

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Bakalářská práce

**Problematika diskriminace zaměstnanců
v pracovněprávních vztazích**

Michal Kopp

© 2017 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Michal Kopp

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Problematika diskriminace zaměstnanců v pracovněprávních vztazích

Název anglicky

The issue of employee discrimination at labor relations

Cíle práce

- zmapování problematiky diskriminovaných zaměstnanců v pracovněprávních vztazích
- zjištění diskriminace v pracovněprávních vztazích s rasovým potenciálem
- upozornění na diferenciaci odměňování pro muže a ženy
- zmapování šikany na pracovišti

Metodika

- studium odborné literatury
- studium odborných článků a internetových odkazů
- vlastní šetření
- vyhodnocení získaných dat
- návrhy na zlepšení zjištěných nedostatků

Doporučený rozsah práce

30-40 stran

Klíčová slova

Diskriminace, rovné zacházení, pracovněprávní vztahy, šikana, obtěžování, pracovní smlouva, zákoník práce, zaměstnavatel, zaměstnanec

Doporučené zdroje informací

Barbara Havelková – Rovnost v odměňování žen a mužů, – Vydavatelství: Auditorium, 2007, ISBN: 978-80-9037-862-9

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Řízení lidských zdrojů. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

<http://www.aperio.cz/219/rovne-postaveni-zen-a-muzu-na-trhu-prace>

http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5137v7161-rovne-zachazeni-a-diskriminace-v-praci/?search_query

Jiří Kocourek – Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě – Vydavatelství: C. H. Beck – 2007, ISBN 978-80-7179-615-2

KOCIANOVÁ, Renata. Personální činnosti a metody personální práce. Praha: Grada Publishing, 2010, 215 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2497-3.

MIKULÁŠTÍK, Milan. Manažerská psychologie. 3., přepracované vydání. Praha: Grada, 2015, 338 stran. Manažer. ISBN 978-80-247-4221-2.

PELCLOVÁ, Daniela. Nemoci z povolání a intoxikace. 3., dopl. vyd. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2597-3.

SPOUSTOVÁ, I. – KRÁLÍKOVÁ-LUŽAIČ, A. – FIALOVÁ, E. *Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným.* [Praha]: Gender Studies, 2008. ISBN 978-80-86520-09-4.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v účinném znění

Předběžný termín obhajoby

2016/17 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. JUDr. Pavel Pikola, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 14. 11. 2016

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 14. 11. 2016

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 11. 02. 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "*Problematika diskriminace zaměstnanců v pracovněprávních vztazích*" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího bakalářské 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 autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 09.03.2017

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval Ing. JUDr. Pavlu Pikolovi, Ph.D. za odborné vedení, nápady a připomínky k bakalářské práci. Zároveň bych rád poděkoval subjektům dotazníkového šetření za jejich čas k vyplnění průzkumu.

Problematika diskriminace zaměstnanců v pracovněprávních vztazích

Souhrn

Bakalářská práce se zaměřuje na problematiku diskriminace zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Hlavním cílem je informovat o závažnosti daného tématu. Obeznamení lidí s tímto nekalým jevem společnosti může v budoucnu napomoci potencionálním, ale i stávajícím obětem s obranou, a to může vést v dalších letech ke snižování diskriminace. Informovanost lze tedy považovat jako jednu z forem prevence diskriminace. Teoretická část se v počátku práce zaměřuje na vysvětlení pojmu diskriminace a zákonů s ní spojených. Tato kapitola obsahuje i statistické údaje z úřadu Kanceláře veřejného ochránce práv, týkající se tématu diskriminace. Mezi další dílčí cíle patří i šikana na pracovišti a diskriminace v pracovněprávních vztazích s rasovým podtextem. Dále jsou interpretovány jednotlivé druhy diskriminací, včetně diferenciací odměňování mužů a žen, kdy převážná většina dat je získána ze serveru Českého statistického úřadu.

Z výsledků dotazníkového šetření se mzdová nerovnost pohlaví vyskytuje ve zkoumaném podniku nejčastěji a proto je jí věnována větší pozornost. Hned za nerovností v odměňování je dle tázaných respondentů přítomna i diskriminace žen do vedoucích pozic. Diskriminace dle věku je uvedena jako třetí nejčastější ve zkoumaném podniku, a to zejména vůči mladším zaměstnancům. Ostatní zkoumané diskriminace nejsou v podniku zastoupeny v takto vysoké míře, protože převážná většina respondentů nepovažuje jejich výskyt za reálný. Výstupem praktické části je předložení souhrnu doporučení ke snížení, či eliminování nejčastěji se vyskytovaných druhů diskriminací v praxi a podniku. Právě tato část má pro stávající, ale i budoucí zaměstnance vysoký přínos.

Klíčová slova: diskriminace, zaměstnanec, rovné zacházení, pracovní vztah, zákoník práce, antidiskriminační zákon, zaměstnavatel, pohlaví, odměňování, mzda

The issue of employee discrimination at labor relations

Summary

This thesis focuses on the issue of discrimination against employees at labor relations. The main objective is to inform about the seriousness of the topic. Familiarizing people with this bad phenomenon of society may in the future help potential and existing victims with defense and this may lead in future years to reduce discrimination. Awareness can be considered as a form of prevention of discrimination. The theoretical part at the beginning of the work focuses on the notion of discrimination and laws associated with it. This chapter also contains statistics from the Ombudsman's Office, on the topic of discrimination. Among other sub-objectives include workplace bullying and discrimination at labor relations with racial undertones. There are also interpreted various types of discrimination, including differentiation wages between men and women, the vast majority of the data is obtained from the server to the Czech Statistical Office.

From the survey results is wage inequality most common discrimination in the company and therefore she is given more attention. Just behind the wage inequality is according to respondents also present discrimination against women in leadership positions. Discrimination by age is listed as the third most in the given company, especially against younger workers. Other investigated discriminations in the company are not that represented at such a high rate, because the vast majority of respondents do not consider their presence to be realistic. The outcome of the practical part is a summary recommendations to reduce or eliminate the most proved kinds of discrimination in the practice and enterprise. This part is also very important for existing and future employees.

Keywords: discrimination, employee, equal treatment, employment relationship, labor law, anti-discrimination law, employer, gender, remuneration, salary

Obsah

1 Úvod	112
2 Cíl práce a metodika	14
2.1 Cíl práce	14
2.2 Metodika	15
3 Teoretická východiska	16
3.1 Vymezení základních pojmů	16
3.1.1 Diskriminace	16
3.1.2 Antidiskriminační zákon	17
3.1.3 Zákoník práce	18
3.2 Druhy diskriminace a jejich interpretace v pracovněprávních vztazích	18
3.2.1 Diskriminace v číslech	19
3.2.2 Diskriminace přímá	20
3.2.3 Diskriminace nepřímá	20
3.2.4 Diskriminace dle sexuální orientace	21
3.2.5 Diskriminace s náboženským podtextem	22
3.2.6 Diskriminace z důvodu věku	23
3.2.7 Diskriminace dle etnického původu a rasy	25
3.2.8 Diskriminace zdravotně postižených	26
3.2.8.1 Vhodné prostředí pro práci	28
3.2.8.2 Výhody pro zaměstnavatele handicapovaných občanů	29
3.2.9 Diskriminace dle pohlaví	29
3.3 Diferenciace odměňování mužů a žen	32
3.3.1 Platová dominance mužů a žen v různých odvětvích	33
3.3.2 Otázka budoucího platu	34
3.3.3 Důvody finanční nerovnosti	35
3.3.3.1 Kariérní výpadek	35
3.3.3.2 Zažité stereotypy	35
3.3.3.3 Mzdová diference v odlišných úrovních vzdělání za rok 2015	36
3.3.3.4 Mzdová diference z pohledu na věk za rok 2015	38
3.3.3.5 Mzdová diference v o pracovních odvětvích za rok 2015	40
3.3.3.6 Mzdová diference v regionech na území ČR za rok 2015	41
3.4 Diskriminace v pracovněprávních vztazích s rasovým potenciálem	42
3.4.1 Problematika zaměstnávání Romů v ČR	42
3.4.2 Proč jsou Romové diskriminováni při přijetí do pracovního vztahu	43
3.4.3 Jak zmírnit rasovou diskriminaci při nástupu do pracovního vztahu	43

3.4.4	Diskriminace s rasovým potenciálem	44
3.5	Šikana na pracovišti	45
3.5.1	Mobbing, bossing, staffing	45
3.5.1.1	Mobbing	45
3.5.1.2	Bossing	46
3.5.1.3	Staffing	46
3.5.1.4	Sexuální obtěžování.....	46
3.5.2	Jak se nestát součástí rasová diskriminace	47
4	Vlastní práce	48
4.1	Vývoj zaměstnanosti v dopravním podniku za posledních 6 let.....	48
4.2	Mzdy pracovníků administrativního oddělení v dopravním podniku	50
4.3	Vyhodnocení dotazníků	50
5	Výsledky a diskuse	59
5.1	Výsledky praktické části	59
5.2	Diskuze.....	61
5.3	Návrhy a opatření k snížení či elimonování finanční diferenciacce pohlaví v praxi.....	63
5.3.1	Založení vlastního podnikání.....	63
5.3.2	Veřejný ochránce práv	65
5.3.4	Zaměstnání ve velké společnosti	66
5.4	Návrhy pro snížení diskriminace v dopravním podniku.....	66
5.4.1	Dosazování do vedoucích pozic.....	66
5.4.2	Nerovnost odměňování pracovníků dle pohlaví.....	66
5.4.3	Věková diskriminace.....	67
6	Závěr.....	69
7	Použité prameny.....	71
8	Přílohy	76
8.1	Příloha č. 1 - Dotazníkové šetření	74

Seznam grafů

Graf 1: Struktura zaměstnanců podle vzdělání v ČR.....	37
Graf 2: Medián hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví v ČR.....	39
Graf 3: Počet zaměstnanců 2011-2016	48
Graf 4: Diskriminace žen na vedoucích pracovištích v DP do roku 2016.....	51
Graf 5: Mzdová nerovnost dle pohlaví v DP do roku 2016.....	52
Graf 6: Mzdová nerovnost vůči ženám a mužům v DP do roku 2016.....	53
Graf 7: Existence rasové diskriminace na pracovišti v DP do roku 2016	55
Graf 8: Rovnost zvyšování kvalifikace v DP do roku 2016	56
Graf 9: Diskriminace dle věku na pracovišti v DP do roku 2016.....	57
Graf 10: Věková diskriminace.....	58

Seznam tabulek

Tabulka 1: Odlišné mzdy pro muže a ženy v ženských profesích.....	33
Tabulka 2: Odlišné mzdy pro muže a ženy v mužských profesích	33
Tabulka 3: Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání, pohlaví v roce 2015.....	36
Tabulka 4: Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví v roce 2015.....	38
Tabulka 5: Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle odvětví, pohlaví v roce 2015.....	40
Tabulka 6: Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v regionech.....	41
Tabulka 7: Mzdy zaměstnanců za rok 2013-2015	50

Seznam obrázků

Obrázek 1: Diskriminace v Evropské Unii 2015	44
Obrázek 2: Meziroční přírůstky podnikatelů ČR dle pohlaví v letech 2006-2015	64

Seznam zkratk

Použitá zkratky

DP	Dopravní podnik
SOC	Sociální
ZDR	Zdravotní
AMPSP ČR	Asociace malých a středních podniků a živnostníků České republiky
ČSÚ	Český statistický úřad

1 Úvod

Lidé se už od útlého věku stávají součástí sociální skupiny, kdy objevují a poznávají nové věci, lidi a adaptují se do společnosti. V podstatě seznamování lidí začíná už v mateřské školce, kdy se děti potkávají se svými vrstevníky a vytváří si určité vztahy. Stejně tak jako děti se budoucí zaměstnanci v nové práci seznamují s prostředím, novými kolegy a nadřízenými pracovníky. Nové zaměstnání může být místem, kam se člověk těší a pouze neodpočítává minuty do konce pracovní doby, ale také se může stát jeho noční můrou. Ať už tak či onak, člověk se v práci střetne se stresem. Každý člověk je jinak odolný vůči stresu, a tak je těžké říci, jaké situace jsou více anebo méně stresové pro daného jedince. Každopádně jedním ze stresových faktorů pro nováčka může být vyčleňování z kolektivu, z důvodu odlišné barvy pleti, rasy či národnosti. Tato izolace jedince od skupiny může přerůst až do šikany. Pro nového uchazeče může být již samotný nástup na nové pracovní místo stresující a izolace i šikana mohou tuto situaci zhoršit.

Jak už ze samotného úvodu vyplývá, název bakalářské práce se zaměřuje na diskriminaci v pracovněprávních vztazích. Přestože je rovné zacházení na pracovišti zakotveno v naší legislativě, skutečnost ve firmách je mnohdy poněkud odlišná. K diskriminaci dochází napříč celým pracovním trhem, ať už je to v soukromé sféře nebo ve státní správě. Zaměstnanci mohou být diskriminováni nejen ze strany ostatních zaměstnanců, ale také ze strany vedoucích pracovníků. Například ženy jsou právě těmi, které jsou mnohem častěji diskriminovány, díky zažitým stereotypům přetrvávajícím ve společnosti už od pradávna, a to hlavně v profesích, které byly v dřívější době výsadou pouze mužů, např. hasiči, řidiči kamionů a automechanici. Ženy jsou ve společnosti mnohdy podceňovány, a proto je jim přiděleno nižší pracovní zařazení, tudíž i nižší plat. Nesetkávají se pouze s diferenciací odměňování, ale mohou být také objektem sexuálního obtěžování na pracovišti. Diskriminace má mnoho podob, ať už je to diskriminace z důvodu náboženství, barvy pleti, rasy, etnika, sexuální orientace či jiného politického názoru.

Pokud z jakéhokoliv důvodu dojde k diskriminaci, měl by se s tento problém řešit. Oběť diskriminace má možnost obrátit se na veřejného ochránce práv, který chrání práva lidí či podat žalobu na zaměstnavatele. Transparentnost tohoto narůstajícího problému může pomoci budoucím obětem v dodání odvahy a obraně proti tomuto problému.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části. První z částí je teoretická osa, kdy budou čtenářům vysvětleny základní pojmy, druhy a formy diskriminace. Také dojde k podrobnému rozebrání tematiky diferenciací odměňování mužů a žen na pracovišti. Na základě odlišného

ohodnocení obou pohlaví budou uvedeny přístupy, jak se diference vyvarovat nebo ji snížit. Druhou částí je praktická část, která se bude věnovat problematice diskriminace ve vybraném podniku zjištěné na základě dotazníků a rozhovorů.

Tato bakalářská práce má podat přehled o jednotlivých formách diskriminace a poradit čtenářům, jak se diskriminace vyvarovat.

2 Cíl práce a metodika

V těchto podkapitolách se čtenář dozví základní informace o cíli a metodice práce.

2.1 Cíl práce

V předložené bakalářské práci na téma diskriminace v pracovněprávních vztazích je zkoumáno chování a vztahy zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů na pracovišti. Hlavním úkolem předložené bakalářské práce je podání přehledu o problematice diskriminace.

Jako jeden z dílčích cílů je vybrána i interpretace základních pojmů, které pomohou čtenáři k pochopení pojmu diskriminace a zákonů, které s tímto pojmem souvisí. Práce se rovněž zabývá v rámci dílčího cíle zmapováním problematiky diskriminovaných zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Určení dané problematiky je podrobněji rozvedeno v praktické části.

Prostřední části bakalářské práce je záměrně věnována největší pozornost z důvodu propojení teoretické a praktické roviny k dílčímu tématu finanční diferenciaci mezi pohlavími. Teoretická část dílčího cíle je zaměřena zejména na důvody finanční nerovnosti, které jsou pro lepší přehlednost situace doplněny o tabulky a grafy zahrnující data Českého statistického úřadu. Zatímco v praktické části dílčího cíle je zkoumána existence diferenciaci odměňování mužů a žen v daném podniku. Výstupem praktické části výše zmíněného tématu je předložení souhrnu námětů vedoucího ke snížení či naprostému eliminování finanční diferenciaci mezi muži a ženami v praxi. Tato problematika je dle výzkumu prokázána jako nejčastěji se objevovaný druh diskriminace v podniku. Kromě výše zmíněných návrhů práce obsahuje i doporučení ke snížení ostatních druhů diskriminace ve zkoumaném podniku. Právě kapitoly obsahující případná doporučení mají přínos nejen pro stávající zaměstnance, ale i pro budoucí uchazeče. Zároveň korespondují s hlavním cílem práce.

V předposledním dílčím cíli je popsána diskriminace s rasovým podtextem, která je zaměřena zejména na českou scénu a jednu z největších etnických skupin u nás. V tomto tématu se předložená bakalářská práce zabývá otázkou diskriminace Romů.

Poslední dílčí cíl bakalářské práce pojednává o šikaně na pracovištích v teoretické rovině, a to včetně interpretace typů této problematiky.

2.2 Metodika

Diskriminace se v dnešní době stává často diskutovaným a medializovaným tématem a tudíž je zapotřebí znát i právní úpravu týkající se tohoto problému a její náležitosti.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě roviny. První z nich je teoretická část, která je soustředěna zejména na vysvětlení pojmů a charakterizaci jednotlivých druhů diskriminace. Vysvětlení je prováděno pomocí citací a analýz odborných knih, které jsou nastudovány pro úplné ztotožnění s daným tématem. Dalším prvkem, který je obsažen v teoretické části, je analýza právních předpisů a zákonů, spojených s tímto tématem, dodávající jasné a stručné vysvětlení problematiky bakalářské práce. Pro doplňující informace jsou nastudovány odborné internetové články, české i zahraniční knižní publikace a interní písemnosti vybraného podniku.

Druhou z rovin bakalářské práce je rovina praktická. V této části je úkolem potvrdit, či vyvrátit projev diskriminace v praxi v určitém podniku. Zjištění o skutečném stavu diskriminace probíhá pomocí dotazníkových šetření a rozhovorů, které jsou zaměřeny na zaměstnance dopravního podniku. Před provedením dotazníkové analýzy jsou získána interní data o podniku, která poslouží jako odrazový můstek pro stanovení promyšlených otázek. Hlavním cílem anonymního dotazníkového výzkumu je snaha o co nejupřímnější výpovědi. Dotazníky jsou zaměřeny zejména na řadové zaměstnance. Pro komplexnost výpovědí jsou také provedeny rozhovory se zástupci důležitých a vedoucích pozic v podniku, aby nedocházelo k upřednostnění výpovědí pouze jedné strany. Dotazníkové šetření je prováděno na základě uzavřených výpovědí. Výpovědi z dotazníků jsou pro lepší vizuální pochopení přetransformovány do grafů.

3 Teoretická východiska

Teoretická část má za úkol seznámit čtenáře se základními pojmy, druhovým rozdělením a statistickými údaji.

3.1 Vymezení základních pojmů

Pro pochopení bakalářské práce je nutno znát pojmy související s tímto tématem. V jednotlivých podkapitolách čtenáři naleznou vysvětlení na nejzákladnější pojmy spojené s diskriminací. Bez interpretace významu jednotlivých pojetí by mohlo dojít k omylu v pochopení celé bakalářské téze na téma diskriminace v pracovněprávních vztazích.

Níže uvedené podkapitoly poskytují informace o těchto pojmech: diskriminace, antidiskriminační zákon, zákoník práce.

3.1.1 Diskriminace

Původ slova diskriminace vychází z latinského slova *discriminare*, která se dá přeložit jako slovo rozlišovat. Význam slova není považován jako pozitivní stav, ale spíše negativní vůči určité skupině lidí, kdy není brán zřetel na jejich schopnosti.¹ „*Diskriminací se obecně rozumí odlišné zacházení ve srovnatelných situacích bez rozumného odůvodnění. Nestačí se však diskriminovaným či diskriminovanou pouze cítit – diskriminace musí skutečně existovat jako jednání popsané a zakázané zákonem*“.²

Diskriminaci rozdělujeme na přímou a nepřímou. Dle zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, Hlava 1, §2, druhý odstavec se „*za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci*“³.

Zákon č. 262/2006 Sb., o rovném zacházení a zákazu diskriminace, zákoník práce, Hlava 4, §16 vypovídá, že „*za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno*

¹ <http://www.policie.cz/clanek/diskriminace.aspx>

² <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>

³ http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009

předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu“⁴.

3.1.2 Antidiskriminační zákon

Zákon č. 198/2009 Sb. O rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) byl přijat 23. dubna 2008 a je účinný od 1. září 2009. *„Antidiskriminační zákon je první komplexní právní úpravou svého druhu u nás. Zapracovává směrnice Evropských společenství a v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána, a Listinou základních práv a svobod, vymezuje právo každé fyzické osoby na rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblasti práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, členství v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, přístupu ke vzdělání, zdravotní péči, sociálnímu zabezpečení aj“⁵* Definuje, co je a co není pojem přímá a nepřímá diskriminace., sexuální obtěžování, pronásledování, obtěžování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a další pojmy.⁶

Antidiskriminační zákon kromě definice pojmů také určuje působnost ochránce veřejných práv, který vznikl za účelem chránit občany České republiky před neadekvátním jednáním ze stran úřadu, ale i ze strany zaměstnavatelů. Veřejný ochránce práv je nezávislý orgán, který se řídí dle antidiskriminačního zákona a nabízí obětem diskriminace pomoc. Zákon č. 198/2009 nemusí sloužit výlučně pro diskriminované osoby, ale i jako informativní předpis pro zaměstnavatele, kteří si nejsou jisti mírou svého jednání v pracovněprávních vztazích.

„Navrhování zákona se neschválilo hned na první pokus v prosinci 2004, jelikož návrh neprošel parlamentem. „Původní návrh byl proto přepracován, jeho novou podobu schválila v červnu 2007 vláda a v dubnu 2008 i parlament. Antidiskriminační zákon nicméně vetoval prezident republiky; v průběhu následujících měsíců byl opakovaně zařazován a stahován z jednání Poslanecké sněmovny, která jediná mohla zvrátit veto prezidenta. Ke klíčovému hlasování došlo v červnu 2009, kdy Poslanecká sněmovna veto prezidenta úspěšně přehlasovala počtem 118 hlasů. Politici se rozhodovali, zda vytvořit střešový antidiskriminační zákon nebo novelizovat právní předpisy individuálně. Dali přednost

⁴ <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast1h4.aspx>

⁵ <http://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>

⁶ http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009

možnosti střešového zákona, jelikož by museli novelizovat mnoho právních předpisů“ (ŠTĚPÁNKOVÁ IN FIALOVÁ, 2010: 21).

3.1.3 Zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006 je také právní úpravou diskutující o diskriminaci. Část, která nás bude zajímat nejvíce je obsažena v IV Hlavě zvané „*Rovné zacházení a zákaz diskriminace*“. IV Hlava se rozděluje na dva paragrafy a to § 16 a § 17 zákoníku práce.

„Podle § 16 zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V pracovněprávních vztazích je zákoníkem práce zakázána jakákoli diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon. Za diskriminaci se přitom nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu. Podle § 17 zákoníku práce pak právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon“.⁷

3.2 Druhy diskriminace a jejich interpretace v pracovněprávních vztazích

V minulé kapitole byl vysvětlen pojem diskriminace a nyní dojde ke konkrétní specifikaci jednotlivých druhů. Každý z nás si podvědomě myslí, že by byl schopen určit druh diskriminace na základě její specifikace. V reálné praxi, ale dochází často k omylům. Diskriminace je v dnešní době, tak rozšířený pojem, že většina lidí se cítí diskriminována i když tomu tak není. V některých případech se diskriminace dopouštějí i zaměstnavatelé, kteří

⁷ http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5137v7161-rovne-zachazeni-a-diskriminace-v-praci/?search_query=

si myslí, že nejednají v rozporu s právním řádem, ale skutečnost je jiná. Neznalost zákonů neomlouvá, a tak je zapotřebí se s tímto problémem blíže seznámit.

3.2.1 Diskriminace v číslech

Předešlá kapitola vysvětlila, jaký je význam diskriminace a v jakých právních úpravách můžeme spatřit tuto problematiku. Tato kapitola ukazuje názornou ukázkou diskriminace v praxi. Záznamy, které zde budou zdůrazněny, pocházejí z „Výroční zprávy o ochraně před diskriminací 2016“ od Veřejného ochránce práv.

„Již od roku 2001 ochránce chrání osoby před nezákonným či jinak nesprávným jednáním nebo nečinnostmi správních úřadů a dalších institucí. Tehdy má právo nahlížet do úředních či soudních spisů, žádat úřady o vysvětlení a může bez ohlášení provádět místní šetření. Shledá-li pochybení úřadu a nepodaří se mu dosáhnout nápravy, může informovat nadřízený úřad či veřejnost“ (VÝROČNÍ ZPRÁVA O OCHRANĚ PŘED DISKRIMINACÍ, 2016: 6)

Dle výroční zprávy veřejného ochránce práv z roku 2016 stoupl počet stížností v roce 2010 ze 178 na 379 v roce 2015. Rozdíl 200 žádostí za 5 let se může zdát někomu jako zanedbatelný vzestup, ale na druhou stranu neznáme počet případů diskriminace, kterou lidé zamlčeli z důvodu strachu ze zaměstnavatele. Mezi nejpočetnější skupinu lidí stěžující si na diskriminaci patří Pražané (21%) a obyvatelé z Jihomoravského kraje (19%). Veřejný ochránce práv dostává 57% stížností právě od mužů, na druhou stranu ženy podávají více stížností (55%) než muži na diskriminaci dle pohlaví. Pokud se zaměříme na 379 podaných stížností na diskriminaci v roce 2015, je nutné podotknout, že bylo odhaleno pouze 8 případů se zjištěnou diskriminací⁸. Na druhou stranu se nepodařilo prokázat 24 případů a zbylo 123 nevyřízených podnětů. Z 8 prokázaných modelů diskriminace se jedná v 6 případech o diskriminaci přímou a zbylé 2 jsou považovány za diskriminaci nepřímou. Zdravotní postižení se stává jedním z nejčastějších důvodů stížnosti na diskriminaci (86 stížností), dále následuje diskriminace z důvodu rasy nebo etnického původu (65 stížností) a pohlaví (45 stížností). *„Ve srovnání s uplynulými lety ubylo stížností na diskriminaci z důvodu věku (v roce 2015 šlo o 41 stížností oproti 67 v roce 2014)“ (VÝROČNÍ ZPRÁVA O OCHRANĚ PŘED DISKRIMINACÍ, 2016: 12)*

⁸ Podíl ze spisů vyřízených do 31. 12. 2015

Česká republika byla považována za zemi, kde je problematika diskriminace zlehčována oproti ostatním státům Evropské unie, které se zabývají diskriminací déle než 30 let. Dnešní přístup se oproti minulému dosti zlepšil, stále ale máme co dělat, abychom diskriminaci snížili (ČERMÁK in FIALOVÁ, 2010). V současnosti patří Česká republika k zemím s třetím největším mzdovým rozdílem v Evropské unii (22,1%). Na prvním místě je Estonsko s 28,3% a dále pak Rakousko s 22,9%. Naopak Slovinsko je na posledním místě s 2,9%. (VÝROČNÍ ZPRÁVA O OCHRANĚ PŘED DISKRIMINACÍ, 2016: 12)

3.2.2 Diskriminace přímá

Podle paragrafu, §2, třetího odstavce, Hlavy 1, zákona č.198/2009 Sb se rozumí: *„Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru“⁹*. Přímá diskriminace má celou řadu důvodů pro zdánlivě odlišné chování k zaměstnancům. Za nejrozšířenější případy se dá například považovat diskriminace z důvodu:

- Rasy – odmítnutí přijetí uchazeče o pracovní místo jen proto, že je jiné barvy pleti
- Věku – zákaz zaměstnávání starých lidí, jelikož zaměstnavatel hledá pouze mladší pracovníky
- Sexuální orientace – zákaz vpouštění heterosexuálních osob do gay clubů
- Pohlaví – odepření možnosti práce mužům jako učitelům v mateřské školce

3.2.3 Diskriminace nepřímá

Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb., Hlava 1 v § 3, první odstavec říká, že *„nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení kritéria nebo praxe, je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.“*

„Nepřímou diskriminací je poměrně častá praxe provozovatelů restaurací, zakazující vstup psům do své provozovny. Na základě této zdánlivě neutrální normy (je zakázán vstup všem psům bez výjimky) je rovněž odepřen vstup do restaurace nevidomým s vodícím psem.

⁹ http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009

Zatímco dopad zdánlivě neutrální normy na běžného občana je relativně malý (lze ho redukovat v podstatě na nepohodlí spočívající v tom, že musí psa nechat doma), nevidomému s vodícím psem tato „neutrální“ norma v podstatě znemožní vstup do restaurace. Argument, že přítomnost vodícího psa obtěžuje hosty, zde není možno považovat za legitimní důvod, který by tuto praxi ospravedlňoval“.¹⁰

3.2.4 Diskriminace dle sexuální orientace

Pokud se vrátíme zpátky v čase, zjistíme, že homosexualita se neobjevila teprve před několika lety, ale byla zde už od dob Babylonské říše, kde nebyla tolerována. Homosexualita provázela i starověký Egypt, kde jí nebyl dáván tolik zřetel. Do jisté míry byla tolerována, pokud nešlo o násilný projev. Mezi jednu z nejznámějších historických ér homosexuality patří starověké Řecko, kde byla široce rozšířena a uctívána. S nástupem renesance v Evropě byl konec tolerance homosexuality.¹¹

Homosexualita byla považována za jednu z duševních poruch, a tím pádem docházelo k zatajování skutečné sexuální orientace u takových jedinců. Jedním z faktorů, který ovlivňoval smýšlení lidí, bylo náboženství. Církev dosud neuznává svazek dvou lidí stejné orientace a i v dnešní době má postoj vůči této problematice odmítavý až zakazující. Díky tehdejšímu náhledu společnosti se homosexuálové báli přiznat svojí sexuální orientaci, a proto se o tom ve společnosti nemluvalo. Později, když se lidé nebáli přiznat svoji orientaci byli ve velké většině okolní společnosti odsouzeni a opovrhováni. Stali se terčem častých urážek, šikany a jízlivých vtipů.

V průběhu let se názor na homosexualitu změnil. Nedá se zcela jednoznačně říci, že je dnešní společnost smířena s projevem lásky ke stejnému pohlaví, ale můžeme zde mluvit o jakémsi pokroku v porozumění těmto lidem. *„Dle výsledku z výzkumu sexuální preferencí a sexuálního chování Přírodovědecké fakulty UK ubývá heterosexuálních páru a přibývá homosexuálních. Z původně čtyřprocentní homosexuální menšiny je dnes asi desetiprocentní skupina lidí. Znamená to tedy, že každý desátý člověk se snáže zamiluje do člověka stejného pohlaví.“¹²*

I dnes, kdy je společnost mnohem tolerantnější vůči gayům a lesbičkám, není v mnoha zemích světa zakotveno právo dvou osob stejného pohlaví na svazek. Podle nejnovějších

¹⁰ [http://www.clovekvpravu.cz/diskriminace-%5C\(aktualni-k-233-2010%5C\)-398/kdy-se-jedna-o-diskriminaci-podle-antidiskriminacniho-zakona-406/druhy-diskriminace-409/neprima-diskriminace-412](http://www.clovekvpravu.cz/diskriminace-%5C(aktualni-k-233-2010%5C)-398/kdy-se-jedna-o-diskriminaci-podle-antidiskriminacniho-zakona-406/druhy-diskriminace-409/neprima-diskriminace-412)

¹¹ <http://www.ceskatelevize.cz/porady/10211487240-experiment/208572233190007-4/2814-homosexualita-v-dejinach/>

¹² <http://tn.nova.cz/clanek/kazdy-desaty-clovek-je-homosexual-tvrdi-pruzkum.html>

studii je 76 zemí, ve kterých je homosexualita ilegální. Častěji se k homosexualitě přiznávají lidé z měst než z vesnic.¹³

„Právo na zaměstnání nelze občanovi odeprít mimo jiné ani z důvodu sexuální orientace (§1 zákon o zaměstnanosti). V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců, i z důvodu sexuální orientace. Je zakázáno takové jednání zaměstnavatele, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích (§1 zákoník práce)“¹⁴. Při výběru zaměstnání jsou homosexuálové omezováni například v oboru výchovy a školství, armády, policie atd. Zaměstnavatel si musí uvědomit, že homosexuálové podávají stejné pracovní výkony, mnohdy i lepší než ostatní pracovníci, a proto mohou být špičkoví odborníci. Měli by mít právo na zaměstnání ve všech oborech napříč pracovním trhem. Lidé diskriminováni kvůli sexuální orientaci mohou být v zaměstnání napadáni ať už svými kolegy, či vedoucími pracovníky. Toto jednání může nezřídka zakrývat skutečnost, že danému jedinci jeho kolegové např. závidějí kariérní úspěchy nebo naopak může být homosexuálně orientovaný pracovník přeskočen v kariérním postupu. Většina zaměstnanců se proto snaží v práci svojí orientaci skrývat, aby je zbytek kolektivu neodsuzoval, neposmíval se za zády, nepomlouval u nadřízeného, který nemusí být vždy bohužel objektivní. Na diskriminaci kvůli sexuální orientaci by nemělo být nahlíženo jen z pohledu heterosexuální většiny našich obyvatel.

3.2.5 Diskriminace s náboženským podtextem

Už od nedávna lidé věřili v náboženství, které bylo po celém světě různorodé, ale obyvatelé daných zemí by si měli být vědomi akceptování odlišných forem vyznání. Znovu podotýkám „měli být vědomi“, což ovšem neplatí, a to zejména nyní, kdy je náboženská situace v dnešním světě právě jednou z událostí, které doslova hýbou světem. S velkým přílivem uprchlíků z Blízkého východu do Evropy vzrostl strach a nenávisť vůči nim samotným a jejich náboženství. Lidé, kteří se snaží opustit svou zemi, kde probíhá válka a masakry, nemusí být řazeni do stejné skupiny jako právě ti, kteří tyto události provádějí. Je naprosto nepřijatelné, aby byli lidé souzeni za chování ostatních i v případě, že jsou ze stejné země, mají stejnou barvu kůže a mluví stejným jazykem. Existuje i celá řada lidí, kteří islám nepřekrucují a nepoužívají ve vlastní prospěch. Pokud se poohlédneme zpět do historie, tak křesťanství také nebylo jedním z nejmírumilovnějších náboženství. Lidé ze západu se dnes

¹³ <http://www.businessinsider.com/countries-where-its-illegal-to-be-gay-2015-5>

¹⁴ <http://finance.idnes.cz/diskriminace-kvuli-sexualni-orientaci-dyo-/podnikani.aspx?c=2003M295Z01A>

nebojí křesťanství, které způsobilo velké masakry (pálení čarodějnic, inkvizice) a potlačovalo moderní myšlenky a názory. Lidé, kteří byli proti ideologii křesťanství, byly odsouzeni k trestu smrti jako Jan Hus či Giordano Bruno. Ovšem nyní způsobuje velký poprask islám, a proto lidé mohou chovat nenávisť vůči osobám, které s tímto náboženstvím sympatizují.

Právě negativní zprávy o náboženství mohou být kamenem úrazu při žádání o pracovní místo. Zaměstnavatel se v poslední době může cítit ohrožen například islámem, tudíž na muslimy může koukat „skrz prsty“. Může jim nakládat více práce, klást vyšší cíle než ostatním. Udělá cokoli pro to, aby se zaměstnanec rozhodl z práce odejít sám, protože při výpovědi je nutné uvést důvod, a to legální, a jak víme, diskriminace není legální důvod k výpovědi. Nadřizený se může také v samotném počátku rozhodnout o jeho nepřijetí do pracovního poměru. Každý seriózní zaměstnavatel by z etických důvodů však neměl pohlížet na náboženské vyznání zaměstnance, nýbrž na jeho výkon v práci, jelikož i někdo rozdílného náboženství může být v práci lepší, ať chceme, nebo ne.

Diskriminace s náboženským podtextem nemusí být směřována zrovna k náboženství samotnému, ale i k jeho okolním prvkům. Oblečení a náboženské symboly mohou být také trnem v oku zaměstnavatele, např. nikáb-závoj zakrývající obličej krom očí, či křesťanský kříž může vyvolat celou řadu problému. V případě křesťanského kříže se dá tato situace vyřešit zcela jednoduše: schováním křížku pod oblečení či přetočením řetízku na stranu zad. Nikáb či jiný druh specifického oblečení pro dané náboženství je mnohem složitější k vyřešení. Tomuto problému se dá předejít žádostí o souhlasu s jeho nošením.

Zaměstnanec by v práci rád pracoval a nerad se zabýval tím, co si o jeho víře, kdo myslí, proč na něj lidé koukají „skrz prsty“, a proč je s ním jednáno odlišně než s ostatními. Snaží se usilovně plnit všemožné cíle, které mu byly stanoveny a snaží se dělat, co je v jeho silách. Z logiky věci je jasné, že pokud je zaměstnanec diskriminován právě určitou skupinou lidí, může si na tyto lidi vypěstovat jakýsi druh averze a nenávisť, což rozhodně nezlepší vztahy na pracovišti.

3.2.6 Diskriminace z důvodu věku

Věk, jedna ze základních příčin rozhodování o přijetí zaměstnance, se stává čím dál více znevýhodňujícím faktorem na pracovním trhu. Postihuje vyšší, ale i nižší věkové skupiny a tím se stává celosvětovým problémem. Řešení této diskriminace je nesnadné a velmi obtížné, jelikož se dá těžko prokázat. S tímto problémem se setkáváme na pracovištích, na kterých zaměstnanci vytvářejí širokou věkovou škálu a tím o to je riziko věkové diskriminace na těchto pracovištích větší.

Pokud zmíníme pojem věkové diskriminace, spouště lidí se vybaví předdůchodový věk zaměstnanců. V případě ztráty zaměstnání v tomto věku je pro pracovníky velice těžké najít znovu uplatnění v pracovním procesu. Jeden z příkladů může být snižování počtu zaměstnanců na pracovišti z organizačních důvodů, kdy mohou být pracovníci v předdůchodovém věku tímto jevem postiženi častěji než ostatní. Takoví lidé často skončí v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce nebo odejdou do předčasného důchodu, z důvodu nenalezení nové pracovní pozice. Mnohdy je věk rozhodujícím faktorem při výběru zaměstnance nad jeho vzděláním, znalosti cizích jazyků a dosaženými pracovními zkušenostmi. Tímto je pracovník diskriminován, aniž by měl šanci dokázat, zda je vhodným kandidátem či nikoliv.

I v dnešní době se věk stává kritériem pro vedoucí pracovníky, při výběru svých podřízených a zadávání jednotlivých pracovních úkonů ať jednodušších či složitějších. Velice často se setkáváme s názorem, že s vyšším věkem přichází více pracovních zkušeností, a tím i kvalitnější pracovní nasazení. S tímto názorem se ztotožňují firmy působící na trhu dlouhá desetiletí, u kterých obměna zaměstnanců není tak častá. Preferování starších zaměstnanců nad mladšími může mít spoustu nevýhod pro firmu z hlediska její dynamičnosti v ekonomickém směru. Mladí lidé mohou často přicházet do zaměstnání s novými postupy, nápady, technologiemi a technickou znalostí moderních pracovních procesů, narozdíl od stávající starší generace, která může mít zažité, často i zastaralé a neefektivní postupy. V dnešní době se setkáváme s dosazováním mladších zaměstnanců na vedoucí pozice, právě kvůli jejich tvůrčí činnosti. V případě preferování zaměstnanců s vyšším věkovým průměrem, mluvíme o diskriminaci zaměstnanců s nižším věkovým průměrem. V tomto případě jsou mladší uchazeči o zaměstnání diskriminováni a eliminováni už na začátku pracovního pohovoru, díky jejich nízkému věku. Lidé z personálních agentur neoficiálně přiznávají, že od klientů často dostávají kromě písemného seznamu požadavků i slovní instrukci typu: „*Lidi pod 18 let mi sem ani neposílejte*“.¹⁵ Zaměstnavatel je může totiž odmítnout celou řadou výmluv, kterými bude pouze maskovat nepřijetí uchazeče z důvodu jeho nízkého věku a malých pracovních zkušeností. Stává se, že absolventi středních, ale i vysokých škol po ukončení studia nemohou najít vhodné zaměstnání, protože nemají dostatečnou praxi v oboru.

Výběr vhodného pracovníka není lehkým úkolem, protože naprostá většina lidí si do svého životopisu vymýšlí a uvádí nesprávné informace, které nemusí zaměstnavatel na první

¹⁵ <http://alternativaplus.cz/pravni-poradna/pravni-minimum-pro-zamestnance-i-nezamestnane/chodim-do-prace/diskriminace/>

pohled odhalit. Z tohoto důvodu si velké množství zaměstnavatelů ověřuje zkušenosti pracovníka testy a simulačními situacemi. Valná většina těchto situací a testů je k dispozici na internetu a proto se může uchazeč „naučit“ na tyto typy otázek odpovědět. V posledních letech zaměstnavatelé stále více provádí tzv. „vyvedení z rovnováhy“ a snaží se o odstranění nacvičených postojů. „*Obranou před nacvičenými postoji může být, že uchazeči jsou položeny neočekávané a nezvyklé otázky, které ho vyvedou z role a jeho instinktivní reakce něco napoví o jeho osobnosti.*“ (DVOŘÁKOVÁ; 2012, 54)

Další podoba věkové diskriminace je nedůvěra ve starší pracovníky, při práci s novými a moderními technologiemi, se kterými by nemuseli být obeznámeni, aniž by jejich zkušenost s těmito technologiemi byla ověřena. Starší pracovníci se mohou cítit diskriminováni a znevýhodňováni v mladistvém kolektivu, díky rozdílu ve věku a neznalosti moderních postupů. Typickým a zároveň skrytým příkladem diskriminace starších lidí jsou inzeráty s nabídkou práce: „*Hledáme zaměstnance mezi 20-25 lety na pozici telefonního operátora nebo „do mladého kolektivu přijmeme pracovníka*“.¹⁶ Předcházející inzeráty obsahují věkovou diskriminaci, protože náplň práce bude s největší pravděpodobností kontakt se zákazníky dané firmy, což není až na tolik podstatný a určující požadavek, který by lidé mimo určenou kategorii nemohli splnit. Na druhou stranu mohou firmě lidé staršího věku přispět zkušenostmi, pracovním nasazením a v neposlední řadě odhodláním.

3.2.7 Diskriminace dle etnického původu a rasy

Setkání s lidmi různých etnických skupin se stává nedílnou součástí našeho života, a také pravděpodobnost s těmito lidmi pracovat je velmi vysoká. Ještě před pár desítkami let si lidé nedokázali představit pracovat s tolika rasovými a etnickými skupinami najednou. To je již nyní běžnou věcí.

Například při výběru zaměstnanců může být pro některé osoby faktor jiné etnické skupiny či rasy, rozhodující a zaměstnavatel může účastníka o zaměstnání odmítnout, aniž by zjistil potřebnou kvalifikaci. Tito lidé často jednají na základě předsudků, které může daná osoba považovat za správné jednání. Předsudky mohou být vyvolané celou řadou faktorů, jako jsou například mylné nebo nedostatečné informace či strach. Je velmi těžké takovou osobu přesvědčit, že i lidé jiné rasy a etnické skupiny, mohou být kvalitativně a inteligenčně na stejné nebo vyšší úrovni jako on sám. Osoba, která je ovlivněna jmenovanými předsudky,

¹⁶ <http://alternativaplus.cz/pravni-poradna/pravni-minimum-pro-zamestnance-i-nezamestnane/chodim-do-prace/diskriminace/>

většinou neuvede pravý důvod nepřijetí potenciálního zaměstnance, ale svoje stanovisko zdůvodní mnoha jinými skutečnostmi pro nepřijetí. Pravdivý důvod nepřijetí uchazeče o zaměstnání nemůže zaměstnavatel ani uvést, protože by byl ohrožen pokutou v řádech stovek tisíc korun.

Když vezmeme v potaz například pracovníky ukrajinské národnosti, kteří migrují k nám do České republiky, ať kvůli tamější politické situaci, či přilepšení z ekonomického hlediska, měli bychom jim být spíše vděční, že dělají práci, kterou by klasický český pracovník nedělal, kvůli malému finančnímu ohodnocení fyzicky namáhavé práce. Mnoho z nás je ale na druhou stranu odsuzuje kvůli tomu, že jen zahlcují pracovní trh a čeští obyvatelé nemohou najít práci, kterou ve skutečnosti vlastně ani nechtějí. Zmínění „ukrajinci“ jí možná také nechtějí dělat, ale zkrátka jim nic jiného nezbyvá.

Rasová diskriminace patří k jedné z nejkřiklavějších forem diskriminace. Často jí můžeme vidět v televizi, slyšet o ni v rádiu či ji i vidět na pracovišti. Tento problém je celosvětový, jelikož lidé jakékoli barvy kůže žijí po celém světě. *„Všichni lidé rodí se svobodní a sobě rovní co do důstojnosti a práv“*¹⁷. Ovšem touto větou se neřídí většina xenofobních zaměstnavatelů.

*„Rasové diskriminace spočívá v „rozlišování, vylučování, omezování nebo zvýhodňování založeném na rase, barvě pleti, rodovém nebo národnostním nebo etnickém původu.“*¹⁸. Za příklad rasové diskriminace můžeme považovat nezaměstnání Roma v potravinovém obchodě. Zaměstnavatel může nabýt dojmu, že Rom by mohl krást, a tak raději zaměstná někoho jiného.

3.2.8 Diskriminace zdravotně postižených

„Pátráme-li po definici zdravotního postižení v českém právním řádu, musíme upřít naši pozornost k zákonu č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení, a o právních prostředcích ochrany před diskriminací. Zaměřme se nyní na § 5 odst. 6 Antidiskriminačního zákona, který definuje zdravotní postižení pro účely Antidiskriminačního zákona: „pro účely tohoto zákona se zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem, přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok. Definice zvolená českým

¹⁷ http://www.osn.cz/wp-content/uploads/UDHR_2016_CZ_web.pdf

¹⁸ http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Stanoviska/Cenove_rozlisovani_158-2010-Stanovisko.pdf

zákonodárcem je velmi specifická tím, že stanovuje určité časové období, po které musí zdravotní postižení, jehož charakter je dlouhodobý, trvat“. (NEHASILOVÁ IN WINTR, 2014: 130).

Na handicapované občany je z většiny příkladů nahlíženo odlišně. Existují dvě skupiny lidí, se kterými postižení přijdou dennodenně do styku. První skupinou jsou lidé, kteří na ně zírají a nespustí z nich oči, což nemusí být dozajista dobrý pocit. Druhou skupinou lidí jsou ti, kteří odvracejí zrak a snaží se handicapované přehlížet a je jim jich líto. Ani jedna ze skupin, ale neví, čím si handicapovaní v dnešní společnosti musí projít a jak je velmi těžké, někdy i dokonce nemožné, najít si práci.

Zdravotně postižení lidé se v pracovním procesu ocitnou na tzv. druhé koleji, kdy zaměstnavatel raději preferuje zaměstnance, kteří mohou pracovat na sto procent. Je logické, že lidé s handicapem se pak cítí nepotřební, ba i závislí na společnosti, která je musí živit. „*Pro osoby se zdravotním postižením přináší práce kromě ekonomických výhod zvýšení míry soběstačnosti, získání sebedůvěry, pocitu odpovědnosti a důležitosti a je nezbytným předpokladem pro jejich zapojení se do společnosti“* (SLAŠŤANOVÁ, 2012: 5). Zaměstnání právě tělesně postižených osob nemusí být fatálním rizikem pro zaměstnavatele, jak si mnohdy myslí. Do jisté míry záleží na vážnosti postižení a na době, odkdy postižení trvá. Člověk, který se nenarodil jako postižený má mnohem větší uplatnění v pracovním procesu než ten, kdo s touto vadou přišel na svět. Z logického důvodu je jasné, že osoba, která byla postižená až v určitém roce svého života (např. 40 let) zažila pracovní proces, měla vzdělání a získala pracovní zkušenosti. Právě tento aspekt jí dává výhodu na pracovním trhu oproti handicapovaným lidem, kteří neměli šanci pracovat. Neznamená to však, že osoby s tělesně vrozeným postižením nemají šanci se uplatnit. V dnešní době existují speciální dílny, které se zaměřují právě na tyto osoby a pomáhají jim začlenit se do společnosti. Pozoruhodný je také fakt, že osoby se zdravotním postižením nevnímají práci negativně, ale užívají si ji, což se o normálních lidech v mnoha případech říct nedá.

Preference pracovníků bez jakéhokoli handicapu není jediná forma diskriminace, která je páchána. Diskriminovány se mohou cítit i osoby, které se starají o handicapované rodinné příslušníky a navíc jsou zaměstnání. Může se jednat verbální útoky, např. o vulgární posměšky, narážky, obtěžování jak od jejich nadřízených, tak i kolegů. Za jeden z příkladů můžeme brát příběh z roku 2008 britské slečny Coleman, matky samoživitelky, která

pečovala o svého handicapovaného syna¹⁹. Slečna Coleman se stala obětí vyhrožování svého zaměstnavatele, který po ní požadoval výpověď z důvodu závažného onemocnění jejího syna. „Nakonec byla svým zaměstnavatelem „dotlačena“ ke skončení pracovního poměru“ (NEHASILOVÁ IN WINTR, 2014: 130).

Soudní dvůr Evropské unie potvrdil diskriminaci slečny Coleman na základě zdravotního postižení. „Podle Soudního dvoru Evropské unie totiž z rámcové směrnice nevyplývá, že by byla omezena pouze na osoby, které jsou samy zdravotně postiženy.“ „Cílem rámcové směrnice je prý naopak boj proti všem formám diskriminace v zaměstnání a povolání, na základě zdravotního postižení, ne pouze proti diskriminaci vůči určité skupině lidí kvůli jejich zdravotnímu postižení“ (NEHASILOVÁ IN WINTR, 2014: 130).

„Antidiskriminační zákon chrání i rodinné příslušníky osob se zdravotním postižením, z čehož podle nich vyplývá, že matka pečující o své zdravotně postižené dítě, může po svém zaměstnavateli požadovat přiměřené opatření v podobě zkrácené pracovní doby nebo práce z domova“ (BOUČKOVÁ, 2010: 211). Této problematice se věnovala i Nehasilová. Ta se na antidiskriminační zákon dívala z jiného úhlu pohled než ostatní lidé. Na druhou stranu považuje zákon za kontraproduktivní, jelikož má v zásadě charakter svévolného rozšiřování ochrany. (NEHASILOVÁ IN WINTR, 2014: 134)

3.2.8.1 Vhodné prostředí pro práci

Zákon č.198/2009 Sb., Hlava 1, §3, druhý odstavec vypovídá: „Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení“²⁰.

Jak už samotný odstavec napověděl, problémem na pracovišti mohou být právě nedostačující podmínky pro osobu se zdravotním postižením. Například osoba, která je upoutána na invalidní vozík, nemůže zdolávat schody a bude potřebovat výtah. Zaměstnavatel má tedy při přijetí tělesně postiženého zaměstnance povinnost, přizpůsobit pracovní prostředí. Pokud by se handicapovaný jedinec (pan Z.) ucházel o pracovní místo, mohla by ho firma

¹⁹ http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/england/london/7219097.stm

²⁰ http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009

odmítnut z „důvodu jeho zdravotního postižení jen tehdy, pokud by prokázala, že náklady na úpravy pracoviště jsou nepřiměřeně vysoké vzhledem k rozpočtu organizace a že zdravotně postižení jsou častěji nemocní než zaměstnanci bez postižení“ . (HUBÁLEK, 2008: 23)

3.2.8.2 Výhody pro zaměstnavatele handicapovaných občanů

Kromě nabízení pracovních pozic pro handicapované se stát snaží podporovat i zaměstnavatele k vytváření těchto míst, pomocí slev na dani z příjmu. Dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 35, 1 odstavec má zaměstnavatel nárok na slevu na dani z příjmu o částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením a 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením. Tyto výhody pro zaměstnavatele by měli odbourat předsudky vůči lidem s handicapem a umožnit jim právo na práci jako komukoliv jinému.

3.2.9 Diskriminace dle pohlaví

Rozdíl mezi postavením muže a ženy byl od počátku. Zatímco ženy doma vařily a připravovaly oheň, muži lovili a přinášeli domů jídlo a kořist. Tento princip se rozvíjel do civilizovanější podoby a zachoval si určitá pravidla. Ženy byly doma a staraly se o děti a domácnost, zatímco muži přinášeli domů peníze. Zanedlouho poté, si ženy začaly budovat vlastní pracovní kariéru a na trhu práce už nestáli pouze muži ucházející se o pracovní místo, ale i ženy. Dá se říci, že se změnila ekonomická závislost žen na mužích. Tento model je současným obrazem moderní společnosti, kdy si zaměstnavatel může vybrat nejlepšího kandidáta na pracovní post, a to mezi mužem a ženou.

„Nároky kladené na ženy bývají větší, protože vedle plnohodnotné práce v zaměstnání mají majoritní podíl na práci v domácnosti. Je pravda, že v některých aktivitách jsou mezi muži a ženami rozdíly (může to být zapříčiněno tradičními způsoby výchovy). Muži mají výraznější orientaci na technické porozumění, ženy mají větší sociální citlivost, jsou intuitivní a prakticky orientované.“ (MIKULÁŠTIK, 2005: 130)

V dnešní době existují určitá pracovní místa, která jsou charakteristická jen pro muže nebo pro ženy:

Specificky mužská povolání:

- Horník
- Hasič
- Instalatér
- Mechanik

Specificky ženská povolání:

- Sekretářka
- Zdravotní sestra
- Učitelka v mateřské školce

Muži a ženy se setkávají v boji i o nesespecifické povolání, přičemž by hlavní roli mělo hrát dosažené vzdělání a pracovní zkušenosti. Pokud by se muž i žena ucházeli o stejné pracovní místo na pozici instalatéra, je pravděpodobné, že by si zaměstnavatel zvolil muže, jelikož tato práce je fyzicky náročná a už předem se očekává od muže lepší manuální zručnost. Na druhou stranu neexistuje žádné nařízení pro ženy, které by jim tuto práci zakazovalo. V tomto případě by mohlo být za diskriminaci pohlaví považováno řemeslo instalatéra pro ženy.

Většina zaměstnavatelů preferuje raději heterogenní pracovní kolektiv, před čistě mužským či ženským seskupením. Ženy jsou na pracovištích stejně potřebné jako muži. Je to způsobeno zejména jejich pečlivostí, schopností zvládat více věcí najednou a vytvářením příjemnější atmosféry v práci, proto jsou také častěji zaměstnávány jako sekretářky a účetní. Segregace pracovního trhu je velice důležitá. „*Horizontální segregace je koncentrace žen a mužů ve specifických odvětvích a povoláních (například muži ve stavebnictví či těžkém průmyslu a ženy ve zdravotnictví či školství. Vertikální segregace je rozvrstvení žen a mužů na různých pozicích v zaměstnání*“ (HAVELKOVÁ, 2007: 21)

„*Diskriminace žen zahrnuje jakýkoliv rozdíl, vyloučení či omezení na základě příslušnosti k ženskému pohlaví, čímž je omezena možnost žen uplatnit práva na základě rovných podmínek s muži.*“ (SPOUSTOVÁ, 2007: 4). Právě rozlišnost a omezení jsou hojně reprezentovány pomocí inzerátů. Slova v inzerátech jsou často umístěována za účelem určité separace uchazečů o zaměstnání v samotném počátku. Zaměstnavatelé se často dopouští chyb, ať už cíleně či pouhým omylem a jednají proti právním předpisům. Výběr potenciálních pracovníků je obvykle specifikován podle více kritérií, např.: „*přijmeme skladníka*“. V inzerátech podobného typu je obsažena diskriminace pohlaví.

Podle § 2 zákona č. 198/2009 Sb., o antidiskriminačním zákoně, se ve čtvrtém odstavci píše: „*Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu*

*těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace*²¹. Pokud budeme hovořit o diskriminaci pohlaví, jsou to právě ženy, které bývají znevýhodňovány mnohem více než muži. Zaměstnavatel si často vybírá budoucího zaměstnance na delší pracovní období. Toto kritérium nemusí splňovat ženy mezi 20-35 lety, díky riziku brzkého otěhotnění, absenci kvůli péči o nemocné děti nebo neochotě k časté práci přes čas. Pokud zaměstnavatel uznal ženu za správného adepta, může nastat situace, kdy jí bude nabídnuta pracovní smlouva na dobu určitou z důvodu budoucího příchodu dítěte, která jí tak znevýhodní.

Ženy mohou být také na pracovním pohovoru tázány, zda plánují založit rodinu nebo kolik dětí nyní mají, a jak jsou staré. Tyto dotazy ve většině případů rozhodují o výši platu ženy. V obou případech výše zmíněné dotazy slouží pouze jako rozhodující prvek pro zaměstnavatele při výběru pracovníka. Není zde pochyb, že tyto otázky jsou zakázané a nevhodné. Zaměstnavatel se smí ptát pouze na informace, které jsou spojeny s uzavřením pracovní smlouvy²² nikoliv na osobní život uchazeče o práci. Žadatel o práci má možnost se ohradit oproti těmto druhům otázek a neodpovídat na ně, což ale může vést k jeho odmítnutí. Zaměstnavatel eventuálně zjistí, zda má žena děti, a to kvůli jejich daňovému zvýhodnění. Zaměstnavatel může nabýt dojem, že mu skutečnost o dětech byla zatajena a má možnost vypovědět smlouvu se zaměstnankyní, jelikož může uplatnit právo na 3 měsíční zkušební dobu, u které nemusí uvádět důvod výpovědi ani jedna strana.

Zaměstnavatel tedy zažívá dilema, zda-li vybrat ženu, či muže do pracovní pozice, i když jsou stejně dobře kvalifikovaní. Z většiny případů zvolí právě muže, nechce totiž investovat čas a peníze do někoho, kdo bude možná na určité období nedostupný.

Podle průzkumu z roku 2007 „*britské charitativní organizace Tommy's každá desátá matka uvádí, že její zaměstnavatel ji nepodpořil, když byla těhotná. A každá čtvrtá uvádí, že pocítovala tlak od svých šéfů, aby pracovala stejně jako předtím, než otěhotněla. Pro každou šestou ženu bylo sdělení zaměstnavateli, že čeká dítě, jedním z nejnepříjemnějších zážitků v její kariéře. Přesto téměř tři čtvrtiny respondentek plánovaly, že se po narození dítěte vrátí do práce. Bylo to ale diktováno především finančními důvody*“.²³

²¹ <http://alternativaplus.cz/pravni-poradna/pravni-minimum-pro-zamestnance-i-nezamestnane/chodim-do-prace/diskriminace/>

²² (jméno uchazeče, adresa, bankovní spojení, datum narození, druh zdravotní pojišťovny, případně rodné číslo pro odvody na sociální pojištění)

²³ http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozpinfo/citarna/clanky/ochrana_zdravi/tehotne_programy_prace.html

3.3 Diferenciace odměňování mužů a žen

Minulá kapitola obsahovala různé příčiny diskriminace žen. Jedním z dalších způsobů diskriminace žen, je diferenciace ve finančním ohodnocení oproti mužům. Ženy mají v České republice o 22 % menší zisk než muži²⁴, přestože „*princip stejné odměny za stejnou práci a právo na spravedlivou odměnu byl obsažen již ve Všeobecné deklaraci lidských práv z roku 1948*“ (HAVELKOVÁ, 2007: 26). Správné pojmenování pro rozdílné platové ohodnocení dvou osob, mající stejné vzdělání a pracovní zkušenosti se nazývá platová nerovnost. Hodně lidí si plete pojmy platová nerovnost a platový rozdíl, kdy druhý z výše jmenovaných existoval, existuje a bude existovat bez ohledu na to, zda je jedinec muž či žena. V podstatě platový rozdíl znamená, když jedinec s lepším vzděláním a větší mírou zkušeností dostává více peněz než jedinec, který má horší vzdělání a menší míru zkušenosti.²⁵ Tento pojem je velmi rozšířený napříč všemi kulturami a společnostmi. Dopracovat se na lepší pracovní pozici je možné pomocí odhodlání, tvrdé práce a péle. Navíc motivuje zaměstnance ve zlepšení jejich stávajících vědomostí a znalostí.

Platová nerovnost je nezákonná a také chápána jako diskriminační vůči ostatním zaměstnancům. Je v rozporu s principem rovné odměny za stejnou práci. Často se objevuje právě mezi mužem a ženou. Není žádným tajemstvím, že ženy dostávají za stejnou práci méně peněz než muži, což není spravedlivé. Kandidátka na roli prezidenta Spojených států amerických Hillary Clintonová, které byla považována především za feministickou představitelku demokratické strany, ve své volební kampani často upozorňovala na zlepšení práv pro ženy. Speciálně upozorňovala na platové nerovnosti těchto dvou pohlaví a situaci, kdy jsou stále výdělečně činnější muži. Bohužel, ani tak se jí nepodařilo vyhrát.

Diskriminace žen či mužů nemusí nastávat pouze v případě lepšího platového ohodnocení. Benefity a výhody jsou považovány za požitky, které by na stejné pracovní pozici měly být rovné oběma pohlavím. Za příklad se dá uvést používání služebního auta či služebního telefonu k soukromým účelům. Pokud bude muž disponovat těmito výhodami a žena, která je na stejné pozici, vykonávající stejnou práci nebude mít tuto možnost, můžeme to nazvat diskriminací.

²⁴ http://zpravy.idnes.cz/platy-zen-a-muzu-mzdy-rozdily-kampan-ministerstvo-prace-a-socialnich-veci-michaela-marksova-tom-ikz-/domaci.aspx?c=A160308_113305_domaci_fer

²⁵ <http://mujplat.cz/hlavni-stranka/platy-v-cr/rovnost-v-odmenovani-v-ceske-republice/casto-kladene-otazky-o-platovych-rozdilech-muzu-a-zen>

K diferenciaci platů mezi mužem a ženou může docházet i za předpokladu zaměstnavatelových sympatií k určitému pohlaví. Například přátelství může rozhodovat o výši platu a dalších výhodách. Za příklad platové nerovnosti se dá považovat rozdílná hrubá mzda paní Novákové a pana Dvořáka. Oba vykonávají stejnou práci a mají stejné vzdělání, avšak pan Dvořák je lépe finančně ohodnocen. Nedá se opomenout fakt, že pan Dvořák je se svým nadřízeným v přátelském vztahu. V tomto ohledu by se jednalo o porušení zásady rovného odměňování za stejnou práci.

3.3.1 Platová dominance mužů a žen v různých odvětvích

Tabulka 1: Lépe placené profese pro ženy do roku 2015 v ČR

profese	muž	žena	rozdíl
učitel ZŠ	22 900	23 100	200
recepční	16 600	17 000	400
personalista	25300	25 800	500
policista	26 900	27 500	600

Zdroj: www.platy.cz;²⁶ (tabulka č. 1)

Pozn. Vlastní zpracování (tabulka č. 1)

Datum: 15.09.2016 (tabulka č. 1)

Tabulka 2: Lépe placené profese pro muže do roku 2015 v ČR

Profese	muž	žena	rozdíl
Skladník	18 200	17 100	1100
Právník	37 700	36 100	1600
Farmaceut	32 900	29 200	3 700
projektový manažer IT	55 300	49 100	6200

Zdroj: www.platy.cz;²⁷ (tabulka č. 2)

Pozn. Vlastní zpracování (tabulka č. 2)

Datum: 15.09.2016 (tabulka č. 2)

Ne vždy je peněžní diference nevstřícná vůči ženám. Podle serveru Platy.cz, který provedl analýzu výdělků podle pohlaví na různých profesích, existují povolání, ve kterých naopak ženy svými výdělky předčí muže. Analýza byla provedena na 80 000 respondentech, kteří odpovídali anonymně. Dle výše uvedených poznatků zpracovaných v tabulce č. 1 je patrné, že největší finanční rozdíl je v řadách policie, kde je rozdíl mezi ohodnocením muže a ženy 600 Kč. Zatímco nejmenší rozdíl byl zjištěn v resortu školství, zejména u učitelů základních škol je diference 200 Kč.

²⁶ http://www.platy.cz/dokumenty/15793213357-8/vyse_platu/5476312.stm

²⁷ http://www.platy.cz/dokumenty/15793213357-8/vyse_platu/5476312.stm

Tabulka č. 2 poskytuje údaje o profesích, ve kterých jsou finančně zvýhodněni muži. Největší rozdíl je zobrazen v pozici projektového manažera a to 6200 Kč. Porovnáním obou tabulek můžeme říci, že u povolání, ve kterých jsou finančně zvýhodněni muži, jsou rozdíly mezi výdělkem obou pohlaví daleko vyšší než u povolání, ve kterých jsou finančně zvýhodněny ženy.

„S přibývajícím věkem se rozdíly v odměňování žen a mužů zvětšují. Zdá se, že je to způsobeno více než jen (výběrem) vzděláním. Obecně jsou dnes ženy stejně vzdělané jako muži, což je poměrně dost odlišná situace než před deseti a více lety. Zdá se, že platové rozdíly jsou způsobeny také dvěma navzájem propojenými faktory: to, že ženy častěji a po delší dobu pracují méně hodin než muži, a že mají tendenci přerušit svou kariéru. Muži naproti tomu mají sklon pracovat delší pracovní dobu a snaží se vyhnout přerušování kariéry. Takové delší nepřerušované pracovní zkušenosti přispívají k vyšším příjmům.“²⁸ Podle Havelkové (2007: 21) „muži mnohem častěji dosahují vyšších postů, které jsou lépe odměňovány“. Je to také způsobeno faktem, že muži jsou ráznější a sebevědomější v prosazování se do vyšších pozic či ve zvyšování platu, než ženy.

3.3.2 Otázka budoucího platu

Velice důležitým momentem je otázka: „*Jakou máte představu o výši svého měsíčního platu?*“ Velká řada odborníků doporučuje si říci o pár tisíc korun více, než bychom požadovali ve skutečnosti, jelikož zaměstnavatel může vždy cifru snižovat a těžko jen zvyšovat. Tato otázka slouží jako výborný nástroj z několika hledisek. Nejen že, zaměstnavatel pozná chování budoucího zaměstnance v situaci, která mu může být nepříjemná, ale také může ušetřit několik tisíc korun na jeho platu. Uchazeč o práci se, ale setkává s rizikem, že ho zaměstnanec odmítne hned na počátku, jelikož jeho požadavky jsou nad finanční rámec dané pozice.

Dalším názorem je vybrat si „*zlatý střed*“, kdy nebudu čelit riziku vysoké ani nízké cifry a zaměstnavatele touto odpovědí nepopudím. Je dobré si stanovit minimální částku, pod kterou člověk nepůjde. Budoucí uchazeči o práci by si měli udělat průzkum na internetu za kolik je stejná práce poptávána u konkurence. Právě podceňování nástupního platu může být jedním z následků rozdílného hodnocení mužů a žen. Tento fakt může přetrvávat po celou dobu pracovního poměru.

²⁸ <http://mujplat.cz/hlavni-stranka/platy-v-cr/rovnost-v-odmenovani-v-ceske-republice/casto-kladene-otazky-o-platovych-rozdilech-muzu-a-zen>

3.3.3 Důvody finanční nerovnosti

Rozdílností v platech mužů a žen je celá spousta. Mezi nejčastější patří:

- kariérní výpadek
- zažitá stereotypy
- vzdělání
- věk
- obor výkonu práce
- region výkonu práce

3.3.3.1 Kariérní výpadek

Ženy se snaží držet krok s muži a mohou se ve svém životě rozhodnout, zda zvolí možnost založit rodinu nebo budovat kariéru, jelikož nechtějí přijít o to, čeho doposud vybudovali. Z většiny případů dá žena přednost rodinně před prací a to může být okamžik k oddálení výhodnějších a lépe placených pracovních pozic. Při těhotenství se pár musí rozhodnout, kdo zůstane s dítětem doma na rodičovské dovolené. Podle Havelkové (2007) v 99 % případů je právě žena, která je na rodičovské dovolené s novorozencem, jelikož má často nižší plat a to je pro rodinu ekonomicky přijatelnější. Je zde, ale i možnost pro muže využít rodičovskou dovolenou.

3.3.3.2 Zažitá stereotypy

Je až směšné, jak dnešní společnost neustále věří nebo chce věřit v zastaralou myšlenku, kdy se žena stará o domácnost a děti, zatímco muž je živitelem rodiny, který buduje kariéru. Právě tyto stereotypy „znevýhodňují nejen ženy (převážně na trhu práce), ale i muže (v rodině), od kterých se naopak očekává, že věnují práci veškerý svůj čas“. (DOLEŽALOVÁ IN FIALOVÁ, 2010: 9). Této myšlenky se drží především zaměstnavatelé, kteří dávají více přesčasů mužům, jelikož je pořád považují za živitele rodiny.

3.3.3.3 Mzdová diferenciacie v odlišných úrovních vzdělání za rok 2015

Tabulka 3: Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví v roce 2015 v ČR

Vzdělání	Podíl zaměstnanců v %			Medián mezd v Kč			Průměrná mzda v Kč		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
CELKEM	100	55,08	44,92	23 726	25 688	21 461	27 811	30 842	24 094
Základní a nedokončené	5,51	2,74	2,77	16 786	19 020	15 337	16 554	24 094	16 554
střední bez maturity	33,93	22,17	11,76	19 943	22 492	16 124	21 307	23 424	17 315
střední s maturitou	36,17	17,51	18,65	24 584	27 386	22 718	27 260	30 546	24 175
vyšší odborné a bakalářské	4,83	1,98	2,85	27 543	32 200	25 127	31 507	37 365	27 444
vysokoškolské	16,98	9,35	7,63	34 029	39 524	30 086	44 360	51 095	36 104
neuvedeno	2,59	1,32	1,26	21 839	23 390	20 133	25 667	28 751	22 444

Zdroj: Český statistický úřad ²⁹

Pozn: vlastní zpracování

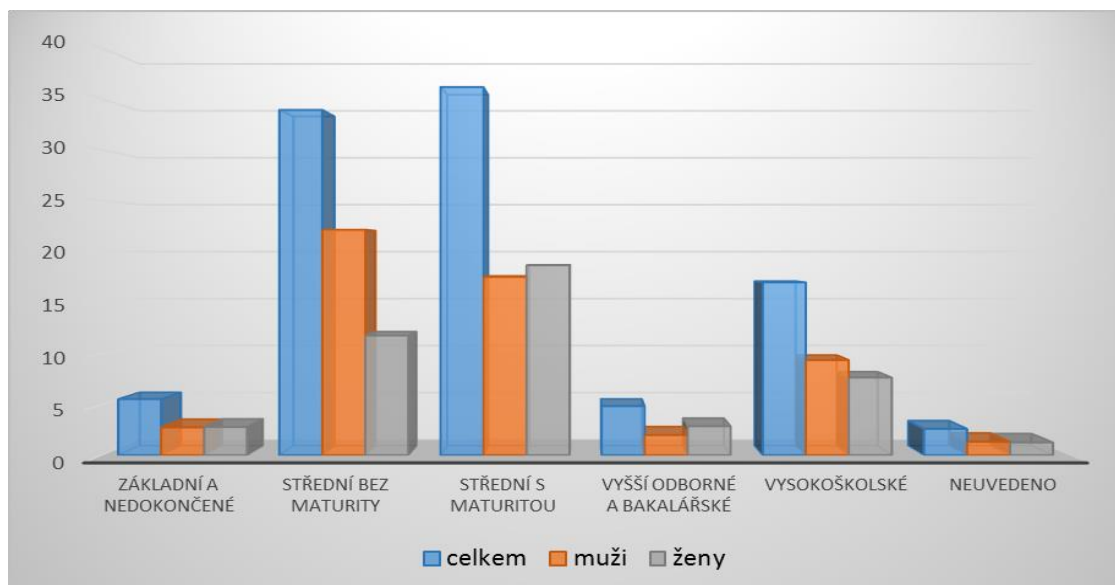
Datum: 20.09.2016

Pro interpretaci výsledků z tabulek budou použity hodnoty ze sloupce medián, jelikož na průměrnou mzdu dosáhne ani ne třetina lidí a další dvě třetiny této hranice zdaleka nedosáhnou.

Průměrná mzda je tak navyšována lidmi s vyšším finančním příjmem a neodpovídala by reálným ukazatelům. Průměrná mzda slouží pouze jako informativní prvek. Zdálo by se logické soudit, že důvod k mzdové diferenciaci mužů a žen, je způsoben jejich vzděláním. Například, pokud by muži dosahovali většího stupně vzdělání než ženy, byla by jejich mzda odpovídající. Ženy, ale dosahují téměř stejné, ba i někdy lepší úrovně vzdělání a i přesto jsou méně odměňovány. Větší procento mužů v zaměstnání zaujímají středoškoláci bez maturity a vysokoškoláci.

²⁹ <https://www.czso.cz/documents/10180/32846295/11002616A4.pdf/795bd0c1-1313-4658-a067-fb7daea9bb9b?version=1.0>

Graf 1: Struktura zaměstnanců podle vzdělání v ČR



Zdroj: Český statistický úřad ³⁰

Pozn: vlastní zpracování

Datum: 20.09.2016

Naopak ženy se základním a nedokončeným vzděláním, středním vzděláním s maturitou a vyšším odborným a bakalářským vzděláním zaujímají větší počet míst v zaměstnání než muži. Nejvyšší mzdu pobírají absolventi vysokých škol, kdy mediánová mzda je o 9 438 Kč větší než u žen. Paradoxem je, že větší podíl žen v určitých kategoriích vzdělání, nemá vliv na jejich mzdové ohodnocení. Přestože jsou muži v daných kategoriích zastoupeni méně jejich mzda je vyšší.

Nejvíce zaměstnanců disponuje středním vzděláním s maturitou, což je o 2,24% více než podíl zaměstnanců středních škol bez maturit. Nejnižší stupeň vzdělání dosahuje 5,51% zaměstnanců a jejich mzda je tak dvakrát menší oproti absolventům vysokých škol. Muži, kteří mají dokončené vyšší odborné a bakalářské vzdělání jsou ohodnocováni 32 200 Kč, zatímco ženy s vysokou školou mají 30 086. Daný rozdíl (2114 Kč) může být promítnut do nástupního finančního ohodnocení, které se postupem času zvětšuje. Můžeme tedy říci, že rozdílnost v ohodnocování obou pohlaví začíná právě úrovní vzdělání.

³⁰ <https://www.czso.cz/documents/10180/32846295/11002616A4.pdf/795bd0c1-1313-4658-a067-fb7daea9bb9b?version=1.0>

3.3.3.4 Mzdová diferenciacie z pohledu na věk za rok 2015

Tabulka 4: Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví v ČR v roce 2015

VĚK ZAMĚŠTNANCI	Podíl zaměstnanců v %			Medián mezd v Kč			Průměrná mzda v Kč		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
CELKEM	100	55,08	44,92	23 726	25 688	21 461	27 811	30 842	24 904
do 19 let	0,21	0,14	0,07	16 293	17 287	15 230	17 065	17 747	15 580
od 20 do 24 let	5,3	3,22	2,08	18 928	20 217	17 196	19 680	20 738	18 044
od 25 do 29 let	10,24	5,91	4,33	23 039	24 265	21 639	24 750	25 853	23 245
od 30 do 34 let	11,09	6,89	4,2	25 073	26 610	22 725	28 635	30 480	25 605
od 35 do 39 let	14,57	8,33	6,24	24 711	27 877	21 334	29 902	34 036	24 379
od 40 do 44 let	15,84	8,11	7,73	24 343	27 649	21 401	29 489	34 459	24 273
od 45 do 49 let	12,91	6,42	6,5	23 978	26 898	21 389	28 582	33 117	24 103
od 50 do 54 let	12,15	5,98	6,18	24 241	26 262	22 258	28 041	31 738	24 463
od 55 do 59 let	10,93	5,46	5,47	23 349	24 750	21 701	26 782	29 552	24 013
od 60 do 64 let	5,37	3,7	1,66	24 946	24 970	24 861	29 178	29 973	27 410
od 65 a více let	1,38	0,9	0,48	22 692	24 274	19 205	29 023	31 708	23 988
průměrný věk zaměstnanců	42,5	42,1	42,9						

Zdroj: Český statistický úřad ³¹

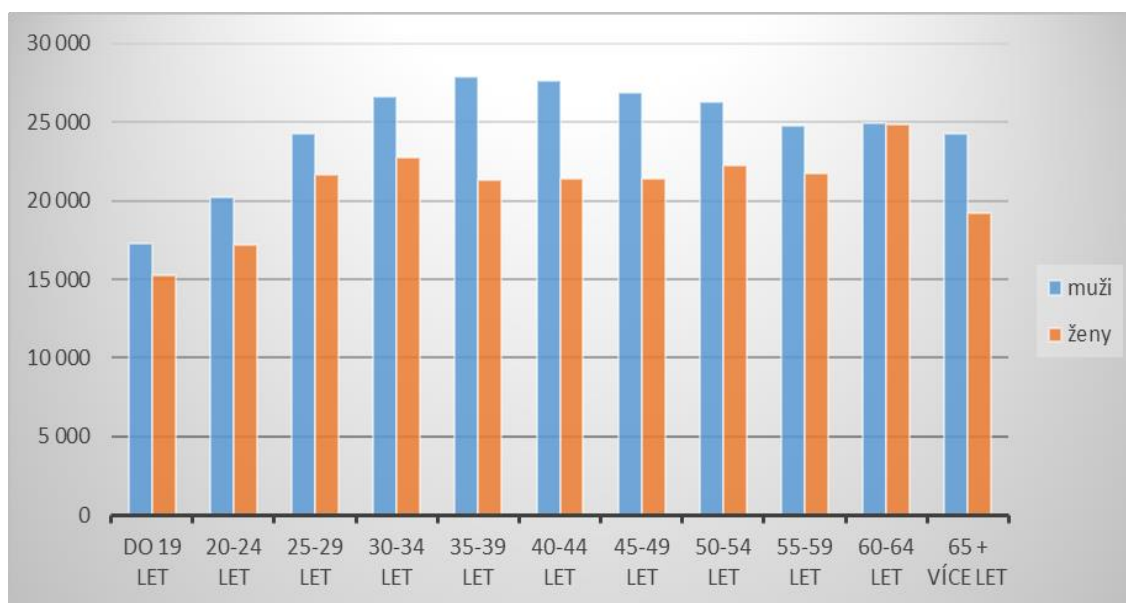
Pozn: vlastní zpracování

Datum: 20.09.2016

Při rozdělení věku do 11 úrovní dochází k diferenciaci mezd jak u mužů či žen. Největší mediánovou mzdu pocítují muži od 35 do 39 let (27 877 Kč) a ženy od 60 do 64 let (24 861 Kč). Naopak nejmenší mediánovou mzdou je období do 19 let. Tato mzda je naprosto adekvátní danému věku. Nedá se opomenout, že v reálném světě zajímají zaměstnavatele hlavně zkušenosti. Většina mladých lidí, ale nemá dostatečnou praxi a zatím nic neumí. Cestu za lepší mzdou si, tak musí sami vypracovat. Zaměstnavatelé vždy raději přijmou uchazeče s delší pracovní zkušenosti, než úplného nováčka

³¹ <https://www.czso.cz/documents/10180/32846295/11002616A3.pdf/feb10e28-99cb-4eba-8efa-ca9480215570?version=1.0>

Graf 2: Medián hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví v ČR



Zdroj: Český statistický úřad ³²

Pozn: vlastní zpracování

Datum: 20.09.2016

Zástupci obou pohlaví začínají svou mzdu na relativně nízkém bodu a s přibývajícím věkem se jim dostává lepších peněžních ohodnocení. Toto stádium pokračuje u mužů až do 39 let, poté se mzda začíná postupem času snižovat. U žen je tento přechod ovlivněn vrácením se z mateřské dovolené, a tak menší výplata začíná o něco dříve než u mužů a to v 35 letech. Klesání mezd u žen od 35 let není konstantním jevem, ale má spíše proměnlivou charakteristiku. Zajímavé je, že pokud žena dosáhne 40 let, její mzda se začíná z dlouhodobého hlediska opět zvyšovat až do 64 let. Příčinou může být odchod do důchodu starších zaměstnanců a jejich nahrazení mladšími kolegy s novějšími nápady, ale také stabilita v zaměstnání. Každopádně dochází k opětovnému nárůstu mezd ve prospěch mužů i v případě rozdílných věkových skupin. Ženy jsou tak opět znevýhodněny.

³² <https://www.czso.cz/documents/10180/32846295/11002616A3.pdf/feb10e28-99cb-4eba-8efa-ca9480215570?version=1.0>

3.3.3.5 Mzdová diference v odlišných pracovních odvětvích za rok 2015

Tabulka 5: Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle odvětví a pohlaví v ČR za rok 2015

ODVĚTVÍ	Podíl zaměstnanců v %			Medián mezd v Kč			Průměrná mzda v Kč		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
A-S CELKEM	100	55,08	44,92	23 726	25 688	21 461	27 811	30 842	24 904
A Zemědělství, lesnictví a rybář	2,58	1,77	0,8	21 477	22 434	18 897	22 598	23 833	19 866
B Těžba a dobývání	0,77	0,67	0,1	30 409	31 106	25 023	33 292	34 053	27 941
C Zpracovatelský průmysl	28,51	18,54	9,98	24 401	26 914	19 886	28 159	31 234	22 444
D Výroba a rozvod elektř., plynu a tepla	0,77	0,6	0,18	36 611	37 820	33 240	42 159	43 895	36 298
E Zásobování vodou	1,35	1,03	0,32	23 683	23 933	22 505	25 834	26 248	24 497
B-E Průmysl CELKEM	31,41	20,84	10,57	24 718	27 075	20 096	28 529	31 440	22 788
F Stavebnictví	5,4	4,55	0,84	21 768	22 164	19 124	25 173	25 681	22 435
G Obchod, opravy motor. vozidel	12,98	6,21	6,77	19 835	23 351	17 472	25 663	30 120	21 574
H Doprava a skladování	6,48	4,72	1,76	23 717	24 115	22 908	25 893	26 279	24 862
I Ubytování, stravování a pohostinství	2,78	1,27	1,51	12 430	12 175	12 847	15 658	16 369	15 059
J Informační a komunikační čin.	2,68	1,88	0,8	39 236	43 560	30 771	49 043	54 476	36 309
K Peněžnictví a pojišťovnictví	1,88	0,73	1,15	37 790	49 375	32 828	50 280	66 985	39 643
L Činnosti v oblasti nemovitostí	1,25	0,62	0,63	21 307	22 284	20 948	24 271	25 516	23 050
M Profesní, vědecké a techn. čin.	4,19	2,18	2,01	25 926	29 142	23 582	33 688	38 302	28 690
N Administrativní a podpůrné čin.	4,34	2,42	1,93	15 422	15 724	15 016	18 898	19 536	18 098
O VS a obrana, povinné soc. zabezpeč.	7,68	3,81	3,87	28 254	30 636	26 400	29 985	31 994	28 005
P Vzdělávání	6,7	1,59	5,11	25 796	28 629	25 032	27 206	33 733	25 173
Q Zdravotní a soc. péče	7,19	1,37	5,81	23 640	26 811	23 118	27 705	36 649	25 591
R Kulturní, zábavní a rekreač. čin.	1,3	0,62	0,68	20 635	21 680	19 935	22 813	24 715	21 072
S Ostatní činnosti	1,15	0,47	0,67	17 453	20 494	16 629	21 680	26 855	18 034

Zdroj: Český statistický úřad³³

Pozn: vlastní zpracování

Datum: 20.09.2016

Rozhodování jedince o budoucí práci může být ovlivněno celou řadou faktorů. Mezi jeden z důležitějších patří i velikost výdělku. Pracovní trh je rozdělen na jednotlivá odvětví a každé z nich má převládající počty zaměstnanců. Největší počet zaměstnanců se nachází ve zpracovatelském průmyslu - 28,51%. Zastoupení mužů v tomto oboru převládá nad ženami o

³³ <https://www.czso.cz/documents/10180/32846295/11002616A5.pdf/d1794f58-3a09-4412-936a-7be7126c743a?version=1.0>

8,56%. V předchozích dvou tabulkách jsme se nesetkali s mzdovou dominancí žen nad muži, při rozdělení jednotlivých odvětví vidíme, že ženy dominují z finančního hlediska alespoň v jedné oblasti „ubytování, stravování a pohostinství“. Z hlediska četnosti zaměstnanců ve zdravotnictví vedou ženy, na druhou stranu jejich finanční ohodnocení je o 3693 Kč menší. „Ženy mají nižší příjmy z několika důvodů: jsou více zastoupeny v nižších pozicích, tedy i méně placených, jsou více zaměstnány v sektorech (školství, zdravotnictví, služby), které jsou méně finančně hodnoceny než sektory, ve kterých jsou více zastoupeni muži“.

(DOLEŽALOVÁ IN FIALOVÁ, 2010: 9).

3.3.3.6 Mzdová diference v regionech na území ČR za rok 2015

Tabulka 6: Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v regionech České republiky

REGION SOUDRŽNOSTI/KRAJ	Podíl zaměstnanců v %			Medián mezd v Kč			Průměrná mzda v Kč		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
PRAHA	19,1	10,14	8,96	28 677	31 321	26 409	36 371	41 171	28 677
STŘEDNÍ ČECHY	10,24	5,89	4,35	24 582	26 893	21 563	27 997	31 163	24 582
JIHOZÁPAD	10,85	5,99	4,86	23 359	25 229	21 268	26 101	28 651	23 359
SEVEROZÁPAD	8,73	4,59	4,14	22 411	24 352	20 332	24 991	27 501	22 411
SEVEROVÝCHOD	13,39	7,48	5,91	22 837	24 645	20 744	25 399	27 851	22 837
JIHOVÝCHOD	15,92	8,8	7,12	23 110	25 252	20 551	26 541	29 658	23 110
STŘEDNÍ MORAVA	10,84	6	4,84	21 858	23 935	19 296	24 569	27 226	21 858
MORAVSKOSLEZSKO	10,93	6,05	4,87	23 116	25 361	20 311	25 475	28 157	23 116
Hl. m. Praha	19,1	10,14	8,96	28 677	31 321	26 409	36 371	41 171	28 677
Středočeský kraj	10,24	5,89	4,35	24 582	26 893	21 563	27 997	31 163	24 582
Jihočeský kraj	5,6	3,12	2,47	22 697	24 409	20 643	25 246	27 645	22 697
Píseňský kraj	5,25	2,86	2,38	24 135	26 204	21 946	27 013	29 748	24 135
Karlovarský kraj	2,3	1,15	1,14	21 747	23 968	19 709	24 119	26 536	21 747
Ústecký kraj	6,44	3,44	3	22 644	24 455	20 556	25 301	27 825	22 644
Liberecký kraj	3,71	2,02	1,7	23 946	25 813	21 518	26 358	29 250	23 946
Královehradecký kraj	5,05	2,79	2,27	22 521	24 032	20 715	25 192	27 457	22 521
Pardubický kraj	4,62	2,68	1,95	22 283	24 205	20 072	24 856	27 207	22 283
Kraj Vysočina	4,53	2,46	2,07	22 600	25 294	19 636	25 258	28 549	22 600
Jihomoravský kraj	11,39	6,34	5,05	23 328	25 248	21 012	27 051	30 088	23 328
Olomoucký kraj	5,65	3,11	2,53	21 918	23 789	19 640	24 584	26 971	21 918
Zlínský kraj	5,19	2,88	2,31	21 770	24 086	19 044	24 554	27 501	21 770
Moravskoslezský kraj	10,93	6,05	4,87	23 116	25 361	20311	25 475	28 157	23116

Zdroj: ČSÚ³⁴, Pozn: vlastní zpracování, Datum: 20.09.2016

³⁴ <https://www.czso.cz/documents/10180/32846295/11002616B1.pdf/af747271-d13a-454f-850b-e035ab10ad37?version=1.0>

Nejlepších celkových výsledků mediánových mezd v České republice dosáhlo hlavní město Praha a to s 28 677 Kč. Na druhou stranu se nejhůře umístil kraj karlovarský s 24 747 Kč. Velikost mediánových mezd je do jisté míry ovlivněna nezaměstnaností obyvatel v daném kraji. Karlovarský kraj se potýká v poslední době s mnohem větší nezaměstnaností než Praha a proto je znatelný celkový rozdíl mezd. Kraj Vysočina dosahuje největšího rozdílu v porovnání mediánových mezd mezi muži a ženy (5 658 Kč). Při srovnání mezd mužů i žen ve všech krajích získáme nejnižší částku v Královéhradeckém kraji (3 317). V případě možnosti stěhování se za lepším výdělkem by byly jak pro muže, tak i ženy nejlepší tyto kraje: Středočeský, Plzeňský a Praha. Kraje, které vyšly z výsledků nejhůře, jako nejhorší kvůli nízké mzdě pro ženy jsou Zlínský kraj a Vysočina. Pro muže jsou to kraje Olomoucký a Královéhradecký.

3.4 Diskriminace v pracovněprávních vztazích s rasovým potenciálem

Většina lidí si spojuje rasovou diskriminaci pouze jako rozlišení založené na rase. Ve skutečnosti je tomu naopak. Rasová diskriminace se nevztahuje výlučně k samotné rase např. europoidní-běloch, mongoloidní-asiat, negroidní-černoch. Za její správný výklad se dá považovat tato citace: „Výraz *"rasová diskriminace"* v této úmluvě znamená jakékoli rozlišování, vylučování, omezování nebo zvýhodňování založené na rase, barvě pleti, rodovém nebo národnostním nebo etnickém původu“³⁵. To znamená, že i diskriminace Romů, jako etnika, spadá pod kategorii rasové diskriminace.

3.4.1 Problematika zaměstnávání Romů v ČR

Největší etnickou skupinou u nás se stává skupina Romů. Romové jsou nechvalně známí svou pověstí. Zaměstnávání Romů na území České republiky je stále nevyřešeným a z většiny názorů občanů republiky negativním problémem. Lidé vnímají Romy většinou jako příživníky, povaleče a kriminálníky. Avšak, do stejného pytle přidávají i Romy, kteří řádně pracují. Problémem jsou ony xenofobní názory.

*„Podle poslední vládní zprávy o stavu romské menšiny žije v Česku kolem 242 tisíc Romů. Vláda ve své strategii romské integrace uvádí, že se třetina až polovina z nich potýká s dopady sociálního vyloučení.“*³⁶ Majoritní část lidu České republiky se cítí dotčena

³⁵ <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/umluva-ras.diskriminace.pdf>

³⁶ http://zpravy.idnes.cz/index-inkluzie-situace-romu-se-zlepsuje-d9t-domaci.aspx?c=A160408_131947_domaci_jkk

podporováním Romů finančními prostředky, kteří nepracují nebo se nacházejí ve finanční tísní. Právě tento důvod je kamenem úrazu na názor Romů. Musíme si však uvědomit, že situace Romů se nevyřeší sama a stát jí musí jít částečně naproti. Otázkou je, do jaké míry bude pomáhat finanční podpora skupině, která nemá sebemenší chuť ke zlepšení situace a pouze využívá státní podpory.

3.4.2 Proč jsou Romové diskriminováni při přijetí do pracovněprávního vztahu

Hlavní příčinou je jejich pověst zlodějů a nechť k práci, která škodí těm, kteří jsou přesným opakem. Jejich pověst může být do určité míry pravdivá nebo smyšlená. Fakt, který není výmyslem, je však jejich míra vzdělání. „Podle indexu se situace Romů v Česku od roku 2005 do roku 2015 zlepšila, pokroky jsou ale jen malé. Zatímco před desetiletím základní školu dokončilo 80 procent romských dětí, nyní je to 83 procent.³⁷“ Z této informace je viditelné, že 17 procent romských dětí nemá dokončenou ani základní školu. Problémem může být tedy jejich vzdělání, které hraje vysokou roli při přijímacím pohovoru.

Oproti době před 30 lety se dnes pohled na úroveň vzdělání rapidně změnil. Dnes je středoškolské vzdělání naprosto běžnou a očekávanou mírou vzdělání, oproti době před 30 lety. Dle informací indexu romské inkluze za rok 2015 má středoškolské vzdělání pouze 24 procent Romů oproti 68 procent celkové populace Česka. Na vysokoškolské vzdělání dosáhne pouhých 14 procent Romů oproti 19 procentům populace Česka³⁸. Je tedy statisticky více pravděpodobné, že mnohem větší uplatnění na zaměstnání má část populace s 68 procenty. Šanci na obsazení dané pracovní pozice mají všichni, někdo větší a někdo menší, je ale důležité, aby zaměstnavatel vybíral spravedlivě a nenechal se ovlivnit předsudky.

K diskriminaci Romů nemusí docházet pouze z důvodu jejich vzdělání, ale také kvůli nesnášenlivosti jejich etnika, což nemusí být podloženo pádnými důvody.

3.4.3 Jak se nestát součástí rasové diskriminace

Na rozdíl od malých či rodinných firem velké korporace zaměstnávají i zahraniční pracovníky jiné národnosti a barvy pleti. Velké korporace z valné většiny netrpí xenofobními představami o pracovnících s jinou barvou kůže a uvítají každého, kdo jim pomůže ve zlepšení chodu firmy. Zároveň v nadnárodních korporacích panuje striktní dodržování antidiskriminace a etického kodexu.

³⁷ http://zpravy.idnes.cz/index-inkluze-situace-romu-se-zlepsuje-d9t-domaci.aspx?c=A160408_131947_domaci_jkk

³⁸ http://www.romadecade.org/cms/upload/file/9810_file1_roma-inclusion-index-2015-s.pdf

















Založení vlastního podnikání je také cestou, jak se vyhnout diskriminaci s rasovým potenciálem. Ve většině případů je vyžadován větší finanční kapitál a tak je pro většinu lidí tento způsob nerealizovatelný.

3.4.4 Diskriminace s rasovým potenciálem

V předešlých kapitolách byla popsána pouze na diskriminace Romů na území České republiky. Je to z toho důvodu, že tato rozrůstající se menšina je jednou z největších etnických skupin v České republice a velká část obyvatel k ní chová odpor. Na úkor špatné pověsti celé skupiny Romů doplácet ti, kteří pracují pravidelně nebo pracovat chtějí. Právě ti, kteří mají chuť pracovat, se stávají terčem posměchu nebo jsou kvůli jejich barvě pleti odmítáni do pracovního poměru. Ovšem na druhou stranu v České republice existuje více ras či etnik, kteří se mohou stát obětí rasové diskriminace.

Obrázek 1: Diskriminace v Evropské Unii 2015

Otázka: *Jak moc spokojený by jste se cítil v zaměstnání s kolegy z uvedených skupin na stupnici 1-10, kdy „1“ znamená „necítil bych se vůbec spokojený“ a „10“ znamená „cítil bych se naprosto spokojený“.*

		A white person	A black person	An Asian person	A Roma person
	EU28	94%	83%	83%	63%
	BE	94%	86%	87%	57%
	BG	94%	58%	67%	43%
	CZ	91%	53%	51%	29%
	DK	98%	96%	94%	70%
	DE	89%	81%	81%	58%
	EE	95%	65%	70%	48%
	IE	96%	93%	91%	77%
	EL	97%	76%	74%	50%
	ES	98%	90%	89%	81%
	FR	98%	94%	95%	71%
	SI	91%	78%	77%	66%
	SK	86%	48%	49%	41%
	FI	89%	77%	76%	64%
	SE	98%	97%	97%	87%
	UK	95%	95%	91%	79%

Highest percentage per country
 Highest percentage per item

Lowest percentage per country
 Lowest percentage per item

Zdroj: EC.EUROPA ³⁹
 Pozn: vlastní zpracování
 Datum: 09.02.2017

³⁹<http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077>

Dle výše uvedených výsledků v roce 2015 z veřejného mínění občanů Evropských států vyplývá, že v ČR by se nejméně spokojeni cítili kolegové v kolektivu s Romem. Naopak spolupráce s osobou bílé barvy pleti dosahuje největšího procentuálního zastoupení. Afroameričan či Asiat se neumístili ani kladně, ale ani záporně. Výsledky průzkumu této skupiny se pohybují kolem 50%. Země, která projevila nejmenší procento rasové diskriminace, je Švédsko. Jejich výsledky se dají považovat za nejlepší v celé Evropské unii.

Poslední dva roky Evropou oťrásá uprchlická krize, která do jisté míry mohla změnit poměry rasové diskriminace ve všech zemích Evropy. Na rasové diskriminaci může mít jistě svůj podíl i kriminalita páchaná uprchlíky ze zemí blízkého Východu, zejména ze Sýrie a v neposlední řadě strach z teroristických útoků, které podnikají arabští radikálové.

3.5 Šikana na pracovišti

S šikanou se setkala většina lidí, ať už v útlém věku ve škole, či na vojně, ale málokdo předpokládal, že na ní narazí i v budoucím zaměstnání. Šikanování se mohli stát přímým terčem úmyslného fyzického i psychického útlačku nebo svědkem šikany. Oproti šikaně v útlém věku, kdy se jedná převážně o fyzickou šikanu, se v zaměstnání vyskytuje výhradně šikana psychického rázu. Fyzické útoky jsou zaznamenány pouze minoritně.

3.5.1 Mobbing, bossing, staffing

Mobbing, bossing, staffing jsou anglická slova vyjadřující formy šikany. Jedná se o „*agresivní chování zaměřené proti jedinci či skupině s úmyslem způsobit oběti (obětem) trýzeň anebo ji zastrašit*“⁴⁰. Rozdíl ve výše zmíněných pojmech je pouze v osobách provádějících šikanu.

3.5.1.1 Mobbing

Pojem mobbing byl zaveden Konradem Lorenzem a vychází z anglického slova „to mob“, která znamená napadnout, urážet, útočit. Konrad Lorenz popisoval chování zvířat ve skupině, která si chrání svoje teritorium před nepřítelem tím, že na vetřelce zaútočí jako celek⁴¹. Za charakteristický příklad se dá považovat stádo buvolů, která se na lva usilujícího o kořist rozeběhne a snaží se ho zastrašit.

⁴⁰ <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/sikana>

⁴¹ <http://finance.idnes.cz/mobbing-skruty-teror-na-pracovisti-d6a-/podnikani.aspx?c=2003M007Z01A1>

„Podle právní praxe musí mobbing trvat nejméně šest měsíců a opakovat se alespoň jednou týdně“⁴². Za mobbing se dají považovat nadávky, naschvály a další nepříjemnosti ze strany kolektivu. Hlavním cílem je donutit oběť ukončit pracovní poměr.

3.5.1.2 Bossing

Nemusí se jednat pouze o šikanu ze strany zaměstnavatele, ale i ze strany nadřízeného. Vedoucí pracovník disponuje daleko větší mocí, než jeho podřízený, a proto může docházet k zneužití této moci vůči osobě podřízeného. Nadřízený by si neměl vybíjet svůj vztek na ostatních podřízených a měl by postupovat spravedlivě ve všech směrech pracovního vztahu.

3.5.1.3 Staffing

Staffing je protipólem bossingu, kdy se nejedná o šikanování „ze shora“, ale „ze zdola“. V minulosti se jednalo o ojedinělý výskyt tohoto druhu šikany, ale v současnosti je tento pojem stále více zaznamenáván v pracovních vztazích. Podstatou staffingu je šikana podřízených vůči jejich nadřízeným. Tento pojem bývá často spojován s údajnou neschopností nadřízeného, ať už v čistě pracovní rovině či v rovině vztahů na pracovišti. Vedoucí nemusí často vědět, že jeho podřízený o něm rozšiřují nepravdivé informace a tak je pro něj velmi těžké se jakkoliv bránit. Většina těchto podřízených se vůči svému vedoucímu při osobním kontaktu tváří loajálně, avšak za zády ho pak pomlouvají.

Není žádným tajemstvím, že většina podřízených svého nadřízeného nemá ráda, ale existuje určitá hranice slušnosti a pokory, která by měla v tomto vztahu existovat. Modelovým příkladem staffingu je nastoupení nového vedoucího na pozici jeho předchůdce. Podřízený, kteří jsou ve firmě déle si mohou myslet, že právě oni jsou ideálními kandidáty na pozici jejich bývalého šéfa a v případě, že je vybrán externí zaměstnanec na pozici vedoucího, mohou k němu už od počátku chovat nenávisť. Ta se může projevovat pomluvami, neustálým opravováním svého šéfa, zatajováním důležitých informací pro chod firmy atd. Cílem staffingu je odstranění nadřízeného z vedoucí pozice.

3.5.1.4 Sexuální obtěžování

Rovněž známé i pod anglickým slovem „sexual harassment“. „Zákoník práce sexuální obtěžování definuje v § 1 odst. 9 jako „jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně

⁴² <http://www.pravnilinka.cz/bezplatna-pravni-poradna-zdarma/sikana-na-pracovisti.html>

vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů“⁴³. Většina lidí si při pojmu sexuální obtěžování vybaví situaci, kdy muži dávají nemravné návrhy ženám. Ovšem jsou známy i případy, kdy byly ženy původcem toho jednání.

Spousta lidí si, ale neuvědomuje, že tento projev jednání vykonává. Mohou se tak dostat do potíží úplně zbytečně. Za nejvíce rozšířený projev sexuálního obtěžování se dá považovat řetězové rozposílání emailů s lechtivou tematikou. Pokud mají ženy s těmito emaily problémy, měly by nesouhlas vyjádřit písemně a co nejrychleji, aby měli důkaz při zvýšení množství obtěžování. Mezi jednotlivé formy obtěžování také patří: otázky na sexuální život, dvojmyslné gesta nebo narážky, fyzické dotýkání, sexuální návrhy, nemravné telefonáty či SMS, nabídky na schůzku i přes nezájem atd.

3.5.1.5 Jak bojovat s obtěžováním a šikanou

Zaměstnanci či nadřízení by si měli být vědomi jejich práv a respektovat, tak i práva druhého jedince. V případě, kdy dojde k porušení těchto pravidel, oběti by se neměli bát obrátit na své blízké, rodinu nebo tento způsob chování nahlásit. Podřízení a rovněž i nadřízení si musí uvědomit, že nepřátelské a negativní prostředí bude plodit pouze negativní výsledky a ovlivní chod celé firmy nebo oddělení. Jelikož naprostá většina zaměstnanců tráví v zaměstnání 8 hodin či více, může se pro ně jejich 1/3 dne stát naprostým utrpením, které může vést k psychickému selhání, odchodu ze zaměstnání, či sebevraždě. Většina velkých organizací a nadnárodních firem je velice striktní k jakékoliv formě šikany nebo obtěžování a při zjištění jejich vzniku ji řeší okamžitě.

Pokud člověk nabude dojmu, že se stal obětí šikany či sexuálního obtěžování nesmí čekat, jelikož ve většině případů mají tyto situace vzrůstající intenzitu. Zaměstnanci se často bojí, že si nahlášením problému, akorát uškodí a proto nechávají pachatele bez trestu. Musejí se uvědomit, že ve firmě nemusí být obětí jenom oni a zveřejnění jejich případu může dodat odvahu i ostatním šikanovaným spolupracovníkům. Oběti mohou pachatele konfrontovat přímo a sdělit mu, že si nepřejí, aby je nadále obtěžoval či ohlásit toto jednání na příslušné úřady nebo na oddělení „human resources“. Pomoc od psychologa je dobrým krokem, jak se z celkového náporu nezhroutit a neztratit nervy. Člověk musí v první řadě myslet na svoje zdraví a v případě nevyřešení či popírání problému může hledat nové zaměstnání, ve kterém se bude cítit lépe.

⁴³ <https://www.epravo.cz/top/clanky/sexualni-obtezovani-a-jeho-postih-36540.html>

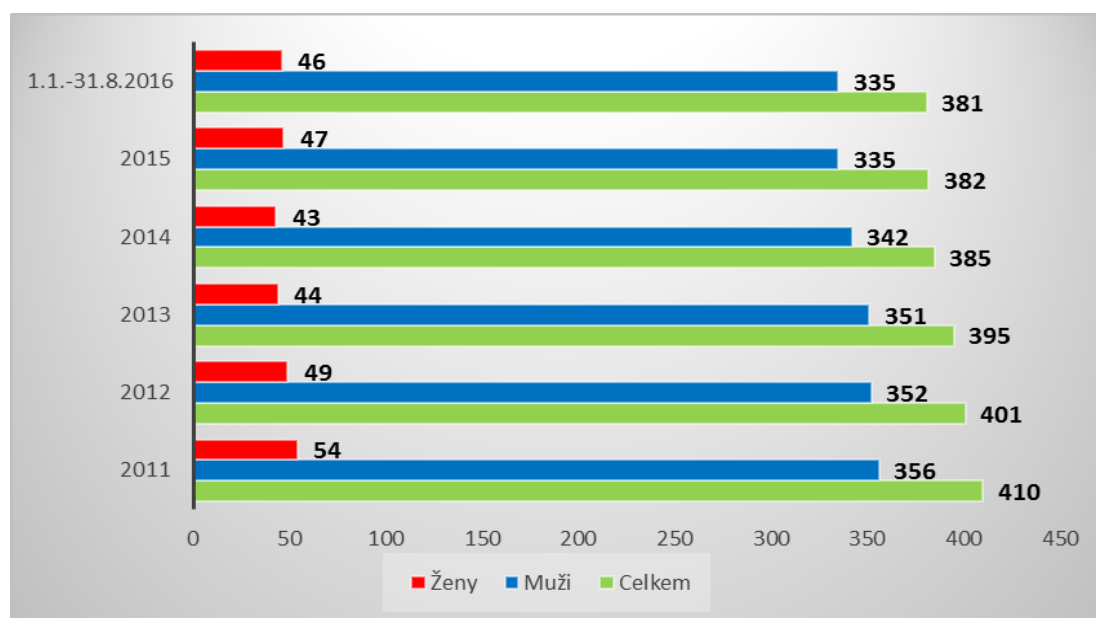
4 Vlastní práce

Teoretická část má za úkol seznámit čtenáře se základními pojmy, druhovým rozdělením a statistickými údaji.

Praktická část je složena z více částí, které navzájem souvisejí. V první řadě jsou použity interní data z DP, které poskytují doplňující informace k rozuzlení problematiky diskriminace. Dále jsou porovnány mzdy mezi muži a ženami. V konečné fázi je zobrazen dotazníkový průzkum zaměstnanců a následná interpretace výsledků včetně uvedení opatření pro zmírnění nejvíce se vyskytované diskriminace v dopravním podniku.

4.1 Vývoj zaměstnanosti v dopravním podniku za posledních 6 let

Graf 3: Počet zaměstnanců 2011-2016



Zdroj: interní dokumenty personálního oddělení DP

Pozn: vlastní zpracování

Datum: 02.09.2016

Dopravní podnik v současné době zaměstnává 381 lidí. Převážná většina zaměstnanců je tvořena z řad mužů, ale nalezneme zde i zástupce ženského pohlaví. Na první dojem může člověk nabýt dojmu, že ženy mohou být diskriminovány. Nadpoloviční počet zaměstnanců jsou právě řidiči autobusů či trolejbusů, což je do jisté míry mužská práce, a proto nemusí být tak často obsazovány ženy.

Ke snížení počtu zaměstnanců za posledních 6 let došlo zejména v administrativních řadách. Dopravní podnik si potřebuje udržet své nejdůležitější zaměstnance, kterými jsou řidiči, bez nich by těžko dokázal uspokojit nabídku k přepravě cestujících. Zatímco došlo

k markantním škrtům v administrativních odděleních, řidičů tolik nebylo, ba naopak, podnik stále poptává nové řidiče a nabízí spoustu výhod (zaškolení, složení řidičských zkoušek na autobusy za mnohem výhodnější ceny než u konkurence).

Praktickou část tvoří kromě dotazníků i rozhovory s vedoucími pracovníky dopravního podniku. Na otázku úbytku zaměstnanců jsem se zeptal pana Ing. Jiřího Molečka vedoucího personálního oddělení. **„Proč došlo k úbytku 29 zaměstnanců od roku 2011 do roku 2016?“** Odpověď pana Molečka: *„Z důvodu globálního úpadku ekonomiky a tudíž i nižších příjmů společnosti se vedení podniku rozhodlo ke snížení počtu zaměstnanců. Primární skupinou, která zabezpečuje chod firmy, jsou právě řidiči autobusů. Jejich stav by nemělo cenu snižovat z důvodu vyčerpání městských spojů. Po analýzách stavu zaměstnanců jsme došli k závěru, že úbytek administrativních pracovníků nebude mít tak značný vliv na fungování podniku jako u řidičů, z důvodu jejich nadbytečnosti. Při zpětném pohledu na snížení počtu administrativních pracovníků nebyly zaznamenány jakékoliv ztráty v podobě nižšího výkonu práce a tak můžeme říci, že tento krok byl tím správným pro ekonomický rozvoj dopravního podniku.“*

Vývoj zaměstnanosti od roku 2011 až po konec srpna roku 2016 prošel určitou změnou. Od roku 2011 se stav zaměstnanců začal postupně snižovat. Z celkového počtu 410 zaměstnanců v roce 2011 se snížil stav na 381 pracovníku do konce srpna roku 2016. Úbytek 29 zaměstnanců měl za účel snížit finanční náklady na pracovníky, kteří byly pro firmu nadbyteční, a tudíž z toho důvodu podnik přicházel o peníze, které mohl investovat jinde, např. obnova vozového parku. Pokud se podíváme na stav mužů z roku 2011 a poté na konci srpna 2016 zjistíme, že mužů ubylo více než žen. Jejich stav se snížil z počtu 356 na 335 pracovníků, což dělá rozdíl 21 zaměstnanců. Zatímco úbytek žen se za celé zmíněné období snížil jen o 8 zaměstnankyň, z 54 na 46 pracovníc.

Dle informací pana Ing. Jiřího Molečka docházelo k propouštění specifické skupiny a to zejména administrativních pracovníků. Nemůžeme tedy říci, že pokles zaměstnanců probíhal celoplošně, jak tomu bývá ve velkých korporacích. Z toho výroku se dá usoudit, že převážná většina administrativních zaměstnanců, kteří byli propuštěni jsou muži. Dle výše uvedených statistik se dá konstatovat, že propouštění z důvodu nadbytečnosti se mohou cítit muži, nikoliv ženy.

4.2 Mzdy pracovníků administrativního oddělení v dopravním podniku

Tabulka 7: Mzdy zaměstnanců za rok 2013-2015

	2013	2014	2015
Muž 1	23 253	23 440	24 691
Muž 2	23 138	24 102	22 563
Muž 3	25 304	25 927	25 058
Žena 1	24 120	23 654	24 286
Žena 2	25 369	24 862	25 834
Žena 3	23 087	22 913	24 687

Zdroj: interní dokumenty personálního oddělení DP

Pozn: vlastní zpracování

Datum: 02.09.2016

Pro názornou ukázkou mezd zaměstnanců dopravního podniku bylo vybráno celkem 6 kandidátů, kteří byli zastoupení ve vyrovnaném poměru tří mužů a tří žen za období od roku 2013 až 2015 na stejné pracovní pozici. Při porovnání mezd žen a mužů lze vidět, že si všechny tři ženy za tři roky vydělaly více než muži. Jejich finanční nárůst na začátku a konci roku 2013 a 2015, ale vzrostl pouze o pár stovek korun, nikoliv o tisíce. Zatímco si ženy v součtu v roce 2013 vydělaly více než muži téhož roku, jejich finanční stav degradoval o to více v roce 2014. Rok 2015 byl mnohem přívětivějším opět pro ženy, kde se jejich mzdy zlepšily v řádu tisíci korun oproti roku 2014.

Zaměstnavatel může snížit nebo zvýšit mzdy na základě počtu pracovníků. Pokud bude firma zaměstnávat více lidí a v dalším roce bude propouštět, může si dovolit určité ušetřené procento z mezd rozdělit mezi stávající zaměstnance. Tímto způsobem může firma docílit spokojenosti na obou stranách. Ušetří peníze, které mohly být vyplaceny z důvodu nadbytečnosti pracovníků a zároveň uspokojí současné zaměstnance větší mzdou. Toto rozhodnutí záleží na majiteli firmy, z velké většiny si, ale majitelé firem peníze nechají. Pro aplikaci této teorie na dopravním podniku, bychom museli mít větší množství dat o mzdách zaměstnanců.

4.3 Vyhodnocení dotazníků

Dotazníkové šetření bylo provedeno na zaměstnancích dopravního podniku, nejmenovaného města s počtem obyvatel do 100 000 obyvatel. Z důvodů poskytnutí detailních informací o společnosti samotné a o zaměstnancích, si vedení podniku přálo udržet anonymitu. Níže uvedená jména jsou, proto smyšlená, aby chránila stávající zaměstnance. Pro zjištění připravených otázek jsem zvolil dva způsoby. Prvním je šetření

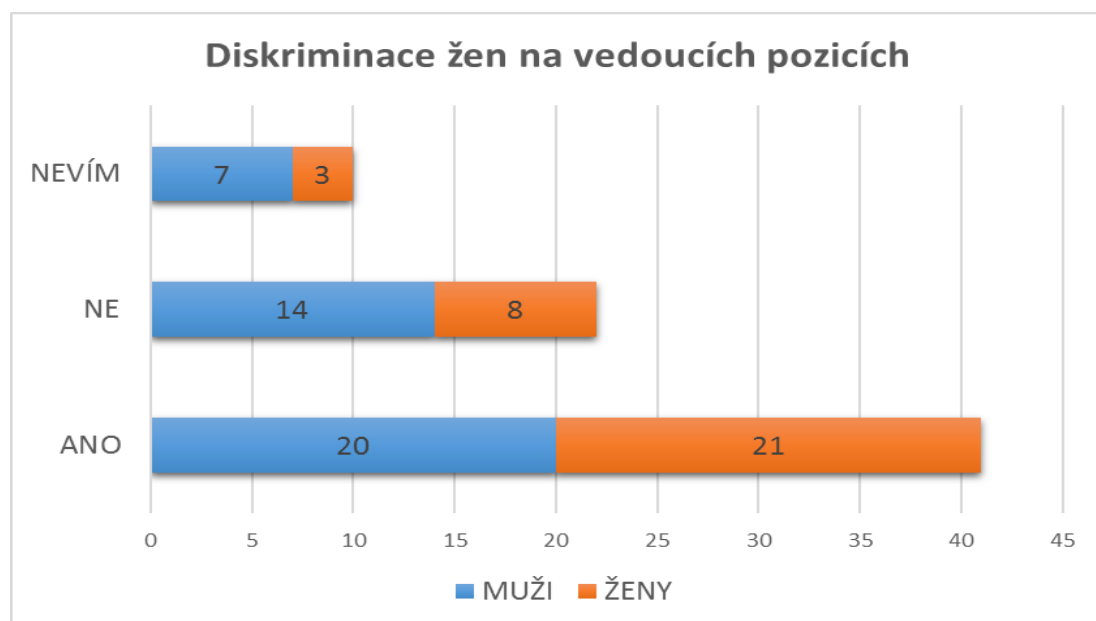
formou papírových dotazníků. Druhým způsobem je rozhovor s vedoucími pracovníky. Tento způsob se jevil jako nejlepší, pokud beru v úvahu pracovní vyčíženost zaměstnanců a kumulaci dat. Průzkum byl proveden anonymně na 100 pracovnících. Zaměstnanci měli jeden týden na zodpovězení všech otázek, poté byl proveden sběr dat. Předpokládaná návratnost dotazníků byla očekávána kolem 50%, ale realita byla o něco příznivější. Celková návratnost byla 73%, tedy ze 100 lidí odpovědělo 73 pracovníků. V dotazníku figuruje 32 žen a 41 mužů. Dotazníkové šetření se skládá z 7 uzavřených otázek s odpověďmi ano/ne.

Seznam položených otázek:

- Domníváte se, že ve Vašem podniku dochází k diskriminaci žen na vedoucích pozicích?
- Setkali jste se na pracovišti s mzdovou nerovností dle pohlaví?
- Pokud jste se stali svědky mzdové nerovnosti dle pohlaví, jednalo se o mzdovou nerovnost vůči ženám či mužům?
- Zaznamenali jste ve firmě rasovou diskriminaci?
- Poskytuje firma zaměstnancům obou pohlaví možnost zvyšování kvalifikace bez rozdílu?
- Vyskytuje se ve Vašem podniku věková diskriminace?
- Pokud jste se stali svědky věkové diskriminace, jednalo se o diskriminaci od starších či mladších zaměstnanců?

Otázka 1: Domníváte se, že ve Vašem podniku dochází k diskriminaci žen na vedoucích pozicích?

Graf 4: Diskriminace žen na vedoucích pracovištích v DP do roku 2016



Zdroj: vlastní zpracování

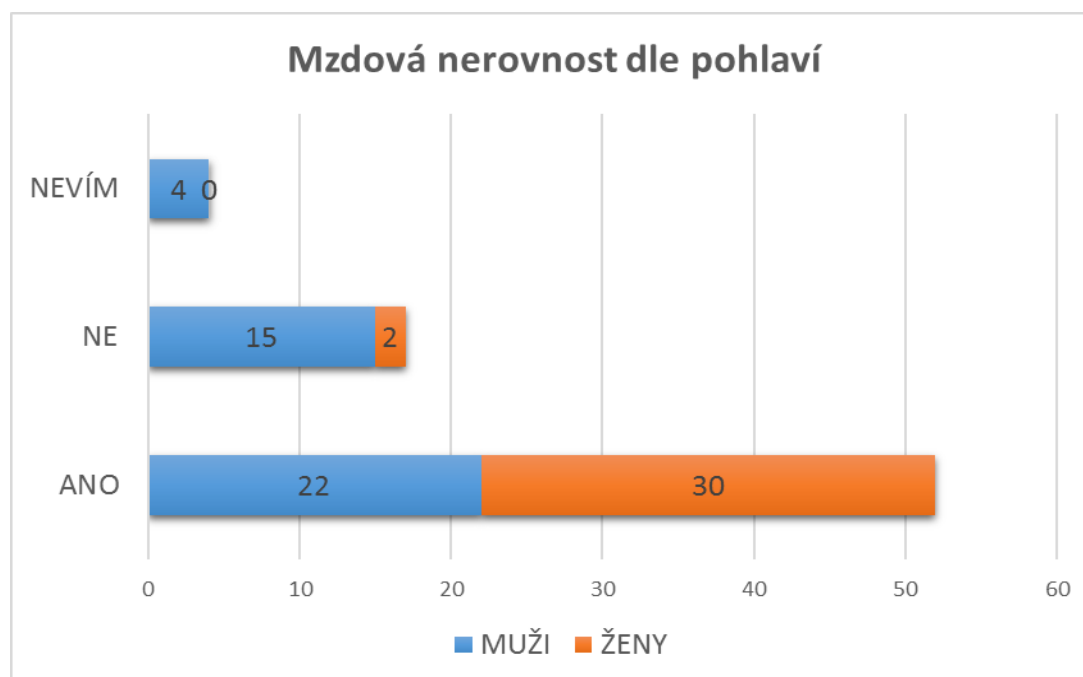
Datum: 14.09.2016

Výsledky z výše uvedeného grafu odhalují skutečnost, kdy se nadpoloviční počet tázaných zaměstnanců (56%) shoduje na diskriminaci žen na vedoucích pozicích. Ženy vyjádřily svůj souhlas s jejich diskriminací na vedoucích pozicích 21 hlasy. Tuto diskriminaci pocítuje i 20 mužů. Při zvážení této okolnosti lze soudit, že obě dvě pohlaví jsou si vědoma diskriminace tohoto typu a zejména větší část mužů netrpí mylnými představami o ženách, ale snaží se na stereotypy společnosti zapomenout. Při podrobnějším zaměření se na počet pracovníků ve vedoucích pozicích bylo zjištěno, že ani jedna žena nepracuje na vedoucí pozici jakéhokoliv oddělení. Nesouhlas s diskriminací byl pouhých 30%, kdy převládlo vyjádření mužů. Nejmenší počet osob odpověděl na otázku diskriminace žen na vedoucích pozicích „nevím“ - v zastoupení 10 uchazečů. Muži byli zastoupeni 7 hlasy a ženy 3 hlasy.

Vedoucí personálního oddělení pan Ing. Vladimír Malík odpověděl na otázku diskriminace žen na vedoucích pozicích takto: „*ženy neměly dostatečné zkušenosti s vykonáváním vedoucích funkcí a proto nebyly přijaty*“.

Otázka 2: Setkali jste se na pracovišti s mzdovou nerovností dle pohlaví?

Graf 5: Mzdová nerovnost dle pohlaví v DP do roku 2016



Zdroj: vlastní zpracování

Datum: 14.09.2016

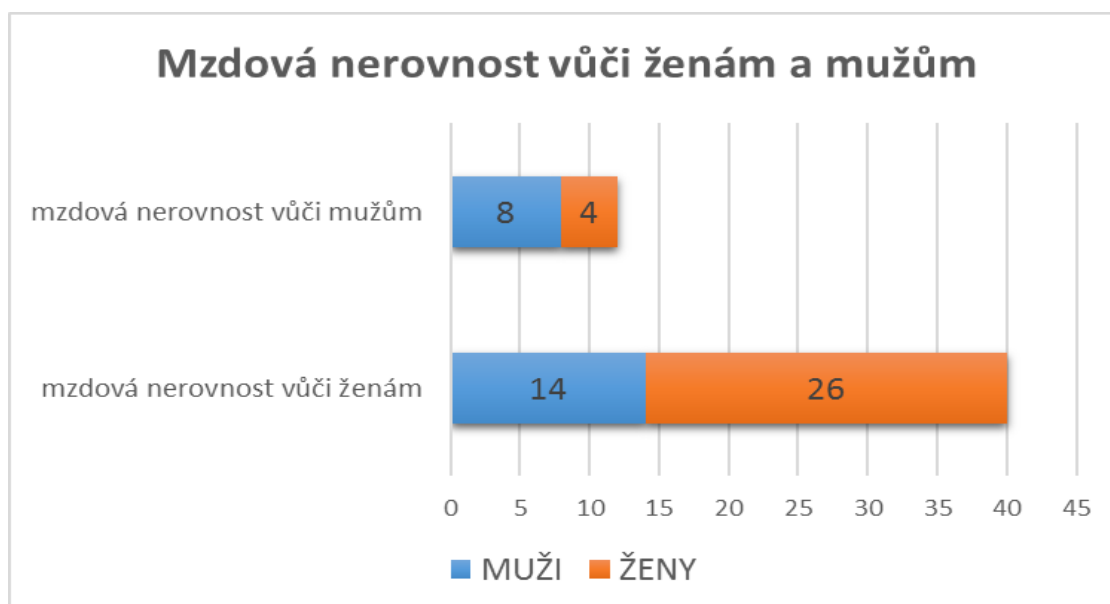
Převážná většina tázaných vyjádřila souhlas s mzdovou nerovností dle pohlaví v podniku. Ženy odpověděly v zastoupení 30 hlasů. Muži odpověděli téměř stejným počtem hlasů a to 22.

Záporná reakce na tuto otázku byla čteněji vyjádřena muži a to v zastoupení 15 hlasů. Pouze 2 ženy vyjádřily nesouhlas s mzdovou nerovností dle pohlaví na pracovišti. Odpověď „nevím“ byla zcela ve vyjádření mužského pohlaví.

Počet žen v dopravním podniku nedosahuje ani 1/6 počtu mužů. V dopravním podniku se nachází 46 žen a 335 mužů k datu 31. 08. 2016, což může do určité míry znevýhodňovat ženy. Pro přesné určení mzdové nerovnosti dle pohlaví je důležité určit stranu, která je v podniku častěji diskriminována.

Otázka 3: Pokud jste se stali svědky mzdové nerovnosti dle pohlaví, jednalo se o mzdovou nerovnost vůči ženám či mužům?

Graf 6: Mzdová nerovnost vůči ženám a mužům v DP do roku 2016



Zdroj: vlastní zpracování

Datum: 14.09.2016

Téměř naprostá většina žen potvrdila tvrzení o mzdové nerovnosti vůči jejich pohlaví. Pouze 4 ženy se setkaly s mzdovou nerovností vůči mužům. Muži naproti tomu vyjádřili většinový souhlas právě s mzdovou nerovností vůči ženám. Určití zástupci mužského pohlaví si jsou vědomi finanční diferenciaci mezi nimi a ženami.

Mzdová diference u řidičů

Otázka platové nerovnosti v podniku je ošemetným problémem. Vždy je potřeba posuzovat zaměstnance na stejném pracovním postu. Mezi nejtěžší porovnání platové nerovnosti patří rozdíl v platech mužů a žen na pozicích řidičů.

Každý řidič je hodnocen odlišně na základě těchto parametrů:

- počet směn (ranní, odpolední, noční), které jsou různě platově ohodnoceny
- počet odježděných let
- nehodovost
- apod.

Po určitém množství najetých km bez nehod jsou zaměstnanci odměňováni prémie, které se také promítají do měsíčního příjmu. Dalším aspektem je počet odježděných let, kdy služebně starší zaměstnanci dostávají větší mzdu, což motivuje pracovníky k dlouhodobému setrvání v podniku. Jeden z nejmarkantnějších rozdílů tvoří právě směny. Noční směny jsou mnohem lépe placeny a tak jsou pracovníky více preferovány. Zaměstnanci mají předem daný rozpis jednotlivých směn, ale je pouze na nich, jestli si vezmou směny navíc.

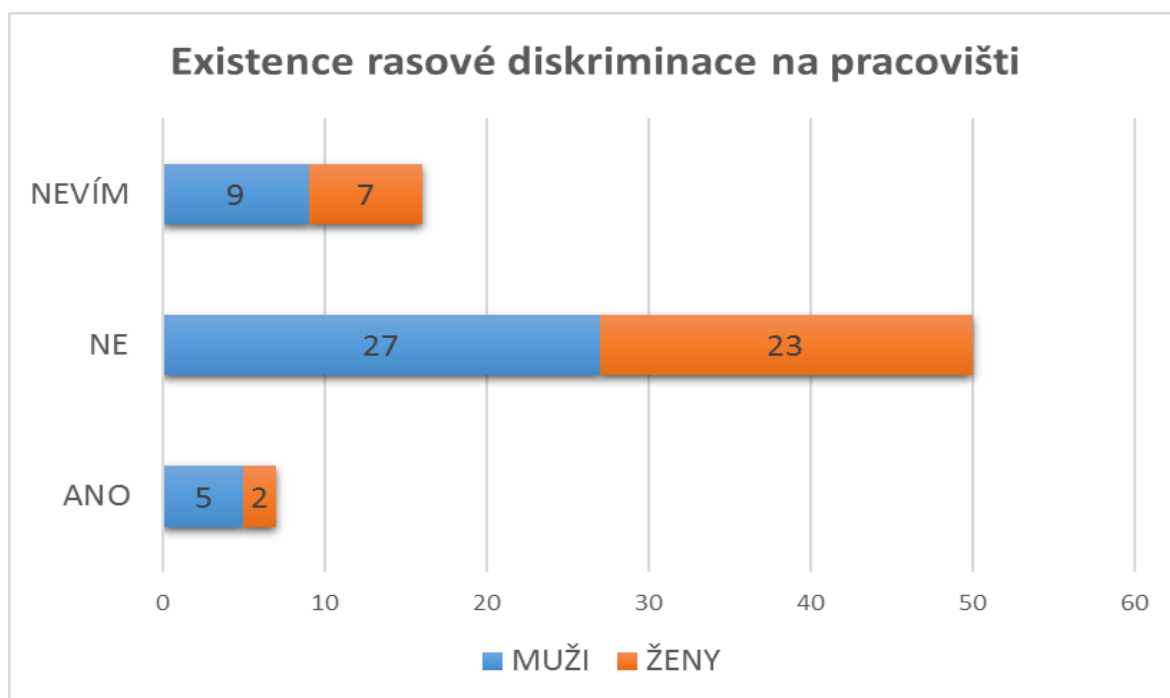
Další rozhovor byl proveden s vedoucím střediska dopravy panem Leo Michálkem.

- **„Myslíte si, že existuje platová nerovnost mezi muži a ženami v profesi řidičů?“**
- Pan Michálek uvedl: *„Rozhodně si nemyslím, že by ženy měly více či méně než muži a naopak. Jsme slušný podnik, který nediskriminuje ani jednu stranu pohlaví“.*
- **„Je pravda, že se mzda řidiče mění dle počtu odježděných let, nehodovosti a počtu nočních směn?“**
- Pan Michálek uvedl: *„To máte pravdu, ale všem řidičům jsou směny plánovány se stejným počtem nočních, ranních a odpoledních směn. Mají šanci si to upravit, ale nemohou si zas vybrat třeba jen noční směny, které jsou lépe placeny.“*
- **„V tom případě je tedy velice těžké určit mzdovou nerovnost mezi mužem a ženou, nebo ne?“**
- Pan Michálek uvedl: *„Záleží kolik nočních směn mají a taky jak dlouho jezdí. Je logické, že více peněz bude mít člověk, který jezdí 10 let, než ten, který právě nastoupil. Navíc řidiči dostávají bonusy za počty km bez nehod a částky to nejsou zrovna malé. Většinou, ale platí pravidlo, že „bažanti“ dostávají směny v době svátků, jako Vánoce, Silvestr atd.. Na druhou stranu jsou v práci přes svátky, ale zase si vydělají dobré peníze“.*

Po sumarizaci rozhovoru s vedoucím střediska městské hromadné dopravy, jim byla vyvrácena platová nerovnost mezi muži a ženami, kterou zaměstnanci určitým počtem hlasů uvedli jako diskriminaci, která se ve firmě vyskytuje. Na druhou stranu musíme vzít v potaz, že vedoucí zaměstnanec nemusí mluvit pravdu z důvodu případného pracovního postihu.

Otázka 4: Zaznamenali jste ve firmě rasovou diskriminaci?

Graf 7: Existence rasové diskriminace na pracovišti v DP do roku 2016



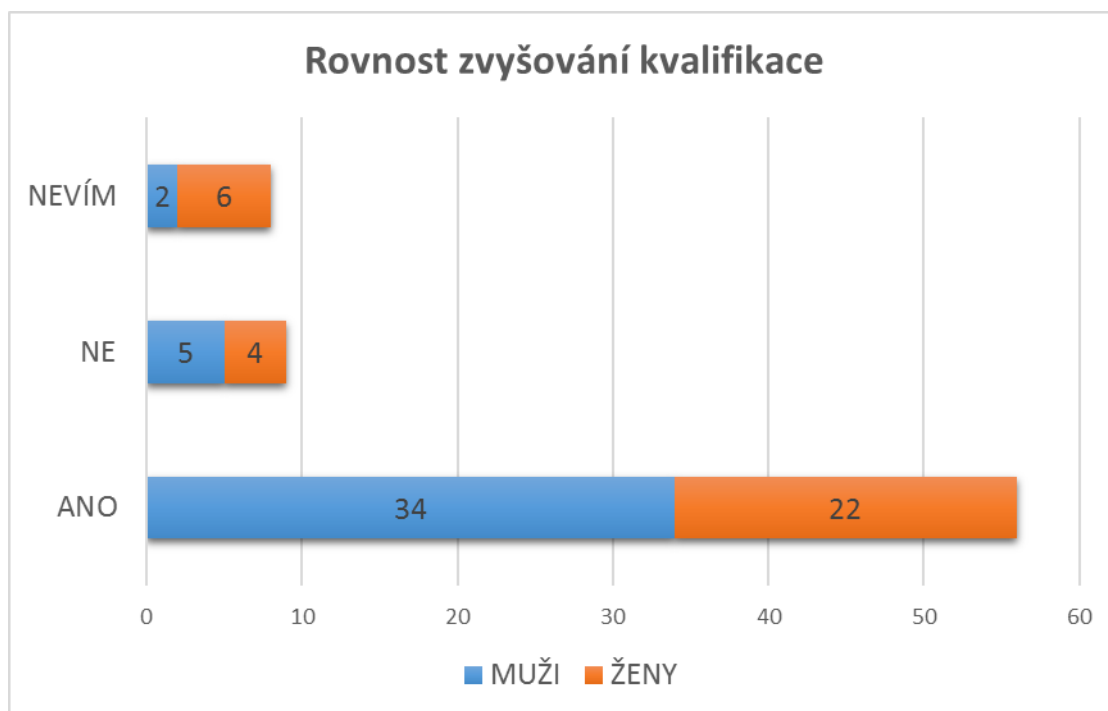
Zdroj: vlastní zpracování

Datum: 14.09.2016

Průzkumem na pracovišti dopravního podniku bylo zjištěno, že 50 ze 73 zaměstnanců na svém pracovišti nezaznamenalo rasovou diskriminaci. Pouze 5 mužů a 2 ženy souhlasily s existencí rasové diskriminace. Zbytek odpovědí byl obsažen v sekci „nevím“. Vzhledem k tomu, že společnost zaměstnává minimum lidí jiné rasy, barvy pleti či národnosti je logické, že výsledek bude minimální. Rasovou diskriminaci nemusí ale pracovníci zažívat pouze od jejich nadřízených, ale i od jejich kolegů. Mnozí si myslí, že narážky a posměšky na kolegy jiné rasy nemohou nic vyvolat. Opak je ale pravdou a pracovník se může cítit nepříjemně.

Otázka 5: Poskytuje firma zaměstnancům obou pohlaví možnost zvyšování kvalifikace bez rozdílu?

Graf 8: Rovnost zvyšování kvalifikace v DP do roku 2016



Zdroj: vlastní zpracování

Datum: 14.09.2016

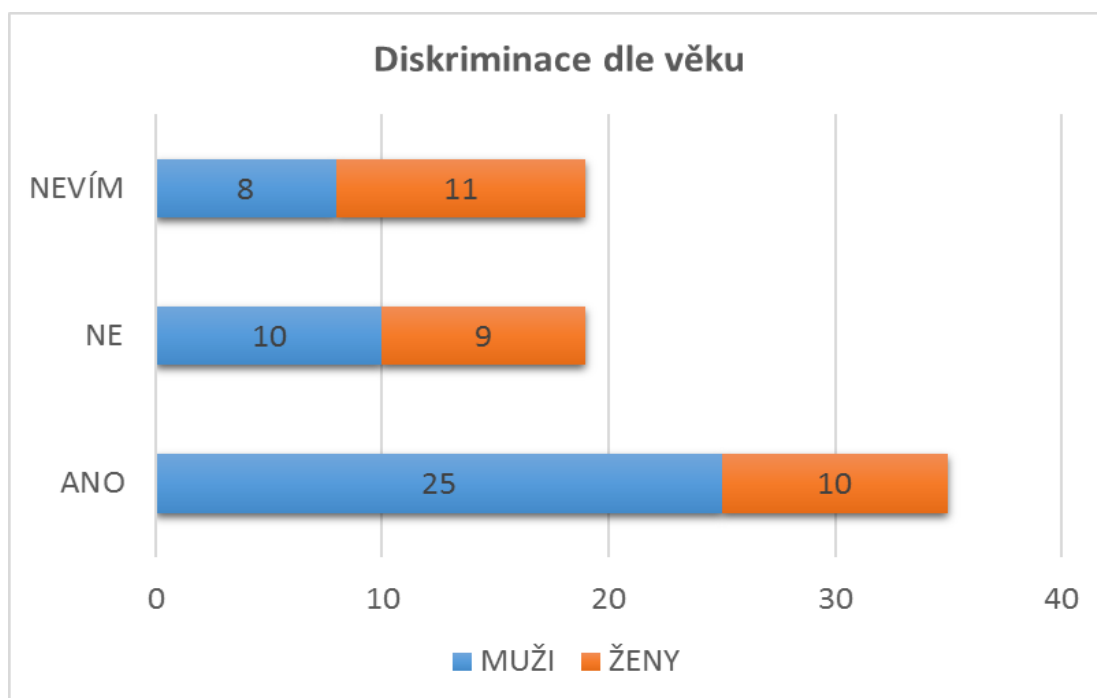
Dopravní podnik při náboru nových zaměstnanců propaguje možnost zvýšení a doplnění potřebné kvalifikace. Dle informací personálního oddělení této výhody využívají zejména řidiči a řidičky autobusů. Podnik dokonce nabízí budoucím uchazečům levnější doplnění řidičských oprávnění. Podmínkou je, že pracovník bude zavázán podniku na určitý počet let.

Dle zjištěných informací je vidět, že dopravní podnik nabízí dle většiny tázaných rovnost při zvyšování kvalifikace. Možnost zvýšení kvalifikace se považuje za výhodu, která by měla být umožněna jak mužům, tak ženám bez ohledu na jejich pohlaví. Není možné poskytnout služební automobil pouze muži a to proto, že bude více časově flexibilní než žena.

Oproti grafu vztahující se k mzdové nerovnosti se dá toto zjištění považovat za velice dobrý výsledek. Muži byli v této otázce zastoupeni četněji než ženy a to 34 hlasy z celkového počtu 73 hlasů. Ženy byly zastoupeny 22 hlasy. Téměř shodný počet mužů i žen odpověděl na otázku, týkající se nerovnosti zvyšování kvalifikace a to celkem 9 hlasy. Odpověď „nevím“ byla zastoupena více u žen než u mužů.

Otázka 6: Vyskytuje se ve Vašem podniku věková diskriminace?

Graf 9: Diskriminace dle věku na pracovišti v DP do roku 2016



Zdroj: vlastní zpracování

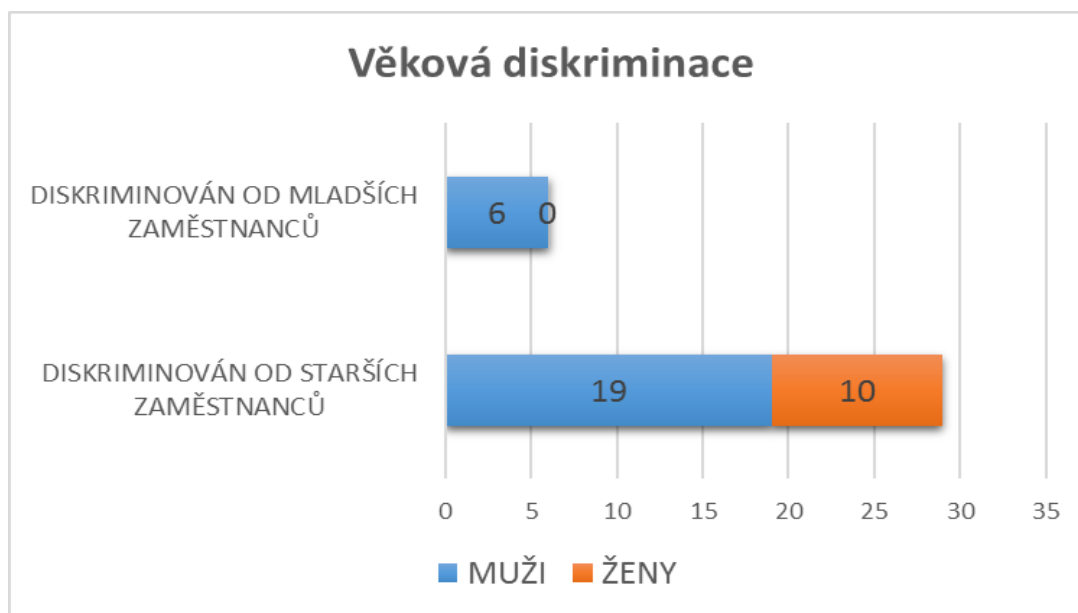
Datum: 14.09.2016

Předposlední otázka byla zaměřena na věkovou diskriminaci vyskytující se na pracovišti.

Z uvedeného grafu vyplývá, že zaměstnanci dopravního podniku vyjádřili souhlas s diskriminací dle věku. Téměř polovina pracovníků uvedla přítomnost této problematiky. Ovšem téměř 20 hlasů otázku vyvrátilo a téměř stejným počtem byla ohodnocena i odpověď „nevím“. Z výsledků dotazovaných vychází, že právě muži se setkali s touto diskriminací častěji. V dotazníkovém šetření byly kromě výše položených praktických otázek i osobní otázky. Ty obsahovaly například pohlaví a věk tázaných. Ani jeden z 25 mužů, kteří odpověděli „ano“ nepřesáhl věk 35 let. Věk všech žen byl v tomto případě pod 39 let. Z toho tvrzení se nedá jednoznačně určit, zda byly mladší zaměstnanci diskriminováni od starších či naopak. Další otázka byla proto zaměřena na zjištění subjektu diskriminace.

Otázka 7: Pokud jste se stali svědky věkové diskriminace, jednalo se o diskriminaci od starších či mladších zaměstnanců?

Graf 10: Věková diskriminace v DP do roku 2016



Zdroj: vlastní zpracování

Datum: 14.09.2016

Pro potvrzení výskytu věkové diskriminace nestačí pouze její prokázání, ale také určení strany, ze které diskriminace pochází. Věková diskriminace může pocházet od starších či mladších zaměstnanců. V dopravním podniku se nachází větší množství zaměstnanců starších 50 let než mladších pracovníků. Z výsledků předešlého grafu je patrné, že právě mladší zaměstnanci vyjádřili souhlas s věkovou diskriminací. Toto zjištění je v podstatě logické, jelikož se v podniku nachází více starších zaměstnanců než mladších. Z výsledků grafu je dozajista patrné, že právě diskriminace od starších zaměstnanců se v podniku projevuje mnohem častěji než diskriminace od mladších zaměstnanců. Z 35 hlasů vyjadřující věkovou diskriminaci je pouze 6 hlasů, které se přiklánějí k diskriminaci od mladších pracovníků.

5 Výsledky a diskuse

V předposlední části bakalářské práce je vycházeno z dat získaných z předešlé kapitoly. Pozornost je zaměřena na celkové shrnutí výsledků dotazníků a rozhovorů. Dále jsou uvedeny opatření do budoucna proti diskriminaci, která je zastoupena největším počtem hlasů ze všech zkoumaných otázek v dopravním podniku. Kromě těchto opatření jsou uvedeny i samotné návrhy na zlepšení typů diskriminace, které jsou zastoupeny v daném podniku.

Hlavním cílem bakalářské práce bylo podat přehled o problematice diskriminace, a proto jsou návrhy do budoucna částí, která má pro čtenáře vysoký přínos. Návrhy mohou být použity nejen pro zaměstnance potýkající se s diskriminací na pracovišti, ale také i pro studenty, kteří se rozhodují o jejich budoucí profesi.

5.1 Výsledky praktické části

V první části praktické roviny je zmapován vývoj zaměstnanosti v dopravním podniku za posledních 6 let. Vývoj zaměstnanosti obsahuje matematické vyjádření počtu žen a mužů a také obou těchto pohlaví dohromady. Tento průzkum sloužil pouze jako odrazový můstek ke zjištění diskriminace. Hlavním cílem vývoje zaměstnanosti bylo získat přehled o počtu žen a mužů v podniku, který poslouží informativně pro zjištění analyzovaných typů diskriminace. Zároveň má čtenář šanci vidět úbytek zaměstnanců, který byl způsoben zejména nadbytečností administrativních pracovníků. Podnik se rozhodl správnou cestou a začal propouštět v místech, kde nebylo zapotřebí většího množství pracovníků. Ovšem místa, která jsou pro podnik strategicky důležitá, se podnik nesnažil snižovat nikdy.

Z grafu č. 3 vidíme větší obsazení mužů než žen v pracovním vztahu. Řidiči představují nejvyšší počet zaměstnaných v dopravním podniku. Nižší počet žen v podniku je způsoben menší preferencí pozic řidičů a raději upřednostněním práce v administrativě. Nutno podotknout, že obsazenost pozic řidičů je očekávána zejména od mužů. Dopravní podnik neustále poptává nové řidiče. Reklama na nábor nových pracovníků je cílena zejména na ženy, jelikož se podnik snaží odstranit genderové rozdíly. Právě snaha o rovnocenné podmínky pro muže a ženy mě zaujala na tolik, že jsem se rozhodl zkoumat názor zaměstnanců dopravního podniku. Pro zjištění názoru zaměstnanců byly použity dotazníky a rozhovory s vedoucími pracovníky. Dotazníkové šetření bylo zaměřeno na 100 pracovníků. Zpětná vazba dotazníků byla 73 % s podílem účasti 32 žen a 41 mužů.

Velice častým spouštěčem problému bývá rozdílné ohodnocování zaměstnanců. V případě, že se pracovník dozví, že jeho kolega, který je na stejné pozici, se stejným

vzděláním, stejnou náplní práce, dostává více peněz, mluvíme o mzdové diskriminaci. Právě tento druh diskriminace se často objevuje v praxi, a proto jsem se na něj také zaměřil. Tabulka č. 7 ukazuje výši reálných mezd, které zaměstnanci obdrželi za období 2013 až 2015. Z těchto statistik vidíme, že si ženy vydělaly za toto období více než muži. Vedení personálního oddělení nechtělo zveřejnit mzdu většího množství pracovníků z důvodu jejich ochrany, a tak na základě těchto údajů nelze přesně soudit mzdové podmínky panující v dopravním podniku. Proto bylo několik dotazníků soustředěno na prokázání diskriminace žen.

První otázka byla zaměřena na diskriminaci žen na vedoucích pozicích. Výsledek zjištění ohledně cíleného dosazování zaměstnanců do vedoucích postů, ale prokázal, že zaměstnanci si jsou vědomi preference v dosazování mužů nad ženami do vedoucích pozic. Společnost se sice prezentuje jako podnik, který respektuje práva zaměstnanců obou pohlaví, ale ve skutečnosti je tomu jinak. Při podrobnějším zaměření na tuto problematiku, bylo zjištěno, že z 381 zaměstnanců dopravního podniku nepracuje ani jedna žena na vedoucí pozici. Otázka na absenci žen ve vedoucích postech byla položena i vedoucímu personálního oddělení panu Ing. Vladimíru Malíkovi na možné vysvětlení. Dle jeho názoru, ženy, které se hlásily na vedoucí pozice, neměly dostatečné zkušenosti s vedoucí pozicí, a proto byly odmítnuty. V případě pravdivé odpovědi vedoucího personálního oddělení se toto vysvětlení nedá v žádném případě považovat za diskriminaci, ale za nedostatečnou kvalifikaci adeptek ženského pohlaví na dané vedoucí pozice.

Z dat prvního dotazníku se nedá jednoznačně určit, zda prokázaný výsledek odráží pravdivý ohlas zaměstnanců či negativní reakce od adeptek, které neměly dostatečné zkušenosti, anebo skrytou diskriminaci žen na vedoucí pozice. Zaměstnavatel mohl totiž uvést nedostatečné zkušenosti pouze jako výmluvu. Zaměstnanci sice jasně prokázali jejich názor, ale vedení společnosti toto nařčení argumentovalo logickou odpovědí, která odkazovala na nedostatečné zkušenosti pro vykonávání vedoucí pozice.

Proto byli zaměstnanci podrobeni další otázce. Tato otázka směřovala přímo k nerovnému odměňování mužů a žen. Zaměstnanci prokázali nadpolovičním vyjádřením zmíněnou diskriminaci. Nerovné odměňování dle pohlaví bylo zastoupeno nejvíce hlasy ze všech dotazníkových šetření. Zatímco první dotazníková otázka k mzdové nerovnosti pouze prokázala výskyt této diskriminace, tak druhý dotazník byl zaměřen na osoby, vůči kterým k mzdové diskriminaci docházelo. Výsledným zjištěním byla mzdová nerovnost vůči ženám, které si byli vědomi i zástupci mužského pohlaví. Kromě mzdové nerovnosti dle pohlaví byla prokázána i věková diskriminace od starších zaměstnanců vůči mladším zaměstnancům. Za zmínku stojí říci, že v dopravním podniku pracuje 14 vedoucích pracovníků, jejichž průměrný

věk činí 56,5 let. Ani jedna vedoucí pozice není obsazena pracovníkem mladším 40 let. Nejvíce diskriminováni dle věku se cítí mužští pracovníci pod 35 let jejich staršími spolupracovníky.

V případě diferenciací mzdy u mužů i žen hraje velice důležitý faktor pracovní pozice. U administrativních pracovníků se dá mzda stanovit přesně v případě, že jsou na stejné pracovní pozici a mají stejné vzdělání. Mnohem složitější zjištění nastává při zkoumání velikosti mzdy řidičů autobusů. Zde se mzda může lišit až o tisíce korun díky počtu a výběru směn, počtu odježděných let, nehodovosti atd.

Rasová diskriminace na rozdíl od výše zmíněných výsledků, vyšla jako jeden ze závěrů, ze kterého se dá říci, že tato diskriminace je ve firmě zastoupena minimálně či naprosto nikoliv. Důvodem bylo nízké hlasové vyjádření, kromě toho je v podniku velice nízký počet zaměstnanců jiné rasy, barvy pleti či národnosti.

Ve většině pracovních pozic mají zaměstnanci možnost zvýšení kvalifikace. Tato nabídka nemusí být umožněna některým zaměstnancům, buď z důvodu, že zaměstnavatel nechce, aby ji měli, nebo z důvodu nepotřebnosti k výkonu práce. Ať tak či onak by měla být zajištěna rovnost v nabízení této možnosti, jak pro muže, tak ženy. Řidiči podniku jsou při nástupu do pracovního poměru ubezpečeni, že mohou rozšířit svojí kvalifikaci v průběhu zaměstnání. Právě tato otázka směřovala na zaměstnance dopravního podniku. Výsledek prokázal, že téměř naprostá většina tázaných shledala rovnost v zvyšování kvalifikace. Pouze minimální počet zaměstnanců neshledal tuto rovnost.

Ve většině velkých firem a podniků je větší šance k výskytu diskriminace. Obecně platí pravidlo, čím více lidí, tím více názorů. To může mít samozřejmě i pozitivní dopad pro podnik z důvodu nových nápadů, ale také se může setkat s negativitou v různých formách diskriminace. Ve většině případů je ve firmě více druhů diskriminace. Ani dopravní podnik není dle uvedených výsledků výjimkou.

5.2 Diskuze

Většina lidí se může domnívat, že diskriminace v jejich podniku neexistuje. Bohužel tato domněnka není faktem a k diskriminaci na jejich pracovišti může docházet, aniž by o tom věděli.

Z analýz dotazníkových šetření od zaměstnanců podniku je zřejmé, že zde k diskriminaci dochází. Prezentace a vystupování podniku samotného se může jevit většině lidí, jako organizace, která se stará o své zaměstnance. Propaguje nábor nových zaměstnanců, nabízí možnosti zvýšení kvalifikace, levnější získání řídičských oprávnění, finanční odměny a

další výhody. Všechny tyto výhody budí dobrý dojem vůči veřejnosti. Benefity jsou ale vykoupeny diskriminací určitých zaměstnanců.

Nadpoloviční počet respondentů vyjádřil souhlas s diskriminací dosazování žen do vedoucích pozic. Vedoucí personálního oddělení při rozhovoru sdělil, že ženy nebyly vybrány, protože neměly dostatečné zkušenosti pro výkon dané pozice. Zajímavostí je, že muži i ženy se k tomu tématu vyjádřili téměř shodným počtem hlasů. Dá se tedy konstatovat, že i zástupci mužského pohlaví si jsou vědomi upřednostňování mužů do vedoucích pozic z důvodu absence žen na vyšších postech. Dle názoru autora, ženy, které nebyly vybrány do vedoucí pozice, mohly nabít dojem, že nebyly vybrány kvůli jejich pohlaví, nikoliv kvůli chybějícím pracovním zkušenostem. Proto také vyhodnotily obsazování svého pohlaví do vedoucích pozic za diskriminační, i když tomu tak nebylo. V tomto případě se nedá nic vytknout dopravnímu podniku, protože pro správný chod firmy jsou velice důležití zkušení vedoucí pracovníci.

Nejhorším výsledkem dotazníkového šetření se ukázala mzdová nerovnost dle pohlaví. Pro přesné určení této diskriminace bylo zapotřebí určit stranu, která se cítí více diskriminována. Výsledkem zjištění byla mzdová nerovnost vůči ženám. Autor díla nesouhlasí s finanční nerovností, protože každý zaměstnanec by měl být hodnocen dle kvalitně odvedené práce a nikoliv dle pohlaví. Společnost by měla upustit od zažitých stereotypů znevýhodňující ženy v pracovních procesech a soustředit se na jejich adaptaci. Doporučení pro snížení této diskriminace je dle autora zejména vlastní iniciativa podniku v odměňování obou pohlaví. Upozornění na diskriminaci od zaměstnanců může poskytnout podniku potřebné informace pro její snížení.

Zaměstnanci dopravního podniku vyjádřili většinovým hlasováním nepřítomnost rasové diskriminace v podniku. Ta může být způsobena nižším počtem zaměstnanců jiné barvy pleti, rasy nebo národnosti.

Otázka týkající se rovnosti zvyšování kvalifikace u obou pohlaví byla zaměstnanci potvrzena. Zvyšování kvalifikace bez rozdílů pohlaví má pro firmu mnoho výhod. Firma si určitými nabízenými výhodami zaváže zaměstnance na několik let dopředu, např. při rozšiřování řídičských oprávnění. Podnik chápe, že zaměstnanci, kteří se vzdělávají, podávají mnohem lepší pracovní výkony.

Za druhou diskriminaci vyskytující se v podniku byla označena rozdílnost pracovníků dle věku. Díky sestavení správného počtu otázek v dotazníkovém šetření byl zjištěn i věk zaměstnanců, který posloužil jako doplňující informace k tomuto tématu. Výsledkem zjištění byla věková diskriminace vůči mladším zaměstnancům, kterých je v podniku daleko méně.

Důvodem diskriminace mladších zaměstnanců může být i to, že starší zaměstnanci mají svou dlouholetou praxí vybudované zázemí ve firmě a mohou se cítit ohroženi mladšími pracovníky z důvodu lepší znalosti informačních technologií, jazykové vybavenosti a nových nápadů i časové flexibility. Ze strachu o svoji pracovní pozici mohou diskriminovat mladší zaměstnance.

Zaměstnavatel by se měl soustředit na vyřešení prokázaných druhů diskriminace. Diskriminace může mít totiž narůstající tempo, což může být způsobeno jejím zatajováním či mlčením a ovlivnit efektivitu práce diskriminovaných osob. Diskriminované osoby nemusí cítit potřebu mluvit o jejich problémech s kolegy či upozornit nadřízeného, že jeho chování je nevhodné. A tak nechávají sled okolností běžet přirozeným rytmem. V kapitole 5.3 jsou rozpracovány návrhy a opatření ke snížení diskriminace, která vyšla v dopravním podniku jako nejčastěji zpozorovaná diskriminace. Kromě těchto návrhů jsou v kapitole 5.4 vypracována i doporučení pro snížení diskriminace v dopravním podniku.

5.3 Návrhy a opatření k snížení či eliminování finanční diferenciaci mužů a žen v praxi

Rozdílné odměňování obklopuje jak muže, tak ženy a existuje již dlouhou řadu let. Je velice složité říci, jak se zbavit diskriminace v odměňování žen a mužů, jelikož žijeme v kapitalistickém světě, kde se všechno přirovnává k penězům. Spousta zaměstnavatelů se snaží ušetřit peníze na platech svých zaměstnanců, ale neuvědomuje si fakt, že právě zaměstnanci vytváří skutečnou hodnotu zboží či služeb, nikoliv zmíněné peníze. Čas a odhodlání lidí, změnit finanční diferenciaci je klíčem k úspěchu tohoto problému. Je to sice běh na dlouhou trať, ale i nyní mají lidé šanci změnit svoji budoucnost. Další podkapitoly obsahují návrhy a opatření ke snížení či eliminování finanční diferenciaci pro obě pohlaví.

- Založit si vlastní podnikání
- Svěřit se veřejnému ochránci práv
- Pracovat ve velké nadnárodní společnosti

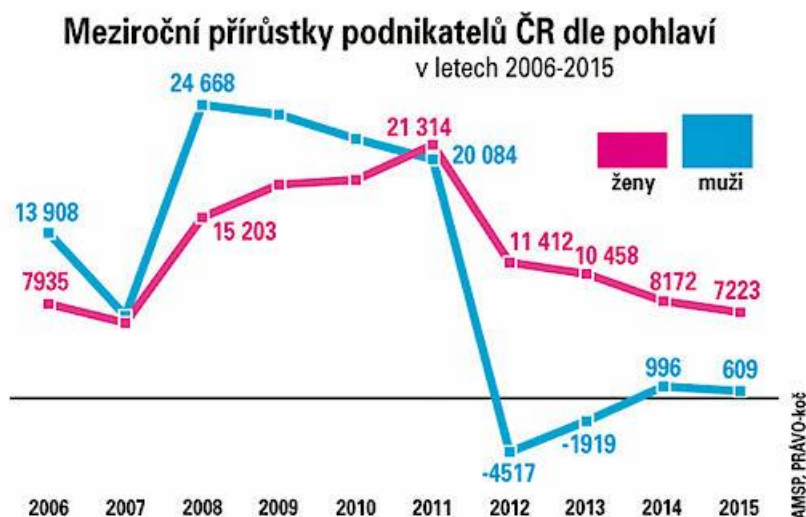
5.3.1 Založení vlastního podnikání

Právě finanční nerovnost je jedna z mnoha příčin, která ženy donutila k založení vlastních firem a osamostatnění se. Jediným způsobem, jak se zcela vyvarovat peněžní diferenciaci, je vlastní podnikání. Člověk se sice stane pánem vlastního času, ale pracuje

mnohem více a častěji než v normálním zaměstnání. Na druhou stranu má šanci vydělat více peněz.

Muži byli vždy považováni za odvážnější při pouštění se do podnikání, zatímco ženy byly spíše vnímány, jako oddané a loajální zaměstnankyně, které nechtěly nic riskovat z důvodu ztráty peněz a ohrožení finanční stránky rodiny. Tato představa se, ale změnila v roce 2011, kdy ženy převýšily počet mužských podnikatelů o rovných 1230. Toto tvrzení „vyplývá z výsledků průzkumu a analýzy Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR (AMSP ČR), společnosti Ženy, s. r. o., a Ministerstva průmyslu a obchodu (MPO)“.⁴⁴

Obrázek 2: Meziroční přírůstky podnikatelů ČR dle pohlaví v letech 2006-2015



Zdroj: NOVINKY.CZ - AMSP ČR ⁴⁵

Datum: 15.10.2016

Při podrobnějším zaměření se na graf vidíme, že muži dominovali v letech 2006 a 2008. V roce 2007 nemůžeme mluvit o dominanci mužů nad ženami, jelikož stav byl téměř shodný. Od roku 2009 počet podnikajících mužů postupně klesá. Rozhodujícím se stal rok 2011, kdy počet žen, co by podnikatelek prudce vzrostl. Největší rozdíl pak přišel v roce 2012, kdy počet podnikajících žen dle grafu je 11 412 oproti podnikajícím mužům -4517. Záporná hodnota modré křivky je odrazem přímého úbytku aktivních podnikatelů. Tento markantní propad byl dle Zuzany Kratochvílové (asistentka generální ředitelky AMSP ČR) způsoben jako dozvuk na pokrizové období. Ekonomika v této době spíše stagnovala.

⁴⁴ <https://www.novinky.cz/ekonomika/414702-vyzkum-ceske-zeny-uz-zakladaji-vice-firem-nez-muzi.html>

⁴⁵ <https://www.novinky.cz/ekonomika/414702-vyzkum-ceske-zeny-uz-zakladaji-vice-firem-nez-muzi.html>

Podnikatelé přihlášení k odvodům SOC/ZDR docházeli k názoru, že se jim živnost nevyplácí, a proto se odhlašovali. Zároveň probíhala velká úsporná opatření vlády. Od té doby stav podnikajících žen klesá, ale stále převyšuje počet mužů.

Autor článku, Jíří Vavroň uvedl, na internetovém portálu Novinky.cz, že „V roce 2015 počet podnikatelek vzrostl o dalších 7223 žen, zatímco mužů přibylo jen 609. Zajímavé je i to, že ačkoli mužů podnikatelů je vůči ženám téměř dvojnásobek, za poslední rok přibylo srovnatelně nových živnostenských oprávnění“⁴⁶.

Nízká mzda, diskriminace a pracovní nátlak na ženy jsou faktory, které jim dodaly odvalu pro osamostatnění se a založení si vlastního podnikání. Je vidět, že ženy dokázaly najít cestu i tam, kde mnozí stále ne.

5.3.2 Veřejný ochránce práv

Jednou z možností každého občana je využít služeb veřejného ochránce práv, který je nezávislý a chrání práva občanů před jednáním úřadů. V současné době je veřejným ochráncem práv žena, Anna Šabatová, vykonávající funkci od roku 2014. Lidé by si měli uvědomit, že zveřejněním jejich problému mohou pomoci i jiným.

Ochránce práv vykonává svou činnost velice aktivně a snaží se předejít dalším případům nevyrovnaného platového ohodnocení. Ostatně tato opatření učinili v roce 2015:

„A/ doporučili Ministerstvu práce a sociálních věcí konkrétní systémové kroky v boji proti nerovnému odměňování žen a mužů,

B/ kritizovali nařízení vlády o minimální mzdě, které v rozporu s ústavně zaručenými právy osob se zdravotním postižením stanoví nižší sazby minimální mzdy pro poživatele invalidního důchodu,

C/ vyzvali Státní úřad inspekce práce k důkladnějším kontrolám rovného odměňování na pracovišti,

D/ přijali partnerství v projektu „Pozor na rozdíly v odměňování žen a mužů!“, v rámci něhož diskutujeme s širokou veřejností, studenty středních škol i sociálními partnery ve všech krajích. Projekt uskutečňuje Genderové informační centrum Nora, o.p.s.“ (VÝROČNÍ ZPRÁVA O OCHRANĚ PŘED DISKRIMINACÍ, 2016: 18)

⁴⁶ <https://www.novinky.cz/ekonomika/414702-vyzkum-ceske-zeny-uz-zakladaji-vice-firem-nez-muzi.html>

5.3.3 Zaměstnání ve velké společnosti

V dnešní době existuje celá řada velkých mezinárodních společností, které se nezajímají pouze o své blaho, ale také o blaho zaměstnanců. Dá se říci, že se jedná o jakýsi trend dnešní doby, kdy se velké společnosti snaží být co nejvíce šetrné k životnímu prostředí a upřednostňují zájmy většiny zaměstnanců. Počet těchto firem neustále roste a jedním z jejich zájmů bývá také zbavení se diskriminace na pracovišti a rovné odměňování za stejnou práci. Americká společnost Google je zastáncem všech těchto zájmů a snaží se je také veřejně propagovat. Zdá se, že se vyspělá společnost dostává do fáze, kde akceptuje ženy na pracovišti jako stejně rovné a dokáže jejich práci ocenit stejným způsobem. Mezinárodní společnosti jako např. T-mobile se snaží obsazovat vedoucí pozice stejným počtem mužů a žen a zabránit tak platové diferenciaci. Nutno podotknout, že firma T-mobile Czech Republic, a. s. vyhrála v roce 2012 firmu roku rovných příležitostí, kdy je cílem podpořit společnosti v podílení se na rovném odměňování mužů i žen.⁴⁷

Práce v takto velkých mezinárodních firmách může účastníkům zabezpečit rovné odměňování od prvního dne nástupu do práce. Za další velké plus můžeme zohlednit to, že plat, bonusy a odměny jsou v takto prestižních firmách mnohem větší a častější, než u soukromého zaměstnavatele. Práce je výhodná nejen kvůli finančnímu ohodnocení, ale také i kvůli kariéernímu růstu, který se může u některých menších zaměstnavatelů často zastavit.

5.4 Návrhy pro snížení diskriminace v dopravním podniku

V této kapitole jsou uvedeny tři návrhy, jak se vyvarovat druhům diskriminace, které se v podniku objevily na základě výpovědí zaměstnanců DP dle dotazníkového průzkumu. Návrhy jsou určeny nejen pro zaměstnance dopravního podniku, ale i pro jeho vedení.

5.4.1 Dosazování do vedoucích pozic

V první otázce dotazníkového šetření se zaměstnanci DP shodli na výsledků diskriminace žen na vedoucích pozicích. Zaměstnance dopravního podniku tvoří ze tří čtvrtin muži a pouze z jedné čtvrtiny ženy, tzn. že je zde mnohem větší šance být vedoucím pracovníkem zejména pro muže. Není to však, že by ženy neměly šanci ucházet se o tuto pozici. Při podrobnějším zaměření na tuto situaci bylo prokázáno, že v celém podniku nepracuje ani jedna žena na vedoucí pozici. Dle sdělení vedoucího personálního oddělení se

⁴⁷ <http://genderstudies.cz/tiskove-zpravy/tz.shtml?x=2362594>

ženy ucházely o vedoucí pozice v minulosti, bohužel ale neměly dostatečně zkušenosti v oboru, přestože jejich vzdělání bylo vyhovující pro danou pozici.

V tomto případě se nejedná o diskriminaci ženského pohlaví, ale pouze o nedostatečnou kvalifikaci. Rada, která se v tuto chvíli nabízí jako jediné možné řešení je získání zkušeností v daném oboru pro výkon určité pozice. Po dosažení potřebné praxe v oboru se lze o vedoucí pozici ucházet znovu v případě uvolnění pozice vedoucího. Šance na získání pozice by v tuto chvíli byly daleko vyšší.

Dopravní podnik požaduje určitý stupeň vzdělání a zkušeností, které jsou jedním z hlavních kritérií při obsazení vedoucí pozice. Kromě vzdělání musí vedoucí pracovník projevovat i určité vedoucí schopnosti. Tímto podnik předchází situaci, kdy by nově zvolený pracovník mohl svojí nevědomostí uškodit firmě. Proti tomuto způsobu výběru zaměstnanců se podniku nedá nic vytknout.

5.4.2 Nerovnost odměňování pracovníků dle pohlaví

Nejhorším výsledkem dotazníkového šetření byla právě mzdová diferenciací zaměstnanců dle pohlaví. V tomto případě má zaměstnanec možnost uvědomit zaměstnavatele, což může mít v určitých případech i negativní dohru pro pracovníka. Další možností je podat stížnost veřejnému ochránci práv, který hájí zájmy zaměstnanců a podpoří je. Problematika finanční nerovnosti je detailněji rozpracována v kapitole 5.3, která slouží nejen pro budoucí uchazeče o práci, ale i pro stávající zaměstnance.

Dopravní podnik by měl být v tomto případě iniciátorem, který se bude snažit tento problém vyřešit a zajistit shodnou mzdu pro zaměstnance obou pohlaví. Plán pro stanovení rovnoměrných mezd zaměstnanců na stejné pracovní pozici, by měl být naplánován na určité časové období. Zaměstnanci by měli být ohodnoceni dle množství kvalitně odvedené práce a ne dle pohlaví.

5.4.3 Věková diskriminace

Dotazníkový průzkum prokázal přítomnost věkové diskriminace ze strany starších zaměstnanců vůči mladším. Jedním z faktorů je i převládající počet starších administrativních zaměstnanců v podniku, kteří se mohou cítit ohroženi mladšími zaměstnanci z důvodu lepší jazykové vybavenosti, lepší znalosti informačních technologií, větší kreativity a časové flexibility. Je důležité podotknout, že všichni vedoucí pracovníci pracují v dopravním podniku v průměru více než 14 let.

Doporučeným návrhem, jak se s tímto problémem vypořádat je upravit politiku společnosti a vytvořit vyrovnané procento mladších a starších zaměstnanců na pracovišti. Vyrovnaný počet starších i mladších pracovníků pomůže firmě zachovat zaměstnance se zkušenostmi a doplní je i o nové zaměstnance, kteří mohou přispět novými nápady. Podnik by měl tento projekt naplánovat na delší časové období, protože by bylo neetické „vyhodit“ polovinu starších zaměstnanců během krátkého období.

6 Závěr

Diskriminace, tak jako každý často diskutovaný problém, prochází určitými změnami. Tyto změny mohou probíhat i celá desetiletí, dokud není společnost připravena na jejich adaptaci. V dnešní době, nelze s jistotou říci, že svět je obeznámen s diskriminací, jako problémem, který je nutno odstranit. Každá země v tomto ohledu smýšlí jinak. V minulosti se zejména na ženy, hledělo odlišně, než je tomu nyní. Byla jim automaticky přiřazena role matky a hospodyně, která nepracuje. Nebylo to z důvodu, že by nechtěla, ale situace v té době, byla takto nastavena. V dnešní době je prakticky normální, že žena vychovává děti a zároveň pracuje. V tomto ohledu vidíme progres. Ženy jsou nyní o něco více akceptovány. Ovšem pokud přijde otázka rovnosti obou pohlaví v pracovním procesu, můžeme usoudit, že společnost ještě čas potřebuje.

Nemůžeme se spoléhat pouze na čas, jako prvek, který problematiku diskriminace za nás vyřeší. Je velice důležité seznámit obyvatelstvo s pojmem diskriminace a poukázat na důvody, proč se tomu tak děje, což se také stalo hlavním cílem této práce. Informovanost o diskriminaci z důvodu pohlaví, rasy, náboženství a dalších druhů rozlišování může působit, jako prevence do budoucnosti. Za preventivní opatření se dá považovat výchova dětí. Rodiče mají největší vliv na výchovu dětí, a proto jejich informovanost o diskriminaci může změnit nahlížení budoucí generace lidí na tento celosvětový problém.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě roviny. První z nich je teoretická část, která je soustředěna zejména na vysvětlení pojmu diskriminace a zákonů, které s tímto pojmem souvisí. Na tuto část navazuje charakterizace jednotlivých druhů diskriminace. Další kapitola objasňuje diferenciaci odměňování mužů i žen, včetně interpretace dat z Českého statistického úřadu zobrazených v sekci důvody finanční nerovnosti. Následující část zobrazuje rasovou diskriminaci a šikanu na pracovišti.

Praktická část vychází z poznatků teoretického pohledu na jednotlivé druhy diskriminací. Zaměstnancům bylo položeno sedm otázek, které měly za cíl prokázat či vyvrátit existenci diskriminace na pracovišti. Tyto otázky se zaměřovaly na zjištění pěti diskriminací v podniku. První zjištěnou byla diskriminace v dosazování žen do vedoucích pozic s 56% zastoupením obou pohlaví, jejíž výsledek byl zpochybněn vedoucím personálního oddělení. Druhou objevenou diskriminací byla mzdová nerovnost dle pohlaví, se kterou se setkalo 71 % dotazovaných zaměstnanců. Po podrobnějším zaměření byla jasně prokázána mzdová diskriminace vůči ženám. Pomocí dalších dotazníků byla zjištěna i diskriminace z důvodu věku, a to zejména vůči mladším

zaměstnancům pod 39 let z 83 %. Ostatní zkoumané diskriminace se v podniku neobjevily v takto vysoké míře, protože převážná většina respondentů nepovažuje jejich výskyt za reálný.

7 Použité prameny

Publikace

BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: C.H.Beck, 2010. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-80-7400-315-8.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

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.

FIALOVÁ, Eva, SKÁLOVÁ, Helena (ed.). *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi : sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30-8.

HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.

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.

MIKULÁŠTÍK, Milan. *Manažerská psychologie*. 3., přepracované vydání. Praha: Grada, 2015, 338 stran. Manažer. ISBN 978-80-247-4221-2.

SLAŠŤANOVÁ, Denisa a Zuzana DURAJOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. Brno: Liga lidských práv, c2012. Analýzy (Liga lidských práv). ISBN 978-80-87414-10-1.

Výroční zpráva o ochraně před diskriminací .. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2016-. ISBN 9788087949306.

WINTR, Jan a Marek ANTOŠ (eds.). *Rovnost a zákaz diskriminace v právní teorii a praxi*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. 2014. ISBN 978-80-87975-04-6.

Ostatní nastudované materiály

ALDRED, Chris. *Women at work*. London: Pan Books, 1981. ISBN 0330264796

ČERMÁKOVÁ, Marie (ed.). *Women, work and society*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 1995. Working papers (Sociologický ústav AV ČR), 95 : 4. ISBN 80-85950-02-2

COOTE, Anna. *Equal at work: women in men's jobs*. Glasgow [etc.]: Collins, 1979. ISBN 0004347013

KOCOUREK, Jiří - *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě* - Vydavatelství: C. H. Beck - 2007, ISBN 978-80-7179-615-2.

KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada Publishing, 2010, 215 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2497-3.

SPOUSTOVÁ, Ivana, Ana KRÁLÍKOVÁ-LUŽAIĆ a Eva FIALOVÁ. *Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným*. Praha: Gender Studies, 2008. ISBN 978-80-86520-09-04

PELCLOVÁ, Daniela. *Nemoci z povolání a intoxikace*. 3., dopl. vyd. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2597-3.

Internetové zdroje

BBC. *Win for disability rights woman* [online]. London, 2008 [cit. 2016-09-10]. Dostupné z: http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/england/london/7219097.stm

BERTRAND, Natasha. *Here are all the countries where it's still illegal to be gay* [online]. New York, 2015 [cit. 2017-09-09]. Dostupné z: <http://www.businessinsider.com/countries-where-its-illegal-to-be-gay-2015-5>

BOJADJIEVA, Aleksandra. *Roma inclusion index 2015* [online]. Budapest, 2015 [cit. 2017-02-09]. Dostupné z: http://www.romadecade.org/cms/upload/file/9810_file1_roma-inclusion-index-2015-s.pdf

ČESKÁ TELEVIZE. *Experiment: Homosexualita v dějinách* [online]. Praha, 2008 [cit. 2016-09-19]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/porady/10211487240-experiment/208572233190007-4/2814-homosexualita-v-dejinach/%3E>.

ČESKO. *Zákon č. 262/2006 Sb.,: zákoník práce* [online]. 2006 [cit. 2016-09-07]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62694&nr=262~2F2006&rpp=15#local-content>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví*. [online]. 2015 [cit. 2016-09-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/32846295/11002616A4.pdf/795bd0c1-1313-4658-a067-fb7daea9bb9b?version=1.0>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví*. [online]. 2015 [cit. 2016-09-20]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/32846295/11002616A3.pdf/feb10e28-99cb-4eba-8efa-ca9480215570?version=1.0>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví*. [online]. 2015 [cit. 2016-09-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/32846295/11002616A5.pdf/d1794f58-3a09-4412-936a-7be7126c743a?version=1.0>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví*. [online]. 2015 [cit. 2016-09-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/32846295/11002616B1.pdf/af747271-d13a-454f-850b-e035ab10ad37?version=1.0>

ČLOVĚK V PRÁVU: *Nepřímá diskriminace* [online]. 2012 [cit. 2016-09-07]. Dostupné z: [http://www.clovekpravu.cz/diskriminace-%5C\(aktualni-k-233-2010%5C\)-398/kdy-se-jedna-o-diskriminaci-podle-antidiskriminacniho-zakona-406/druhy-diskriminace-409/neprima-diskriminace-412](http://www.clovekpravu.cz/diskriminace-%5C(aktualni-k-233-2010%5C)-398/kdy-se-jedna-o-diskriminaci-podle-antidiskriminacniho-zakona-406/druhy-diskriminace-409/neprima-diskriminace-412)

Diskriminace v pracovně-právních vztazích: Alternativa plus [online]. Praha [cit. 2017-03-08]. Dostupné z: <http://alternativaplus.cz/pravni-poradna/pravni-minimum-pro-zamestnance-i-nezamestnane/chodim-do-prace/diskriminace/>

EUROPEAN COMMISSION: *Discrimination in the EU in 2015* [online]. 2015 [cit. 2017-02-09]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077>

GENDER STUDIES: *Firma roku: rovné příležitosti 2012 – vyhlášení výsledků* [online]. Praha, 2012 [cit. 2016-10]. Dostupné z: <http://genderstudies.cz/tiskove-zpravy/tz.shtml?x=2362594>

IDNES: *Situace Romů se v Česku zlepšuje, až polovina je ale sociálně vyloučená* [online]. Praha: Mafra, 2016 [cit. 2017-02-09]. Dostupné z: http://zpravy.idnes.cz/index-inkluzi-situace-romu-se-zlepsuje-d9t-/domaci.aspx?c=A160408_131947_domaci_jkk

IDNES: *Ženy berou o pětinu méně než muži, říká Marksová. Rozdíl chce odstranit*. [online]. Praha: Mafra, 2016 [cit. 2016-09-14]. Dostupné z: http://zpravy.idnes.cz/platy-zen-a-muzu-mzdy-rozdily-kampan-ministerstvo-prace-a-socialnich-veci-michaela-marksova-tom-ikz-/domaci.aspx?c=A160308_113305_domaci_fer

JAKUBKA, Jaroslav. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace: Wolters Kluwer ČR* [online]. 2009 [cit. 2016-09-07]. Dostupné z:

http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5137v7161-rovne-zachazeni-a-diskriminace-v-praci/?search_query=

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: Zákon č. 198/2009 Sb.: antidiskriminační zákon [online]. 2009 [cit. 2016-09-07]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009

Můj plat. WAGEINDICATOR FOUNDATION. *Často kladené otázky o platových rozdílech mužů i žen* [online]. [cit. 2016-09-14]. Dostupné z: <http://mujplat.cz/hlavni-stranka/platy-v-cr/rovnost-v-odmenovani-v-ceske-republice/casto-kladene-otazky-o-platovych-rozdilech-muzu-a-zen>

OSN: *Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace* [online]. [cit. 2016-02-07]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/umluva-ras.diskriminace.pdf>

Platy: Platy mužů a žen [online]. Praha, 2015 [cit. 2016-09-14]. Dostupné z: http://www.platy.cz/dokumenty/15793213357-8/vyse_platu/5476312.stm

Policie ČR: *Diskriminace* [online]. 2009 [cit. 2016-09-07]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/diskriminace.aspx>

Právní linka: Šikana na pracovišti (mobbing, bossing a další) můžou vést až k sebevraždě [online]. ČESKÝ PRÁVNÍ SERVIS. [cit. 2017-02-05]. Dostupné z: <http://www.pravnilinka.cz/bezplatna-pravni-poradna-zdarma/sikana-na-pracovisti.htm>

Slovník cizích slov: Šikana [online]. [cit. 2017-02-05]. Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/sikana>

SOCHOROVÁ, Petra a Veronika PLEŠKOVÁ. [online]. Praha: Epravo, 2009 [cit. 2016-09-07]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>

ŠVIDRNOCHOVÁ, Karolína. : *Idnes: Mobbing: skrytý teror na pracovišti* [online]. 2003 [cit. 2017-02-05]. Dostupné z: <http://finance.idnes.cz/mobbing-skryty-teror-na-pracovisti-d6a-/podnikani.aspx?c=2003M007Z01A1>

ŠVIDRNOCHOVÁ, Karolína. *Idnes/Finance: Diskriminace kvůli sexuální orientaci* [online]. 2003 [cit. 2016-09-09]. Dostupné z: <http://finance.idnes.cz/diskriminace-kvuli-sexualni-orientaci-dyo-/podnikani.aspx?c=2003M295Z01A>

TN nova: Počet homosexuálů v Česku roste, říká průzkum UK [online]. Praha, 2015 [cit. 2016-09-09]. Dostupné z: <http://tn.nova.cz/clanek/kazdy-desaty-clovek-je-homosexual-tvrdi-pruzkum.html>

VAVROŇ, Jiří. *Novinky: Výzkum: České ženy už zakládají více firem než muži* [online]. Praha, 2016 [cit. 2016-10-15]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/ekonomika/414702->

vyzkum-ceske-zeny-uz-zakladaji-vice-firem-nez-muzi.html

VAŠKO, Jaroslav. Epravo. : *Sexuální obtěžování a jeho postih* [online]. 2005 [cit. 2017-02-05]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/sexualni-obtezovani-a-jeho-postih-36540.html>

Veřejný ochránce práv: Co je diskriminace? *Ochránce* [online]. [cit. 2016-09-07]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>

Veřejný ochránce práv: Stanovisko veřejného ochránce práv k cenovému rozlišování. *Ochránce* [online]. Brno, 2011 [cit. 2016-09-10]. Dostupné z: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Stanoviska/Cenove_rozlisovani_158-2010-Stanovisko.pdf

Všeobecná deklarace lidských práv [online]. OSN ČESKÁ REPUBLIKA. Praha [cit. 2016-09-10]. Dostupné z: http://www.osn.cz/wp-content/uploads/UDHR_2016_CZ_web.pdf

Výzkumný ústav bezpečnosti práce. *Těhotenství na pracovišti* [online]. Praha, 2007 [cit. 2017-03-08]. Dostupné z: http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/clanky/ochrana_zdravi/tehotne_programy_prace.html

8 Přílohy

8.1 Příloha č. 1 - Dotazníkové šetření

Vážená paní, vážený pane,

rád bych Vás požádal o vyplnění dotazníku, který slouží pro určení diskriminace v dopravním podniku jako podklad pro mojí bakalářskou práci.

Dotazník je anonymní a získaná data budou použita pouze v bakalářské práci. Vyberte vždy prosím odpověď, která je dle Vašeho názoru nejlépe odpovídající k dané otázce.

Děkuji Vám za ochotu.

Michal Kopp,
student Provozně ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v Praze

A. Osobní údaje

1. Věk

2. Pohlaví
1. muž
2. žena

3. Kolik let jste zaměstnán ve firmě

B. Otázky

1. Domníváte se, že ve Vašem podniku dochází k diskriminaci žen na vedoucích pozicích?

1. Ano
2. Ne
3. Nevím

2. Setkali jste na pracovišti s mzdovou nerovností dle pohlaví? (K mzdové nerovnosti dochází, když dvě osoby stejného vzdělání vykonávají stejnou práci, ale jsou odlišné odměněni.)

1. Ano
2. Ne
3. Nevím

3. Pokud jste se stali svědky mzdové nerovnosti dle pohlaví, jednalo se o mzdovou nerovnost vůči ženám či mužům?

1. Mzdová nerovnost vůči mužům
2. Mzdová nerovnost vůči ženám

4. Zaznamenali jste ve firmě rasovou diskriminaci

1. Ano
2. Ne
3. Nevím

5. Poskytuje firma zaměstnancům obou pohlaví možnost zvyšování kvalifikace bez rozdílu?

1. Ano
2. Ne
3. Nevím

6. Vyskytuje se ve Vašem podniku věková diskriminace?

1. Ano
2. Ne
3. Nevím

7. Pokud jste se stali svědky věkové diskriminace, jednalo se o diskriminaci od starších či mladších zaměstnanců?

1. Diskriminován od starších zaměstnanců
2. Diskriminován od mladších zaměstnanců