která věková kategorie se nejvíce setkává s diskriminací v zaměstnání a následné porovnání s počtem evidovaných UoZ na ÚP a ČSÚ. Graf 27 znázorňuje porovnání osob, které se setkaly s diskriminací v zaměstnání a počet evidovaných uchazečů na ÚP a ČSÚ k 31. 12. 2019, který je shodný.

Graf 27 Otázka č. 3



Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu, 2020

Lze pozorovat, že diskriminace na trhu práce se vyskytuje, jelikož ze 100 dotazovaných osob polovina odpověděla, že se s diskriminací v zaměstnání někdy setkala. Dotazník však ukázal, že se lidé spíše nesečkali s diskriminací. Výjimkou byly kategorie 45-54 let a 55 a více let. V porovnání s daty na ČSÚ a ÚP se dotazník shodoval, jelikož nejvíce osob vedených jako UoZ na těchto portálech je právě u kategorií 45-54 let (2004) a u osob starších 55 a více let ÚP a ČSÚ evidují 2146 UoZ. Na třetím místě v počtu evidovaných UoZ zaujímá věková kategorie 35-44 let. Údaje o počtu respondentů a evidovaných UoZ dle věku k 31. 12. 2019 znázorňuje tabulka 6. Dotazník ale neprokázal zvýšený počet diskriminovaných osob v zaměstnání, protože téměř 2 třetiny respondentů této kategorie se nesečkali

s jakoukoli formou diskriminace na pracovišti. Stejně tak u věkových skupin 25-24 let a 15-24 let dotazníkem nebyl prokázán významný výskyt diskriminace v zaměstnání. Tyto dvě skupiny byly nejméně evidované na ÚP a ČSÚ. (MPSV, 2019)

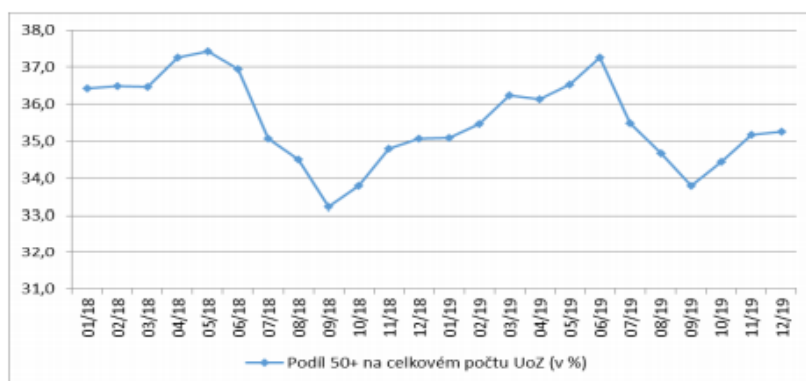
Tabulka 6 Počet respondentů a evidovaných UoZ dle věku

Věk	Dotazník	ANO	NE	ČSÚ, MPSV
15-24 let	19	7	12	1318
25-34 let	21	10	11	1744
35-44 let	19	5	14	1846
45-54 let	22	13	9	2004
55 a více let	19	15	4	2146

Zdroj: Vlastní zpracování na základě ČSÚ, MPSV, 2019, 2020

Dalším cílem bylo zaměřit se na **diskriminaci osob starších 50 let**, protože patří mezi obtížně zaměstnatelnou skupinu osob. V grafu 28 lze sledovat vývoj podílu UoZ starších 50 let v letech 2018 a 2019. Je vidět, že nejhorší situace byla v květnu 2018, kdy podíl těchto uchazečů byl více než 37 %. Naopak nejméně evidovaných osob bylo na přelomu srpna a září 2018. K 31. 12. 2019 bylo evidováno z celkového počtu UoZ (3200) 35,3 % osob starších 50 let. Meziročně se jednalo o zvýšení 0,2 p. b. Z toho 216 osob bylo starších 55 let (67,6 %). Nejvíce osob této problematické skupiny zaznamenal okres **Rychnov nad Kněžnou** (38, 5 %), dále **Jičín** (38 %). Naopak nejméně bylo evidováno 32,6 % uchazečů v okrese **Náchod**. (MPSV, 2019)

Graf 28 Vývoj podílu UoZ starších 50 let na celkové počtu UoZ



Zdroj: MPSV, 2018, 2019

Ze Zprávy o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019 byla zjištěna data v rámci jednotlivých okresů Královéhradeckého kraje za rok 2018. UoZ v evidenci ÚP nad 50 let bylo k 31. 12 2018 vedeno déle než 5 měsíců celkem 1649 osob (viz tabulka 7), což je 51 % z celkového počtu 3234 uchazečů v evidenci ÚP nad 5 měsíců. Okres **Hradec Králové** zaznamenal 627 osob nad 50 let z celkového počtu 1328, které jsou evidované na ÚP déle než 5 měsíců s podílem 47 %. V okrese **Jičín** bylo vedeno 199 osob z celkového počtu 342 (58 %), v okrese **Náchod** 335 osob z 691 (48 %), **Rychnov nad Kněžnou** 124 uchazečů ze 170 (73 %) a okres **Trutnov** evidoval 364 uchazečů ze 703 (52 %). (MPSV, 2018)

Tato analýza jasně potvrzuje diskriminaci osob nad 50 let. Mezi hlavní důvody také patří zdravotní omezení některých uchazečů o zaměstnání. ÚP se snaží těmto lidem pomáhat prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti či úzkou spoluprací se zaměstnavateli.

Tabulka 7 Údaje o počtu UoZ nad 5 měsíců

Uchazeči v evidenci nad 5 měsíců			
Okres	Celkem	Osoby nad 50 let	Podíl osob nad 50 let (%)
Hradec Králové	1328	627	47
Jičín	342	199	58
Náchod	691	335	48
Rychnov n. Kněžnou	170	124	73
Trutnov	703	364	52
Celkem	3234	1649	51

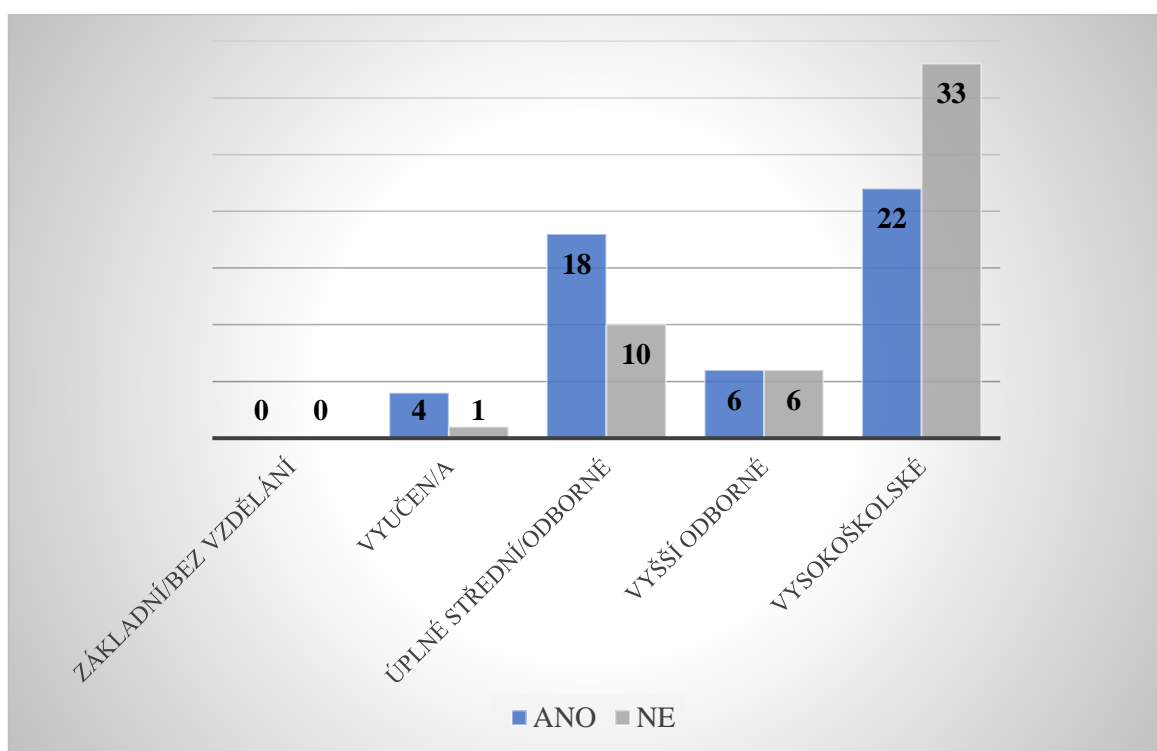
Zdroj: Vlastní zpracování na základě ČSÚ, 2018, 2020

4.4.5 Porovnání dle dosaženého vzdělání

Otázka č. 4 – Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Cílem této otázky bylo zjistit informaci o možné **souvislosti dosaženého vzdělání s diskriminací v pracovním právu**. Na webových stránkách ČSÚ jsou dostupná data o počtu UoZ v evidenci ÚP k 31. 12. 2019. Graf 29 znázorňuje rozdělení respondentů dotazníku podle toho, zda se setkali či nesečkali s diskriminací v zaměstnání, vč. jejich počtu. Jak bylo výše uvedeno (viz otázka č. 6), 50 dotazovaných odpovědělo, že se setkalo s diskriminací a 50 respondentů s ní nemá žádnou zkušenost.

Graf 29 Otázka č. 4



Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu, 2020

Největší skupinu evidovaných UoZ na ÚP tvoří lidé s vyučením (3538). Podle dotazníku se 4 lidé z 5 setkali s jakýmkoli typem diskriminace v pracovním právu, což prokazuje vliv vzdělání na danou diskriminaci. Druhá nejpočetnější skupina evidovaných UoZ na ÚP je tvořena z osob bez vzdělání či se základním vzděláním (2801). Bohužel kvůli nedostatku potřebných dat v dotazníku (0) nelze porovnat s daty evidovanými na ÚP. Další kategorií jsou lidé, kteří dosáhli obecně vyučení s maturitou. Ze 100 respondentů bylo 28

osob, které mají obecně vzdělání s maturitou, což je po vysokoškolsky vzdělaných osobách (55) druhá nejpočetnější skupina všech dotazovaných. Celkem 18 středoškolsky vzdělaných osob s maturitou se setkalo s diskriminací v pracovním právu a 10 takovou zkušenost nemá. Počet UoZ evidovaných na ÚP byl 2040, což je třetí nejpočetnější skupina. Lze tedy předpokládat, že se u středoškolsky vzdělaných osob s maturitou diskriminace vyskytuje. U osob s vyšším vzděláním nelze prokázat závislost mezi vzděláním a diskriminací v zaměstnání, jelikož 6 respondentů odpovědělo, že se někdy setkalo s diskriminací v pracovním právu a 6 respondentů takovou zkušenost nemá. Druhá skupina s nejmenším počtem UoZ evidovaných na ÚP byla skupina vysokoškolsky vzdělaných osob (635). Ze všech respondentů jich 55 dosáhlo vysokoškolského vzdělání, z nichž 22 osob se setkalo s diskriminací v zaměstnání a 33 nikoliv. V tomto případě existuje možná souvislost mezi dosaženým vzděláním a daným typem diskriminace v zaměstnání. Data ukazují, že u vysokoškolsky vzdělaných lidí se diskriminace příliš nevyskytuje. Pro přehlednost jsou všechna výše uvedená data zaznamenána v tabulce 8, přičemž data z ČSÚ jsou k 31. 12. 2019.

Tabulka 8 Počet respondentů a evidovaných UoZ dle vzdělání

Dosažené vzdělání	Celkem dle dotazníku	ANO	NE	ČSÚ
Základní/bez vzdělání	0	0	0	2801
Vyučen/a	5	4	1	3538
Úplné střední/odborné	28	18	10	2040
Vyšší odborné	12	6	6	62
Vysokoškolské	55	22	33	635

Zdroj: Vlastní zpracování na základě vlastního výzkumu a ČSÚ, 2019, 2020

Dále bylo zkoumáno, zda se vyskytuje **diskriminace mezi muži a ženami z hlediska platu a dosaženého vzdělání**. Tabulka 9 znázorňuje počty mužů a žen podle dosaženého vzdělání a jejich průměrný výdělek za hodinu ve 4. čtvrtletí 2019. Ženy se základním a nedokončeným vzděláním si vydělaly v průměru 134,1 Kč/hod, zatímco muži dostali průměrně 155,4 Kč/hod. Ženy se střední školou bez maturity vydělávaly 141,3 Kč/hod a muži 177,1 Kč/hod, ženy se střední školou s maturitou vydělávaly průměrně 185,4 Kč/hod, muži 226,8 Kč/hod. Ženy, které dosáhly vyššího odborného a bakalářského vzdělání si vydělaly 219,8 Kč/hod., muži se stejným vzděláním byli ohodnoceni 278,9 Kč/hod.

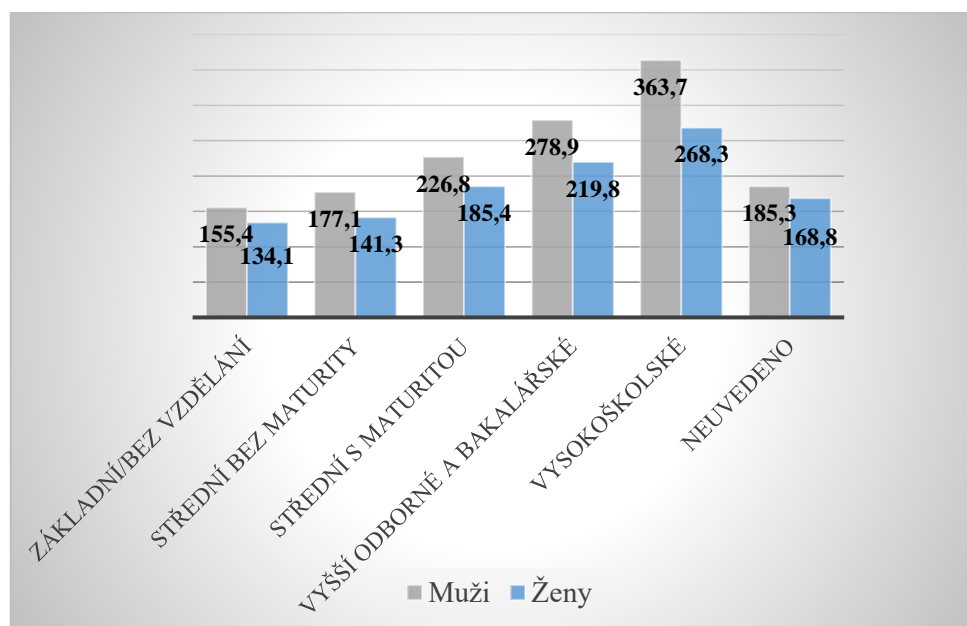
Vysokoškolské vzdělání ženám vynášelo v průměru 268,3 Kč/hod, zatímco mužům 363,7 Kč/hod, což je téměř o 100 Kč/hod více než u žen. Graf 30 porovnává průměrné výdělky mužů a žen. Lze tedy jednoznačně potvrdit, že platová diskriminace žen na trhu práce existuje. (MPSV, 2019)

Tabulka 9 Průměrné hodinové výdělky podle vzdělání a pohlaví

Vzdělání	Celkem		Muži		Ženy	
	Počet zaměst. (tis.)	Průměr (Kč/hod)	Počet zaměst. (tis.)	Průměr (Kč/hod)	Počet zaměst. (tis.)	Průměr (Kč/hod)
Základní a nedokončené	261,2	145,3	137,5	155,4	123,6	134,1
Střední bez maturity	1149,8	164,3	738,9	177,1	410,9	141,3
Střední s maturitou	1341,6	205,4	647,0	226,8	694,6	185,4
Vyšší odborné a bakalářské	231,0	243,1	91,2	278,9	139,8	219,8
Vysokoškolské	696,9	318,3	365,9	363,7	331,0	268,3
Neuvedeno	124,2	178,1	70,4	185,3	53,8	168,8
Celkem ČR	3804,6	210,9	2050,8	229,4	1753,8	189,3

Zdroj: Vlastní zpracování na základě MPSV, 2019

Graf 30 Porovnání průměrných hodinových výdělků mužů a žen



Zdroj: Vlastní zpracování na základě MPSV, 2019

4.5 Analýza výzkumného šetření pomocí rozhovorů

Jak bylo ve výše provedeném kvantitativním výzkumném šetření pomocí dotazníků zjištěno, diskriminace na trhu práce jak žen po MD/RD, tak osob starších 50 let, se vyskytuje. Tato část byla vypracována pomocí kvalitativní metody formou rozhovorů.

Cílem této části výzkumného šetření bylo podložit dotazníkové šetření rozhovory a potvrdit tak výskyt diskriminace těchto dvou problémových skupin na trhu práce.

Jelikož byla diplomová práce zaměřená na diskriminaci žen po MD/RD a osob starší 50 let, jako **výzkumná jednotka** byli vybráni čtyři respondenti – 2 ženy po MD/RD a 2 osoby starší 50 let. Stejně jako v dotazníkovém šetření byli i v rozhovorech všichni respondenti anonymní. Důležitou součástí rozhovoru byla vlastní zkušenost s diskriminací, proto bylo nutné najít vhodné účastníky pro rozhovor.

Výzkumnou metodou byl polostrukturovaný rozhovor, aby byl také prostor pro tvorbu doplňujících otázek. Pro získání přímých/cílených otázek bylo nutné dle potřeby jednotlivé otázky operacionalizovat, tzn. pokládat podotázky dle potřeby. Otázky byly vytvořeny pro každou skupinu zvlášť. Z důvodu koronavirové situace byly všechny rozhovory prováděny telefonicky. Každý rozhovor probíhal v rozmezí 15-30 minut v předem domluvený čas. Bylo důležité, aby měl respondent dostatek času a klidu pro rozhovor. Pořadí kladených otázek nebylo pevně stanoveno. Se souhlasem všech zúčastněných byl rozhovor nahráván pro přesnost získaných informací.

Osoby starší 50 let

První skupinou pro rozhovor byli dva respondenti starší 50 let. Jedním z nich byla i žena, u které se dalo využít nejen diskriminace osob starších 50 let, ale i diskriminace žen.

Charakteristika výzkumného vzorku

Respondent č. 1 – žena, 51 let

První účastnice rozhovoru je vdaná, žije v malém městě v Královéhradeckém kraji a je ochotna dojíždět do zaměstnání. Vzdělání má středoškolské a aktuálně je zaměstnaná jako vedoucí pobočky ve stavebnictví. Má dvě děti – dcera studuje střední školu a syn je už dospělý a soběstačný.

Respondent č. 2 – muž, 58 let

Druhým respondentem je ženatý muž žijící na vesnici nedaleko Hradce Králové. Je vyučen a nyní pracuje jako operátor ve vodárenském průmyslu. Má dvě dospělé soběstačné dcery.

Otázky rozhovoru

- Má podle Vás věk vliv na získání zaměstnání?
- Zaznamenáváte rozdíl v hledání zaměstnání před několika lety a v současnosti?
- Co je podle Vás důvodem věkové diskriminace?
- Je podle Vás situace na trhu práce pro osoby starší 50 let obtížnější než pro mladší osoby?
- Využívá organizace/společnost, ve které pracujete/jste pracoval/a age management?
- Máte konkrétní zkušenost s diskriminací na pracovišti související s věkem?
- Pokud ano, řešil/a jste tento problém nějakým způsobem?

Rozhovor s respondentem č. 1:

- **Má podle Vás věk vliv na získání zaměstnání?**

Respondentka č. 1 uvedla, že s přibývajícím věkem byl výběr zaměstnání o poznání složitější. Nyní pracuje jako vedoucí pobočky ve stavebnictví. Dle jejího názoru se na tuto pozici dostala jen díky tomu, že tam 4 roky pracovala jako administrativní pracovnice a měla možnost seznámit se s chodem prodejny jako celku. Práce to byla náročná, vystřídala se tam

spousta zaměstnanců, ale ona vydržela, i přes mnoho nezaplacených přesčasů a práci vykonávanou navíc. Důvodem také bylo to, že se nemusela starat o děti a s platem byla spokojená. Pozice se uvolnila odchodem předchozího vedoucího pobočky. Vedení společnosti vypsaloby výběrové řízení na tuto pozici a obecně se mluvilo o tom, že by to měl být muž mezi 30-40 lety. Ve firmě totiž převažoval mladší kolektiv. Přihlásilo se několik kandidátů, ale personální ředitel nakonec uznal, že i přes zkušenosti všech uchazečů bude nejlepším řešením nabídnout pozici někomu z řad zaměstnanců. Jelikož zkušenosti respondentky č. 1 byly velmi bohaté, chod firmy znala dobře a měla předpoklady k vedení lidí, pozice jí byla nabídnuta. Dnes úspěšně vede danou pobočku už 3 roky. Podle jejího názoru má jistě věk vliv na získání zaměstnání, ale v jejím případě šlo především o problém se získáním dané pozice z důvodu pohlaví. Jen díky své vytrvalosti a znalostem dostala možnost ukázat, že zvládne i práci určenou pro mladšího muže.

- **Zaznamenáváte rozdíl v hledání zaměstnání před několika lety a v současnosti?**

Respondentka uvedla, že cca před 10 lety tkvěl problém v hledání zaměstnání především ve skloubení práce s péčí o rodinu. Děti potřebovaly více péče a manžel měl náročné zaměstnání, přirozeně se o děti starala hlavně ona. Dříve také neměla tolik zkušeností, takže se musela spokojit s prací, při které zvládala i péči o rodinu.

- **Je podle Vás situace na trhu práce pro osoby starší 50 let obtížnější než pro mladší osoby?**

Podle jejího názoru také hodně záleží na tom, o jakou pozici se jedná a kolik let do důchodu člověku zbývá. Ale z obecného hlediska to starší lidé určitě složitější mají.

- **Co je podle Vás důvodem věkové diskriminace?**

Dříve to bylo jednoznačně kvůli péči o děti a celkově o rodinu. Před tím, než získala pozici vedoucí pobočky, bylo zřejmě hlavním důvodem upřednostňování mladého a ambiciózního kolektivu.

- **Využívá organizace/společnost, ve které pracujete/jste pracoval/a age management?**

Současné zaměstnání určitě ne. Age management využívají spíše velké společnosti, kde je možný kariérní růst a s tím spojené využití dlouholetých zkušeností v rámci dané společnosti.

- **Máte konkrétní zkušenost s diskriminací na pracovišti související s věkem?**

Odpověď byla částečně uvedena v otázce č. 1. Zaměstnavatel hledal na pozici vedoucí pobočky mladšího muže, ale nakonec celá situace pro respondentku č. 1 dopadla dobře a pozici získala ona. V předchozích zaměstnáních pociťovala diskriminaci související s věkem kvůli dětem.

- **Pokud ano, řešil/a jste tento problém nějakým způsobem?**

Respondentka č. 1 problém žádným způsobem neřešila. Brala to spíše jako danou věc – mladé ženy s dětmi se zkrátka musí smířit s tím, že zaměstnavatelé spíše upřednostní vhodnější kandidáty, kteří nemají žádné závazky.

Rozhovor s respondentem č. 2:

- **Má podle Vás věk vliv na získání zaměstnání?**

Respondent č. 2 odpověděl, že určitě věk má vliv na získání zaměstnání. Nyní pracuje jako operátor ve vodárenském průmyslu, kde působí již 5 let. Už před pěti lety pociťoval značný problém v hledání nové pozice. Z předchozího zaměstnání byl nucen odejít z důvodu snižování stavu pracovníků. Nyní provoz současného zaměstnavatele prošel rekonstrukcí technologií a respondent č. 2 se obává z propouštění zaměstnanců, protože jejich práci by mohly zvládat stroje. Jelikož je mezi zaměstnanci nejstarší, obává se nejhoršího – že dostane výpověď.

- **Zaznamenáváte rozdíl v hledání zaměstnání před několika lety a v současnosti?**

Respondent č. 2 řekl, že dříve bylo hledání zaměstnání zcela jistě jednodušší. Aktuálně se obává, že dostane výpověď z důvodu nadbytečnosti a v téměř šedesáti letech si těžko bude hledat zaměstnání, které by zvládl. Navíc v dnešní době, kdy je situace na trhu práce špatná kvůli koronaviru.

- **Je podle Vás situace na trhu práce pro osoby starší 50 let obtížnější než pro mladší osoby?**

Respondent č. 2 zastává názor, že je určitě pro osoby starší 50 let těžší najít si vyhovující zaměstnání.

- **Co je podle Vás důvodem věkové diskriminace?**

V případě druhého respondenta je podle jeho názoru hlavním problémem nedaleký odchod do důchodu. Sám vidí jako velký problém zdravotní stav. Jako člověk s vyučením a zdravotními problémy se zády si nemůže příliš vybírat a hledat zaměstnání nejen podle platu, ale posuzovat i fyzickou náročnost a požadavky na vzdělání. Dnes je podle něho vzdělání bez maturity a s omezenou fyzickou zátěží velkým omezením při výběru práce.

- **Využívá organizace/společnost, ve které pracujete/jste pracoval/a age management?**

Respondent č. 2 se s pojmem age management nikdy nesetkal. Po vysvětlení dané problematiky zmínil, že si není vědom nějakého zvýhodňování starších zaměstnanců.

- **Máte konkrétní zkušenost s diskriminací na pracovišti související s věkem?**

Respondent č. 2 uvedl, že nedávno se z důvodu nejisté situace u současného zaměstnavatele poohlížel po jiném zaměstnání. Našel jednu pozici, na kterou by splňoval všechny jejich požadavky. Nepozvali si ho ani na osobní pohovor s odpovědí, že pozice byla obsazena kandidátem, který více odpovídal jejich požadavkům. Později si zjistil, že danou pozici obsadili o 20 let mladším uchazečem. Je tedy pravděpodobné, že automaticky dali přednost tomuto kandidátovi z důvodu věku.

- **Pokud ano, řešil/a jste tento problém nějakým způsobem?**

Respondent č. 2 uvedl, že popravdě ani neví, jak by tento problém řešil. A aby řešil danou situaci například nějakou žalobou, se mu jevílo jako nereálné a bezvýznamné řešení. Uvedl také, že na druhou stranu chápe zaměstnavatelovu volbu mladšího kandidáta.

Ženy po mateřské/rodičovské dovolené

Dalším výzkumným vzorkem byly ženy po MD/RD. Byly vybrány ženy s rozdílným vzděláním. Cílem bylo (mimo jiné) porovnat šanci na získání zaměstnání z hlediska vzdělání.

Charakteristika výzkumného vzorku

Respondentka č. 1 – žena, 36 let

Respondentka č. 1 je vdaná a má dvě děti – 3 roky a 6 let. Před 9 měsíci ukončila šestiletou rodičovskou dovolenou a nyní pracuje jako administrativní pracovnice nejmenované finanční společnosti. Žije v Hradci Králové a má vysokoškolské vzdělání ekonomického zaměření.

Respondentka č. 2 – žena, 32 let

Druhou respondentkou je také vdaná žena, která má 2 děti věku 3 a 5 let. Vzdělání má středoškolské s maturitou. Za 2 měsíce jí končí rodičovská dovolená a nyní se poohlíží po zaměstnání. Žije na vesnici a nemá problém s dojížděním do zaměstnání.

Otázky rozhovoru

1. Má podle Vás vliv rodičovství na hledání zaměstnání?
2. Co je podle Vás největším problémem pro zaměstnavatele při zaměstnání ženy pečující o malé děti?
3. Má podle Vás vliv pohlaví na hledání zaměstnání?
4. Co je podle Vás hlavním důvodem diskriminace žen na trhu práce?
5. Zaznamenala jste rozdíly při hledání zaměstnání před MD/RD a po MD/RD?
6. Máte konkrétní zkušenost s diskriminací na pracovišti související s rodičovstvím?
7. Pokud ano, řešila jste tento problém nějakým způsobem?

Rozhovor s respondentkou č. 1:

- **Má podle Vás vliv rodičovství na získání zaměstnání?**

Respondentka č. 1 uvedla, že rodičovství má obrovský vliv na získání zaměstnání. Podle ní bude mít vždy muž či žena se staršími dětmi přednost před ženou po MD/RD. I kdyby ženu s malými dětmi přijali na určitou pozici, tak se musí ohlížet na pracovní dobu.

- **Co je podle Vás největším problémem pro zaměstnavatele při zaměstnání ženy pečující o malé děti?**

Dle této respondentky je hlavním problémem často požadované volno především kvůli dětským nemocem. Děti také mívají často různé prázdniny a není tedy jednoduché se domluvit s manželem či prarodiči na hlídání. Současný zaměstnavatel s tím počítá, ale často je na něm vidět, že to vadí nejen jemu, ale i kolegyním, které pak musí vykonávat práci za ni. Kolegyně se také musí přizpůsobovat jejím požadavkům na dovolenou.

- **Má podle Vás vliv pohlaví na hledání zaměstnání?**

Respondentka č. 1 odpověděla, že většinou vykonávala práci určenou pro ženy, tudíž se ani s diskriminací z důvodu pohlaví nesetkala. Pouze s diskriminací z důvodu rodičovství, což souvisí s diskriminací z hlediska pohlaví.

- **Co je podle Vás hlavním důvodem diskriminace žen na trhu práce?**

Jak uvedla v předchozí odpovědi, přímo se nesetkala s diskriminací z důvodu pohlaví, ale spíše by zdůraznila zmiňované rodičovství. Z obecného hlediska ale uvedla, že ženy jsou podle ní diskriminované hned z několika důvodů, i když je to jakýmsi veřejným tajemstvím. Ženy nemohou např. vykonávat příliš fyzicky náročnou práci, muži jsou často obecně upřednostňováni na vyšší pozice nebo již zmiňované rodičovství. Ženy mají také možnost udělat si kariéru, ale bývá to o poznání v pozdějším věku než muži.

- **Zaznamenala jste rozdíly při hledání zaměstnání před MD/RD a po MD/RD?**

Žena odpověděla, že jelikož studovala vysokou školu do téměř pětadvaceti let, před nástupem na MD/RD pracovala necelých pět let. Po studiu neměla příliš zkušeností a začala pracovat jako administrativní pracovnice v účetní společnosti. Po třech letech díky známému a vzdělání získala zaměstnání na pozici finanční kontrolor junior. Jenže s přibývajícím věkem už chtěla založit rodinu, která měla přednost před kariérou. V zaměstnání měla smlouvu na dobu určitou, tak ji zaměstnavatel propustil. Po RD nebyla situace vůbec jednoduchá, už jen kvůli koronaviru. Byla „nucena“ přijmout pozici administrativní pracovnice s přijatelnou pracovní dobou a možností občasné práce z domu. Je zcela zřejmé, že nyní vykonává práci pod její úroveň.

- **Máte konkrétní zkušenost s diskriminací na pracovišti související s rodičovstvím?**

Respondentka si tím nebyla příliš jistá, ale v poměru množství odeslaných životopisů a získaných pozvánek na pohovor lze předpokládat, že rodičovství zde hrálo značnou roli při výběru vhodných kandidátů. Respondentku pozvalo několik společností na osobní pohovor, ale buď vybrali jiného kandidáta, nebo ve dvou případech nepřipadala v úvahu pracovní doba do 17 hodin.

- **Pokud ano, řešila jste tento problém nějakým způsobem?**

Jelikož byla na pozici uchazeče o zaměstnání, diskriminaci neřešila žádným způsobem. Možná kdyby byla ve společnosti zaměstnaná a setkala s diskriminací z důvodu rodičovství, zkusila by to řešit např. jednáním s nadřízeným.

Rozhovor s respondentkou č. 2:

- **Má podle Vás vliv rodičovství na získání zaměstnání?**

Respondentka č. 2 je přesvědčená o tom, že rodičovství je hlavním „problémem“ při hledání zaměstnání mladých žen. Když mladá žena ještě nemá děti, zaměstnavatelé počítají s tím, že je brzy bude mít. V případě, že žena už děti má, je omezena péčí o ně. Ale dle jejího názoru je těžší hledat zaměstnání po MD/RD než před ní. Vždy si byla vědoma náročného hledání práce po MD/RD a také se jí to potvrdilo, když si začala hledat zaměstnání.

- **Co je podle Vás největším problémem pro zaměstnavatele při zaměstnání ženy pečující o malé děti?**

Podle ní jsou největším problémem požadavky na pracovní dobu. Konkrétně v jejím případě je problém pracovní doba, jelikož dříve pracovala jako vedoucí prodejny s oděvy. Zde je bohužel častá práce na směny, tzn. i o víkendech, a to je pro ni nepředstavitelné kvůli rodině. Musí se tedy poohlížet po zaměstnání např. v administrativě, ale v dnešní době se spíše propouští, než aby nabírali nové zaměstnance. To je zapříčiněno především koronavirovou situací.

- **Má podle Vás vliv pohlaví na hledání zaměstnání?**

Je si vědoma, že muži mají obecně větší možnosti při výběru a hledání zaměstnání, ale zatím se přímo s touto diskriminací nesečkala.

- **Co je podle Vás hlavním důvodem diskriminace žen na trhu práce?**

Její odpověď byla více než jasná – děti. Žena má možnost pracovně se rozvíjet opravdu až po MD/RD, a to v pozdějším věku, kdy má starší děti. Rozhodne-li se žena budovat kariéru před MD/RD, stále zaměstnavatelé počítají s tím, že bude chtít brzy založit rodinu.

- **Zaznamenala jste rozdíly při hledání zaměstnání před MD/RD a po MD/RD?**

Jak bylo výše uvedeno, rozdíl zaznamenala v tom, že před MD/RD byl znát, že zaměstnavatelé počítají s tím, že půjde brzy na MD/RD. Má zkušenost i s případem, že se jí na osobním pohovoru zeptali, kdy plánuje děti. Nyní je v situaci po MD/RD a těžko říct, zda neobdržela příliš pozvánek na osobní pohovory z důvodu současné koronavirové situace či z důvodu rodičovství.

- **Máte konkrétní zkušenost s diskriminací na pracovišti související s rodičovstvím?**

Respondentka č. 2 odpověděla, že v tuto chvíli se poohlíží po novém zaměstnání, ale je přesvědčena o tom, že nebude jednoduché skloubit rodinu s prací.

- **Pokud ano, řešila jste tento problém nějakým způsobem?**

Zatím se s touto diskriminací nesečkala.

4.6 Interpretace získaných výsledků

Následující kapitola měla za úkol vyložit a zhodnotit získaná data ze všech podkapitol praktické části, tedy analýzy výzkumného šetření z pohledu celku, z pohledu vybraných problémových skupin a na konec bylo výzkumné šetření podloženo pomocí rozhovorů.

První podkapitola výzkumného šetření uváděla výsledky jednotlivých otázek dotazníku. Ve druhé podkapitole byly porovnávány výsledky dotazníkového šetření v rámci vybraných problémových skupin s daty získanými na webových stránkách ÚP a ČSÚ.

Jednalo se o osoby pečující o děti do 15 let, osoby starší 15 let z hlediska pohlaví, věku a vzdělání. Poslední podkapitola se zabývala rozhovory, které měly za úkol podložit získaná data předchozího výzkumného šetření. Rozhovory byly provedeny celkem čtyři, a to dva z každé zkoumané problémové skupiny.

4.6.1 Interpretace získaných dat z pohledu celku

Dotazníkového šetření se cíleně účastnilo celkem 100 respondentů, přičemž byl záměrně vybrán stejný počet žen i mužů, tedy 50 žen a 50 mužů. Práce se zaměřovala na diskriminaci žen po MD/RD a bylo zjištěno, že ze všech dotazovaných žen má 26 děti a 24 žen je bezdětných. Byl zjišťován také věk respondentů, přičemž byl úmyslně vybrán stejný počet osob každé věkové kategorie. Tato data dále sloužila pro analýzu diskriminace osob starších 50 let. Stejně tak otázka zaměřená na nejvyšší dosažené vzdělání respondentů posloužila pro další porovnávání v následující podkapitole. Dotazníku se účastnilo nejvíce osob s vysokoškolským vzděláním (55), dále s úplným středním/odborným vzděláním (28), na třetí pozici byly osoby, které získaly vyšší odborné vzdělání a nakonec 5 vyučených respondentů. Obecný přehled o povolání dotazovaných zjistila otázka č. 5. Prostřednictvím dotazníku bylo zjištěno, že se polovina dotazovaných osob někdy setkala s diskriminací. V návaznosti na to se ukázalo, že tito lidé se nejvíce setkali s nerovností z důvodu pohlaví (13), dále následovala platová diskriminace (12), věková (10) a z důvodu rodičovství (5). Výzkumné šetření se zabývalo otázkou, zda respondenti znají nějaké možnosti obrany proti diskriminaci. Výsledky překvapivě ukázaly, že 53 osob ze všech dotazovaných žádnou takovou možnost nezná. Méně než polovina respondentů by si dokázala s nerovným zacházením poradit nebo alespoň by věděli, jaké jsou možnosti obrany. Dle respondentů byl věk nejčastějším druhem diskriminace, dále pohlaví a na třetí pozici bylo rodičovství. Výzkumné šetření bylo zaměřeno na osoby starší 50 let a ženy po MD/RD z důvodu předpokladu vysokého výskytu na trhu práce. Zde bylo dokázáno, že dle respondentů patří tyto dvě skupiny mezi nejproblematičtější skupiny osob na trhu práce. Pohlaví neodmyslitelně souvisí s rodičovstvím. S tématem diskriminace z hlediska pohlaví souvisela další otázka ohledně aktuálnosti diskriminace žen. 67 osob zastávalo názor, že ženy jsou v dnešní době diskriminovány. Z 33 respondentů zastávajících opačný názor bylo zjištěno, že tuto odpověď zvolilo 73 % mužů. Toto zjištění dokazuje, že muži si diskriminování žen

příliš neuvědomují. Nejčastějším důvodem diskriminace žen byl podle respondentů brzký odchod mladých žen na MR/RD (27,3 %). Druhou pozici zaujímal omezení mladých žen péčí o děti (24,9 %). Tyto výsledky potvrdily nejrozšířenější diskriminaci žen z důvodu možného odchodu na MD/RD či péčí o malé děti po ukončení MD/RD. Zda je podle dotazovaných osob diskriminace žen po MD/RD oprávněná, bylo zjištěno ve 12. otázce. 90 respondentů si myslí, že je diskriminace těchto žen neoprávněná. Zbývajících 10 respondentů naopak souhlasí s oprávněním diskriminace žen po MD/RD z důvodu častých potřeb volna (8) a náročných požadavků na pracovní dobu (6).

Otázky 14-16 se zabývaly diskriminací osob starších 50 let. Zhruba 30 % všech dotazovaných nepovažuje diskriminaci těchto osob za aktuální problém. 87 % dotazovaných uvedlo, že diskriminace osob starších 50let není oprávněná. Nejčastější důvody diskriminace dotazovaní uváděli, že se starší lidé hůře učí novým věcem (48), neradi se přizpůsobují novým návykům (45) a neznají nové pracovní postupy a technologie (39). V porovnání s diskriminací žen po MD/ RD se podle respondentů podařilo prokázat, že není důvod nerovně zacházet s těmito problémovými skupinami osob.

Po získání výsledků ohledně pozitivní diskriminace bylo zjištěno, že ji respondenti nevnímají příliš kladně. Téměř polovina (46) dotazovaných nesouhlasí se zvýhodňováním osob, které mají problém prosadit se na trhu práce. 54 respondentů, kteří souhlasí s pozitivní diskriminací, by upřednostnili spíše ženy po MD/RD.

Otázky 19 a 20 byly zaměřeny na porovnání možností žen a mužů na trhu práce. Bylo zjištěno, že zhruba 2 třetiny respondentů zastává názor rovného postavení mužů i žen při výběru povolání a možnosti kariérního růstu. Podobného charakteru byla otázka 21, která se zabývala problematikou vykonávání vedoucí pozice žen po MD/RD. Téměř 90 % dotazovaných nevidí překážku ve vykonávání vedoucí pozice ženami po MD/RD.

4.6.2 Interpretace dat z pohledu vybraných problémových skupin

Úvod této kapitoly uváděl nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji k 31. 12. 2020. Analýza ukázala, že Královéhradecký kraj byl spolu se Zlínským a Středočeským krajem na čtvrté nejlepší pozici v rámci celé ČR (2,4 %). Průměrná nezaměstnanost v ČR byla 2,9 %.

První část výzkumu z hlediska vybraných problémových skupin patřila **porovnání dle pohlaví**. Cílem bylo seznámit čtenáře s počty evidovaných UoZ dle MPSV a podílu

nezaměstnaných osob dle ČSÚ v % k 31. 12. 2019. Výsledky ukázaly, že je mezi evidovanými UoZ více mužů než žen, a to o 282 uchazečů.

Další porovnání výsledků z dotazníku a dat uvedených na veřejných portálech se zaměřovalo na **osoby pečující o děti do 15 let**. ÚP neevidují přímo počty evidovaných UoZ po MD/RD, ale pouze vedou evidenci osob pečujících o děti do 15 let. Proto byla použita tato data, která předpokládají přibližně stejnou souvislost s diskriminací žen po MD/RD. Dotazník ukázal, že se většina žen, které mají děti, cítily být diskriminované především z důvodu pohlaví, dále platu a rodičovství. Porovnávalo se hned několik údajů jednotlivých okresů Královéhradeckého kraje:

- uchazeči v evidenci nad 5 měsíců – osoby pečující o děti do 15 let
 - celkový počet jednotlivých okresů Královéhradeckého kraje
 - osoby pečující o děti do 15 let
 - podíl v % osob pečujících o děti do 15 let
- uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP
 - celkový počet jednotlivých okresů Královéhradeckého kraje
 - celkový počet žen/mužů jednotlivých okresů Královéhradeckého kraje
 - celkový počet žen/mužů ve věku 30-39 let jednotlivých okresů Královéhradeckého kraje
 - podíl v % žen/mužů dané věkové kategorie

Porovnání ukázalo, že za rok 2018 bylo po přepočtu z celkového počtu UoZ 15 % osob pečujících o děti do 15 let. V roce 2019 se situace mírně zlepšila, ale stále 13,6 % z celkového počtu UoZ byly osoby, které pečují o děti. Byla tedy prokázána pravděpodobnost diskriminace osob pečujících o děti do 15 let.

Pro hlubší analýzu byl do porovnávání dat zahrnut i věk evidovaných UoZ. Pro aktuální představu o věku žen, kdy se pravděpodobně vracejí do zaměstnání po MD/RD, byl zjištěn průměrný věk matek – prvorodiček. V roce 2018 byl 28,4 let. Pravděpodobné vrácení těchto žen do zaměstnání po MD/RD bylo ve věkových kategoriích dle ČSÚ 30-34 let a 35-39 let. Do výzkumu byli zahrnuti i muži v těchto kategoriích pro srovnání, zda je možné omezení žen této věkové kategorie oproti mužům. Výsledky byly uváděny zvlášť za každý okres Královéhradeckého kraje, nicméně celkový výsledek v rámci kraje byl postačující pro výsledek celého výzkumného šetření. Ukázalo se, že 20 % žen ve věku 30-39 let bylo evidováno jako UoZ na ÚP, zatímco mužů v této věkové kategorii bylo 18 %.

Mužů v tomto věku bylo na ÚP vedeno sice jen o 2 % méně než žen, ale nutno podotknout, že mužů se na ÚP evidovalo v rámci celkového počtu o 152 více než žen. Podařilo se tedy prokázat, že existuje pravděpodobnost omezení žen po MD/RD při hledání zaměstnání.

Porovnání zjištěných dat z dotazníku s daty uvedenými na ČSÚ a ÚP bylo předmětem další podkapitoly. Cílem bylo zjistit, která věková kategorie se nejvíce setkává s diskriminací v zaměstnání, tedy **porovnání dle věku a související diskriminace osob starších 50 let**. K porovnávání byla použita data získaná z dotazníku o počtu respondentů všech věkových kategorií. Dále posloužila data o tom, zda se jednotlivé kategorie setkaly s diskriminací. To vše bylo doplněno o počty UoZ vedených na ÚP podle věku. Ukázalo se, že se diskriminace na trhu práce vyskytuje, jelikož se polovina dotazovaných setkala s diskriminací v zaměstnání. Všechny věkové kategorie se s diskriminací spíše nesetkaly. Avšak ve věkovém rozmezí 45-54 let a 55 a více let se respondenti s diskriminací setkávali více než nikoliv. Také byla dokázána největší přítomnost UoZ u věkových skupin 45-54 let a 55 a více let jak v dotazníku, tak na ČSÚ a ÚP. Dále byl sledován vývoj podílu UoZ starších 50 let na celkové počtu UoZ v letech 2018 a 2019. K 31. 12. 2019 bylo z celkového počtu UoZ evidováno 35,3 % uchazečů starších 50 let, z toho 67,6 % osob starších 55 let. Pro výzkum počtu UoZ nad 50 let vedených na ÚP nad 5 měsíců v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje byla použita Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019. K 31. 12. 2019 byla zjištěna 51% přítomnost osob starších 50 let, kteří jsou evidováni na ÚP. Největší podíl těchto osob zaznamenal okres Rychnov nad Kněžnou (73 %). Bylo tedy celkově prokázáno, že osoby nad 50 let jsou diskriminovány.

Poslední podkapitola se zaměřila na prověření, zda existuje **souvislost mezi diskriminací v pracovním právu a dosaženým vzděláním**. Pro výzkum byla použita získaná data z dotazníku – počet respondentů s daným vzděláním a zda se setkali s diskriminací na trhu práce. Bylo zjištěno, že nejvíce UoZ na ÚP bylo zaznamenáno u osob s vyučením, stejně tak v dotazníku se 4 respondenti z 5 setkali s diskriminací v zaměstnání. Dále početnou skupinu UoZ na ÚP zaujímalí lidé se základním vzděláním či bez vzdělání. Porovnat data s dotazníkem nebylo možné, protože se dotazníku nezúčastnil nikdo se základním vzděláním či bez vzdělání. Třetí nejpočetnější skupinou byli středoškolsky vzdělaní lidé. Dotazník ukázal, že z 28 respondentů se jich 18 setkalo s diskriminací. Naopak nejméně uchazečů v evidenci ÚP jsou lidé s vysokoškolským (635) a vyšším odborným

vzděláním (62). Dle dotazníku se polovina osob s vyšším odborným vzděláním setkala s diskriminací v pracovním právu a z 55 dotazovaných osob s vysokoškolským vzděláním se 33 z nich nikdy neseťkalo s diskriminací v zaměstnání. Lze tedy předpokládat, že u vysokoškolsky zaměstnaných lidí se zkoumaná diskriminace příliš nevyskytuje. Pro další porovnání byla využita data o **průměrném platu mužů a žen s různým dosaženým vzděláním**. Ze získaných údajů byla platová diskriminace žen s jakýmkoliv vzděláním jasně prokázána. Muži si celkem vydělají průměrně o 40,1 Kč za hodinu více než ženy. Největší rozdíl byl zaznamenán u osob s vysokoškolským vzděláním, a to téměř o 100 Kč/hod více u mužů než u žen.

4.6.3 Interpretace dat získaných z rozhovorů

Pro podložení získaných dat byly provedeny rozhovory se dvěma cíleně vybranými respondenty z každé zkoumané problémové skupiny, tedy dvě ženy po MD/RD a dvě osoby starší 50 let. Všem, v rámci dané skupiny, byly položeny stejné otázky.

Osoby starší 50 let se shodly, že věk má jednoznačně vliv na získání zaměstnání a starší lidé mají složitější podmínky a důvody pro toto nerovné zacházení byly různé – odchod do důchodu, upřednostňování mladšího kolektivu a fyzické omezení. S age managementem se ani jeden neseťkali. S diskriminací související s věkem se seťkali oba, ale ani jeden se to nijak nepokoušel řešit.

Stejně tak **ženy po MD/RD** tvrdily, že rodičovství je překážkou pro získání vyhovujícího zaměstnání. Největším problémem pro zaměstnavatele jsou požadavky na pracovní dobu a časté volno kvůli dětem. Vliv pohlaví na nalezení zaměstnání ženy nezaznamenaly. Hlavním důvodem respondentky č. 1 byla péče o děti, fyzická náročnost a upřednostňování mužů na vyšší pozice. Respondentka č. 2 uvedla jednoznačný důvod – děti. Rozdíl v hledání zaměstnání před MD/RD a po MD/RD byl podle obou dotazovaných složitý v obou případech. Před MD/RD zaměstnavatel čeká, že žena bude chtít brzy založit rodinu a obecně si mladé ženy před odchodem na MD/RD „nestihnou udělat kariéru“. Po MD/RD jsou ženy omezeny péčí o děti. Zkušenost s diskriminací žen související s rodičovstvím nemohla ani jedna jednoznačně potvrdit a ani jedna zatím takovou situaci neřešila.

5 Závěr

Cílem diplomové práce byla analýza příčin a důsledků diskriminace v pracovněprávních vztazích. K tomu byly využity tři dílčí části – názor lidí na diskriminaci jak z obecného hlediska, tak z hlediska pracovněprávních vztahů, porovnání zjištěných dat se statistickými daty a podložení získaných dat.

V první části byla použita kvantitativní metoda-dotazníkové šetření. Dotazníky byly zpracovány na portálu Survio, kde byl vygenerován internetový odkaz na dotazník, a následně byly rozesílány e-mailem vybraným respondentům. Dále byly dotazníky sdíleny na sociálních sítích LinkedIn a Facebook. K dalšímu šíření pomohla metoda snowball. Výzkum se zaměřoval na ženy po MD/RD a osoby starší 50 let, nicméně bylo požadováno vyplnění dotazníku od všech věkových skupin obyvatel pro získání i jejich názoru. První část výzkumu se týkala analýzy **výzkumného šetření z pohledu celku**. Dotazník obsahoval 22 otázek jak obecného charakteru, tak se zaměřením na vybrané problémové skupiny – ženy po MD/RD a osoby starší 50 let. Pro přehlednost získaných dat byly ke každé otázce vytvořeny grafy, případně tabulky. Výzkumného šetření se zúčastnilo 100 respondentů z 320 oslovených osob. Jak bylo výše uvedeno, hlavním cílem byla analýza příčin a důsledků diskriminace. Příčinou diskriminace v pracovním právu podle výzkumného šetření je, že poškození lidé příliš neřeší nerovné zacházení vůči jejich osobě a jsou s tím spíše smířeni. Často ani neznají možnou obranu proti nerovnému zacházení. S tím je spojeno nedostatečné kladení důrazu na postihy ze strany příslušných institucí za toto nerovné zacházení. Zaměstnavatelé tedy nemají potřebu zaměstnávat osoby, které se přesně neztotožňují s jejich požadavky na vhodného kandidáta na danou pracovní pozici. Obecně se ví, že ženy jsou diskriminovány před muži, jak z hlediska hledání zaměstnání, tak z hlediska platového. Dá se říct, že tato skutečnost je brána jako automatická a ženy se proti tomu nijak nebrání.

Druhá část navazovala na část první. Zaměřovala se na **analýzu výzkumného šetření z pohledu vybraných problémových skupin** – žen po MD/RD a osob starších 50 let. Zde byla nejprve uvedena nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji. Další podkapitoly se týkaly porovnání získaných dat pomocí dotazníku s daty dostupnými na veřejných portálech MPSV a ČSÚ. První porovnávání se týkalo **pohlaví**. Dle výzkumu jsou muži považováni za schopnější, flexibilnější a ničím neomezení. Ženy jsou především omezeny péčí o děti/rodinu a nemohou vykonávat fyzicky náročná zaměstnání. Důsledkem toho je, že ženy mají větší problém najít si vyhovující zaměstnání. Dále byl výzkum zaměřen na **osoby**

pečující o děti do 15 let. Dle dotazníku se ženy cítily diskriminovány hlavně z důvodu pohlaví, platu a rodičovství. Důsledkem těchto omezení je vyšší evidence UoZ na ÚP a časté snižování nároků těchto osob při výběru zaměstnání na úkor péče o děti. V rámci Královéhradeckého kraje byly provedeny další komparace uchazečů v evidenci ÚP v porovnání mužů a žen a věk. Z výzkumného šetření byla prokázána možná existence diskriminace žen po MD/RD při hledání zaměstnání. Další porovnávání se týkalo **věku v souvislosti s diskriminací osob starších 50 let.** Příčinou výskytu diskriminace těchto osob je podle dotazníkového šetření nejčastěji uváděno horší učení se novým věcem, neradi se přizpůsobují novým návykům a neznají nové pracovní postupy/technologie. Dle výsledků dotazníku a dat na ÚP a ČSÚ byl prokázán výskyt diskriminace na trhu práce. Poslední analýza se zabývala možnou souvislostí mezi diskriminací v pracovním právu a dosaženým vzděláním. I v této části byla použita data z dotazníku a ÚP. Bylo zjištěno, že nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo osob s vyučením, vysokoškolsky vzdělaných lidí se diskriminace v zaměstnání téměř netýkala. Pro srovnání platu žen a mužů s různým dosaženým vzděláním byla využita data z MPSV, která jasně prokázala platovou diskriminaci žen. Bylo zjištěno, že mezi nejčastější příčiny této diskriminace patří kariévní přestávky kvůli mateřské roli a s tím spojená následná péče o děti, tedy skloubení pracovního a soukromého života. Ženy jsou také méně zastoupeny ve vedoucích pozicích než muži. Další příčinou je také skutečnost, že ženy jsou obvykle zaměstnávány v oborech, které jsou hůře platově ohodnoceny. Zatímco muži působí častěji ve finančně lépe ohodnocených oborech.

Poslední, třetí metodou výzkumného šetření byly rozhovory se dvěma osobami staršími 50 let a dvěma ženami do MD/RD. Cílem bylo podložení již zjištěných a získaných dat. Osoby starší 50 let svými odpověďmi potvrdily vliv věku na hledání zaměstnání. U žen po MD/RD se také podařilo prokázat výskyt nerovného zacházení při hledání zaměstnání.

V praktické části diplomové práce bylo použito několik výše uvedených výzkumných metod, kterými byla jasně prokázána diskriminace jak žen po MD/RD, tak osob starších 50 let.

6 Seznam použitých zdrojů

Literatura

BEJTKOVSKÝ, Jiří. *Zaměstnanci věkové kategorie 50+ z pohledu řízení lidských zdrojů*. Žilina: Georg, 2013. ISBN 978-80-8154-052-3.

BĚLOHLÁVEK, František. *Jak vést rozhovory s podřízenými pracovníky: výběrové, hodnotící, obtížné a rozvojové pohovory*. 2., rozšířené vydání. Praha: Grada, 2017, ISBN 978-80-271-0433-8.

BĚLOHLÁVEK, František. *Jak vybrat správného člověka na správné místo: úspěšný personální výběr*. Praha: Grada, 2016, ISBN 978-80-247-5768-1.

BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1.

BUCHTOVÁ, B. *Psychologie nezaměstnanosti*. In BUCHTOVÁ, B. aj. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

CIMBÁLNÍKOVÁ, Lenka. *Age Management: komparativní analýza podmínek a přístupů využívaných v České republice a ve Finsku*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2011. ISBN 978-80-904531-2-8.

Dětská skupina: informační příručka pro rodiče. Druhé vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018. ISBN 978-80-7421-141-6.

DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ. *Lidské zdroje v sociálních podnicích*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, ISBN 978-80-7552-060-9.

DREXLEROVÁ, Jana. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha: BMSS-Start, 2009. Průvodce extra (BMSS-Start). ISBN 978-80-86140-57-5.

DUDOVÁ, R. *Jak být dobrou matkou - strategie kombinace práce a rodiny a hegemonický diskurz mateřství*. In *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-86520-23-0.

FRISCHMANN, Petr a Jan ŽUFAN. *Personalistika ve službách*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-714-1.

GREGORY, R. F. *Women and Workplace Discrimination. Overcoming Barriers to Gender Equality*. New Brunswick, New Jersey: Rutgers University Press, 2003. ISBN 0-8135-3136-5.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001. ISBN 80-7042-595-4.

HORVÁTHOVÁ, Petra, Jiří BLÁHA a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Řízení lidských zdrojů: nové trendy*. Praha: Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-430-1.

HUBÁLEK, Michal, Martina ŠTĚPÁNKOVÁ a Ladislav ZAMBOJ. *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3.

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

MATĚJKA, Marek a Pavel VIDLAŘ. *Vše o přijímacím pohovoru: jak poznat druhou stranu*. Praha: Grada, 2007. Poradce. ISBN 80-247-0215-0.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada, 2012. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4091-1.

SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA, ed. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace spol.) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.

SKÁLOVÁ, H. *Perspektiva žen na trhu práce*. In *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-86520-23-0.

SOKAČOVÁ, Linda. *Stárnutí populace jako výzva: age management a postavení lidí 50+ ve společnosti a na trhu práce*. Praha: Alternativa 50+, 2014. ISBN 978-80-905711-0-5.

SOUŠKOVÁ, Milena a Michal SPIRIT. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4.

STÝBLO, Jiří. *Jak vybírat spolupracovníky*. Ostrava: Montanex, 1994. ISBN 80-85780-06-2.

ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016, Manažer. ISBN 978-80-247-5870-1.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: Komentář*. Praha: ASPI, 2007-^^^^{^^}. Komentáře (ASPI). ISBN 80-735-7224-9.

Internetové zdroje

Brain tools: Diskriminace [online]. 2020 [cit. 2021-03-09]. Dostupné z: <https://www.braintools.cz/toolbox/na-co-si-dat-pozor/diskriminace.htm>

Český statistický úřad: Aktuální populační vývoj v kostce [online]. 2018 [cit. 2020-12-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/aktualni-populacni-vyvoj-v-kostce>

Český statistický úřad: Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce [online]. 2019 [cit. 2020-12-07]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&pvo=ZAM09&z=T&f=TABULKA&sp=A&filtr=G~F M~F Z~F R~T P~ S~_null_null_&katalog=30853&str=v172&c=v3~3_RP2019

Český statistický úřad: Veřejná databáze [online]. 2018 [cit. 2020-12-07]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAMD002&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF M%7EF Z%7EF R%7EF P%7E S%7E U%7E301_null_&katalog=30853&c=v3~2_RP2018MP12DPPDM

Český statistický úřad: Veřejná databáze [online]. 2020 [cit. 2021-03-27]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM09&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v172&c=v3~3_RP2019&u=v172_VUZEMI_100_3085#w

Český statistický úřad: Veřejná databáze [online]. 2020 [cit. 2021-03-27]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM10&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v175&c=v3~3_RP2019&v=v166_null_null_null&u=v175_VUZEMI_100_3085

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Měsíční nezaměstnanost - vývoj na trhu práce pro vybrané kraje a ČR [online]. 2020 [cit. 2021-03-27]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace15>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí [online]. 2019 [cit. 2020-12-07]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/statisticka-rocenka-z-oblasti-prace-a-socialnich-veci>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Struktura uchazečů a volných míst [online]. 2020 [cit. 2021-03-27]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace10>

Úřad práce ČR: Krajská pobočka Hradec Králové [online]. 2018 [cit. 2020-12-07]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/902175/Rocni_HKK_2018.pdf/d45f37f1-b448-a5cb-2cf1-423061983de4

Veřejný ochránce práv: Diskriminace [online]. 2020 [cit. 2020-12-20]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/pravni-predpisy/>

Právní předpisy

Zákon č. 198/1999 Sb.: o vojácích z povolání [online]. 2020 [cit. 2020-10-24]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-221>

Zákon č. 198/2009 Sb.: o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů [online]. 2020 [cit. 2020-10-25]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

Zákon č. 234/2014 Sb.: o státní službě [online]. 2020 [cit. 2020-10-24]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-234>

Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče v dětské skupině [online]. 2020 [cit. 2020-10-24]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-247>

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce [online]. 2020 [cit. 2020-10-24]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-251?text=z%C3%A1kon+o+inspekci+pr%C3%A1ce>

Zákon č. 251/2016 Sb.: o některých přestupcích [online]. 2020 [cit. 2020-10-24]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-251>

Zákon č. 257/2001 Sb.: o knihovnách a podmínkách provozování veřejných knihovnických a informačních služeb [online]. 2020 [cit. 2020-10-24]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2001-257>

Zákon č. 262/2006 Sb.: zákoník práce [online]. 2020 [cit. 2020-09-25]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262?text=dohoda+o+pracovn%C3%AD+%C4%8Dinnosti#cast3>

Zákon č. 361/2003 Sb.: trestní zákoník [online]. 2020 [cit. 2020-10-24]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-40>

Zákon č. 40/2009 Sb.: o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů [online]. 2020 [cit. 2020-10-24]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361>

Zákon č. 435/2004 Sb.: o zaměstnanosti [online]. 2020 [cit. 2020-10-24]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Zákon č. 634/1992 Sb.: o ochraně spotřebitele [online]. 2020 [cit. 2020-10-24]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-634>

Zákon č. 99/1963 Sb.: občanský soudní řád [online]. 2020 [cit. 2020-10-24]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1963-99#f2695704>

7 Přílohy

Příloha 1 Průvodní dopis k dotazníku.....	125
Příloha 2 Dotazník	126
Příloha 3 Životopis.....	129
Příloha 4 Diskriminační inzerát	131

Příloha 1 Průvodní dopis k dotazníku

Vážená paní, vážený pane,

studuji druhý ročník navazujícího magisterského studia České zemědělské univerzity, Provozně ekonomické fakulty. Nyní pracuji na dotazníkovém šetření pro moji diplomovou práci na téma „**Diskriminace v pracovním právu**“.

Ráda bych Vás zdvořile požádala o účast na dotazníkovém šetření, které je především **určeno pro ženy po mateřské/rodičovské dovolené a osoby starší 50 let**. Nicméně **názor i ostatních skupin osob je také pro dotazník přínosný**. Výsledky poslouží jako výzkumný materiál k vypracování diplomové práce. Vyplnění dotazníku Vám zabere jen pár minut a jedná se o zcela anonymní výzkum.

Výsledkem dotazníkového šetření bude analýza a následná komparace diskriminace žen po mateřské/rodičovské dovolené a osob starších 50 let na trhu práce.

Pro usnadnění Vám zasílám online dotazník, kde stačí kliknout na odkaz: <https://www.surveio.com/survey/d/D4O7H0J2G5N6R8P7F>, kde jednoduše vyplníte a odešlete dotazník.

Pokud by Vás zajímaly výsledky výzkumu, velice ráda Vám je zašlu na e-mailovou adresu, kterou můžete vyplnit v poslední otázce dotazníku.

Děkuji za Váš čas a ochotu.

S přátelským pozdravem

Bc. Monika Šiklová

Příloha 2 Dotazník

1. Pohlaví
 - a. Muž
 - b. Žena

2. Pokud jste žena, máte děti?
 - a. Ano
 - b. Ne

3. Kolik je Vám let?
 - a. 15-24
 - b. 25-29
 - c. 30-34
 - d. 35-44
 - e. 45-54
 - f. 55 a více

4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
 - a. Základní
 - b. Vyučen/a
 - c. Úplné střední/odborné
 - d. Vyšší odborné
 - e. Vysokoškolské

5. Jaké je Vaše povolání? Uved'te _____

6. Setkal/a jste se někdy s diskriminací v zaměstnání?
 - a. Ano
 - b. Ne

7. Pokud ano, jaká byla forma této diskriminace (viz ot. 6)?
 - a. Z důvodu rodičovství
 - b. Věk
 - c. Pohlaví
 - d. Rasa
 - e. Sexuální obtěžování
 - f. Platová (více práce za méně peněz než kolegům)
 - g. Vzdálenost od zaměstnání
 - h. Jiná – uved'te _____

8. Znáte nějaké možnosti obrany proti diskriminaci na pracovišti?
- Ano, uveďte _____
 - Ne
9. Jaké formy diskriminace se podle Vás vyskytují nejčastěji? Očíslujte na škále 1-5 (5 = nejčastější)
- Věk
 - Pohlaví
 - Rodičovství
 - Rasa
 - Plat
 - Sexuální orientace
 - Obtěžování na pracovišti
10. Myslíte si, že je diskriminace žen v dnešní době aktuální?
- Ano
 - Ne
11. Jaký je podle Vás nejčastější důvod diskriminace žen?
- Muži zastanou více práce
 - Muži jsou schopnější
 - Muži jsou pracovitější a odolnější
 - Muži mají více fyzické síly
 - Muži jsou nekonfliktní
 - Ženy jsou omezeny péčí o děti
 - Mladé ženy půjdou brzy na mateřskou/rodičovskou dovolenou
 - Muži hůře snášejí ženu jako nadřízeného pracovníka
 - Jiný – uveďte _____
12. Myslíte si, že je diskriminace žen po mateřské/rodičovské dovolené oprávněná?
- Ano
 - Ne
13. Pokud ano, jaký je důvod diskriminace žen po mateřské/rodičovské dovolené? (viz ot. 12)
- Nemají dostatek zkušeností
 - Mají náročné požadavky na pracovní dobu
 - Často vyžadují volno kvůli dětem (nemoc, lékař, prázdniny atd.)
 - Jiný – uveďte _____
14. Je podle Vás diskriminace osob starších 50 let v dnešní době aktuální?
- Ano

b. Ne

15. Je podle Vás diskriminace osob starších 50 let oprávněná?

- a. Ano
- b. Ne

16. Jaký je podle Vás důvod diskriminace osob starších 50 let?

- a. Půjdou brzy do důchodu
- b. Nezvládnou už tolik práce
- c. Neradi se přizpůsobují novým návykům
- d. Neznají nové pracovní postupy/technologie
- e. Hůře se učí novým věcem
- f. Nezapadnou do mladého kolektivu
- g. Jiný – uveďte _____

17. Považujete pozitivní diskriminaci (tzn. zvýhodnění znevýhodněných osob s cílem dosažení rovnosti) za správný přístup na trhu práce?

- a. Ano
- b. Ne

18. Pokud ano, uveďte, u které skupiny znevýhodněných osob byste ji upřednostnili? (viz ot. 17)

- a. Ženy po mateřské/rodičovské dovolené
- b. Osoby starší 50 let

19. Mají podle Vás ženy stejnou možnost kariérního růstu jako muži?

- a. Ano
- b. Ne – uveďte důvod _____

20. Mají podle Vás ženy stejně velký výběr povolání jako muži?

- a. Ano
- b. Ne – uveďte důvod _____

21. Mohou podle Vás ženy po mateřské/rodičovské dovolené vykonávat vedoucí pozici?

- a. Ano
- b. Ne – uveďte důvod _____

22. Zajímají Vás výsledky dotazníkového šetření? Prosím, uveďte Vaši e-mailovou adresu.

ŽIVOTOPIS



Osobní údaje

Jméno a příjmení: Monika Šiklová
Adresa: Obědovice 95
503 51 Chlumeč nad Cidlinou
Telefonní spojení: 773 159 505
Datum narození: 11. 8. 1992
Stav: vdaná
E-mail: mon.necas@seznam.cz
Termín nástupu: dle dohody

Vzdělání

2007 - 2011 Obchodní akademie a Jazyková škola s právem státní Jazykové zkoušky Hradec Králové

- Obor: Ekonomické lyceum

ukončeno státní maturitní zkouškou

od r. 2016 ČZU v Praze - Provozně ekonomická fakulta (dálkové studium)

- obor: Veřejná správa a regionální rozvoj
- bakalářské studium – ukončení v r. 2019 (pokračování v magisterském studiu)

Pracovní zkušenosti

Od r. 2021 Mateřská dovolená

2019 - 2020 Sintera Czech s. r. o.

- HR Specialist
- náplň práce: aktivní hledání vhodných zaměstnanců pro stávající klienty (Direct Search/Executive Search), poradenství v oblasti nábory nových zaměstnanců, HR Consulting/HR Marketing, personální poradenství a konzultace pro klienty, prvotní nábor zaměstnanců

2015 - 2019 Den Braven Czech and Slovak a.s.

- Asistentka/fakturantka
- náplň práce: vedení a zaučování dvou kolegyň, zpracovávání objednávek, komunikace se zákazníky a obchodními zástupci, fakturace, veškerá administrativní odpovědnost za obchod s markety, správa pokladny (odpovědnost za hotovostní příjmy/výdaje a účtování), veškerá administrativa kanceláře

2012 - 2015 Takko Fashion s.r.o.

- Zástupkyně vedoucí
- náplň práce: příjem a výdej zboží, práce na pokladně a se zákazníky, zajištění bezproblémového chodu prodejny (odvod tržeb, organizace práce, komunikace s centrálou), administrativa s tím spjatá

Znalost práce na PC

- Uživatelská znalost MS Office
- Internet
- Účetní program Pohoda (základy)
- Podnikový informační systém Navision

Ostatní znalosti

- AJ na úrovni B2
- Základy účetnictví
- Základní znalosti občanského zákoníku
- Řidičský průkaz skupiny B (aktivní řidič, vlastní automobil)
- Komunikační i písemné schopnosti
- Praxe s prací s lidmi
- Chuť učit se novým věcem, spolehlivost, pracovitost, pečlivost, trestní bezúhonnost, samostatnost

Helpdesk Operator - brigáda

Baví tě IT a chtěl bys v tomto oboru pracovat, ale nemáš zatím ještě moc zkušeností? Nebo už ses s IT technologiemi setkal a hledáš prostě jen brigádu?

Zkus to u nás! Do týmu Uživatelské podpory hledáme aktuálně posily, které by nám byly k ruce na cca 4 měsíce počínaje březnem 2021.

Co bude u nás tvým úkolem?

- Budeš součástí helpdesk týmu u našeho zákazníka a budeš řešit požadavky uživatelů, zaměstnanců zákazníka, v oblasti podpory IT osobně i přes nástroje vzdálené podpory
- Součástí tvé práce bude také instalace a konfigurace systémového a programového vybavení klienta
- Komunikace s uživateli po e-mailu, telefonu, přes MS Teams i osobně
- Pracovní doba od pondělí do pátku od 7:45 do 16:15 od 1. 3. 2021 na cca 4 měsíce

Co bychom od tebe potřebovali?

- Abys měl obecný technický přehled v IT technologiích a základy sítí (alespoň ze školy nebo jestli jsi samouk)
- Oceníme každou zkušenost v oblasti podpory uživatelů
- Příjemné vystupování a výborné komunikační schopnosti
- Abys byl klidňas a uměl si poradit v nouzi :-)

Co ti můžeme nabídnout my?

- Cenné pracovní zkušenosti a praxi
- Možnost rozvoje v oblasti IT
- Spolupráci na DPČ se zajímavou hodinovou sazbou, případně na IČO
- Případnou další spolupráci, pokud to bude v našich možnostech

V případě že tě nabídka oslovila, budeme rádi, pokud nám zašleš svůj profesní životopis.

