

**ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra práva**



**Diplomová práce**

**Požadavky zaměstnavatelů a zákaz diskriminace**

**Bc. Anna Málková**

© 2011 ČZU v Praze

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva

Akademický rok 2008/2009

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

**Anna Málková**

obor Provoz a ekonomika

Vedoucí katedry Vám ve smyslu Studijního a zkušebního řádu ČZU v Praze  
čl. 17 odst. 2 určuje tuto diplomovou práci.

Název tématu: **Požadavky zaměstnavatelů a zákazů diskriminace**

### **Struktura diplomové práce:**

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Platná právní úprava
4. Diskriminace na trhu práce
5. Vlastní výzkum
6. Závěr
7. Seznam literatury
8. Přílohy

Rozsah původní zprávy: 50 - 60 stran

Seznam odborné literatury:

1. BOUČKOVÁ, P. a kol. Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty pro zaměstnavatele. Poradna pro občanství, občanská a lidská práva. Praha, 2007. ISBN 978-80-903331-8-4
2. BĚLECKÝ, M. Zákoník práce o ženách a pro ženy. Právní úprava od 1. ledna 2008 po novele Zákoníku práce provedené zákonem č. 362/2007 Sb. Vydání 1., Praha, 2008. ISBN 978-80-86324-71-5
3. Český helsinský výbor. Aktuální otázky ochrany lidských práv v České republice. Školení pro pracovníky a dobrovolníky neziskových organizací. Vydání 1., Praha, 2002. ISBN 80-86436-12-8
4. Gender Studies. Rovné příležitosti do firem. Vydání 2., spec., Praha, 2007. ISBN 978-80-86520-21-6
5. Multikulturní centrum Praha. Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR. Příručka pro zaměstnance veřejné správy. Vydání 2., rozšířené, Praha, 2007. ISBN 978-80-239-9597
6. ŠTĚPÁNKOVÁ, B. Plnění úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen. Ministerstvo práce a sociálních věcí v České republice. Praha, 2003. ISBN 80-86552-74-8  
Další literatura po dohodě s vedoucí DP

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Daniela Světlíková**

Termín odevzdání diplomové práce: duben 2010

  
.....  
Vedoucí katedry



  
.....  
Děkan

V Praze dne: 15.12.2008

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 4.4. 2011

Anna Málková

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé diplomové práce JUDr. Daniele Světlíkové za cenné rady a projevenou ochotu při konzultacích potřebných pro zpracování této práce.

## Požadavky zaměstnavatelů a zákaz diskriminace

---

### Requirements of the employer and ban on discrimination

#### Souhrn

Tato diplomová práce nese název *Požadavky zaměstnavatelů a zákaz diskriminace*. Zabývá se problematikou výskytu nerovného chování ze strany zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, se kterým se stále potýkají některé skupiny lidí a to jak při hledání práce tak na samotném pracovišti.

V teoretické části této práce je popsán vývoj historie pracovního práva v ČR až po současnou legislativu, týkající se diskriminace na trhu práce, doplněnou o právní systém Evropského společenství. Vysvětleny jsou dále jednotlivé pojmy související s danou problematikou, je upřesněno kdy se o diskriminaci jedná a kdy ne. Důraz je kladen na nejvíce ohrožené skupiny lidí a možné formy výskytu diskriminace.

Praktická část obsahuje výsledky provedeného dotazníkového průzkumu, jehož cílem bylo zkoumat výskyt diskriminačních požadavků ze strany zaměstnavatele, na základě zkušenosti široké veřejnosti. Tato část je doplněna o konkrétní příklady diskriminace v pracovní inzerci.

**Klíčová slova:** trh práce, diskriminace přímá, diskriminace nepřímá, zaměstnavatel, uchazeč o zaměstnání, zaměstnanec, rovné příležitosti

## **Summary**

This thesis is called *Requirements of the employer and ban on discrimination*. It deals with the issues of unfair behavior from the employer's side in the labour relations, that some groups of people experience on a daily basis, not only when looking for a job but also on the actual workplace.

In the theoretical part of this thesis is described the historical development of the industrial law in the Czech republic and it covers it until the present-day legislation, regarding the discrimination on the labour market, supplemented by a legal system of European society. There are also explained different terms related with this issue, it is defined when exactly discrimination is taking place. The emphasis is set on the most vulnerable groups of people and possible forms of discrimination appearance.

The practical part of this thesis includes the results of the survey conducted in order to acquire appearance of discrimination requirements from the employer's side, based on experience of general public. This part is supplemented by a concrete examples of discrimination in the job advertisement.

**Keywords:** labour market, direct discrimination, indirect discrimination, employer, job applicant, employee, equal opportunities

## Obsah:

<b>1</b>	<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>CÍL PRÁCE A METODIKA .....</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>PLATNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA.....</b>	<b>11</b>
	3.1 Historie pracovního práva v ČR - vývoj .....	11
	3.2 Antidiskriminační zákon .....	14
	3.3 Komunitární právo .....	16
<b>4</b>	<b>DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE .....</b>	<b>18</b>
	4.1 Vymezení základních pojmů .....	18
	4.2 Nediskriminační chování.....	20
	4.3 Diskriminované skupiny.....	21
	4.3.1 Diskriminace na základě pohlaví.....	21
	4.3.2 Rasová diskriminace .....	24
	4.3.3 Věková diskriminace (ageismus).....	26
	4.3.4 Diskriminace zdravotně postižených .....	28
	4.4 Diskriminace v pracovní inzerci.....	30
	4.5 Diskriminace při přijímacím pohovoru .....	33
	4.6 Diskriminace v zaměstnání .....	34
	4.7 Možná obrana .....	38
	4.7.1 Důkazní břemeno .....	41
<b>5</b>	<b>VLASTNÍ VÝZKUM .....</b>	<b>43</b>
	5.1 Dotazníkové šetření.....	43
	5.2 Diskriminace v pracovní inzerci – příklady .....	56
<b>6</b>	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>62</b>
<b>7</b>	<b>SEZNAM LITERATURY .....</b>	<b>65</b>
<b>8</b>	<b>PŘÍLOHY .....</b>	<b>68</b>
	8.1 Příloha č. 1: Míra zaměstnanosti žen a mužů ve věku 25-54 dle počtu dětí.....	68
	8.2 Příloha č. 2: Přehled a charakteristika hlavních tříd klasifikace KZAM .....	69
	8.3 Příloha č. 3: Dotazník – Diskriminační požadavky zaměstnavatelů.....	69



# 1 Úvod

S trhem práce je úzce spojena politika zaměstnanosti, která zabezpečuje rovnováhu na trhu a práva občanů na zaměstnání. Jedním z důležitých zastoupení v životě člověka je právě jeho práce, která mu poskytuje vedle materiálního prospěchu i pocit určité prospěšnosti společnosti a své seberealizace. Velké většiny z nás se v životě pracovní vztah dotkne a to buď ze strany zaměstnance nebo ze strany zaměstnavatele.

Trh práce je velmi různorodé prostředí, kde je bohužel některým skupinám lidí stále omezován vstup na trh důsledkem působení některých nepříznivých vlivů. Mezi nejvíce rizikové skupiny u nás patří např. ženy, Romové, lidé se zdravotním postižením, absolventi škol nebo naopak lidé věku starší 50 let.

Možné způsoby, jakými se diskriminace na trhu práce může projevovat, se vyskytují ve dvou oblastech. První je při hledání práce, a to v inzerci nabízející zaměstnání, nebo při přijímacím pohovoru uchazeče o zaměstnání. Druhou oblastí, kde se diskriminace vyskytuje, je přímo na pracovišti, tedy v samotném zaměstnání.

Tato práce dané způsoby, oblasti, ohrožené skupiny a celkový výskyt diskriminace na trhu práce zachycuje a popisuje. Její součástí je podat rámcový přehled vývoje práva na pracovním trhu v ČR a pohled na současnou situaci diskriminace na trhu práce z pohledu zákonných podmínek, které jsou určeny jak v České republice tak v Evropské unii. Právní vztah je upraven ke dni 24.10.2010, poslední novelizace.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **Cíl diplomové práce**

Cílem této diplomové práce je potvrdit či vyvrátit výskyt nerovného chování zaměstnavatelů na trhu práce v ČR. Zjistit případné rozdíly z pohledu zákona a z pohledu praxe na základě zmapování současné situace vyskytujících se diskriminačních znaků v pracovněprávních vztazích. Tím přispět k větší obeznamosti s diskriminační problematikou a to zejména ve vztahu zaměstnavatele a uchazeče o zaměstnání či samotného zaměstnance.

V první části je cílem práce čtenáře seznámit se základními pojmy spojenými s diskriminací a vymežit dle legislativy kdy se o diskriminaci na pracovním trhu jedná a kdy ne, které zákony tuto problematiku ošetřují. Dále vytyčit ohrožené skupiny lidí, které jsou vystaveny nerovnému zacházení nejčastěji. Důraz bude kladen na dodržování zákazu diskriminace při hledání zaměstnání v pracovní inzerci a při přijímacím pohovoru. Budou popsány diskriminační znaky vyskytující se v průběhu zaměstnání a přiblíženy možnosti případné obrany. V druhé části práce bude provedeno dotazníkové šetření, kde je předmětem výzkumu zjistit, zda veřejnost má o diskriminaci na trhu práce určité povědomí a hlavně zda má osobní zkušenosti s neetickým chováním ze strany zaměstnavatele. V jaké míře a v jakých oblastech nejčastěji se lidé s touto problematikou potýkají. Dále je cílem zaměřit se na výskyt neoprávněných požadavků na uchazeče o zaměstnání v inzerci pracovních nabídek.

### **Metodika diplomové práce**

První část práce bude zpracována na základě zmapování a prostudování odborné literatury, souvisejících internetových zdrojů a potřebné legislativy. Druhá část této diplomové práce se bude skládat ze dvou praktických částí. V té první proběhne dotazování na základě dotazníku, který bude distribuován jak osobně tak elektronickou formou. Otázky budou sestaveny v souvislosti s prostudovanou literaturou, která se problematiky týká. Pro přehlednější orientaci ve výsledcích šetření budou sestrojeny grafy, které umožňují rychlejší a snažší přehlednost získaných dat. V druhé části výzkumu budou uvedeny konkrétní závadné inzeráty pracovních nabídek v ČR, které budou sledovány na webových stránkách a v tištěných periodikách. V závěru práce budou navržena možná řešení, která by mohla přispět ke zlepšení stavu daného tématu do budoucna.

### 3 Platná právní úprava

Hledání nových zaměstnanců je pro společnosti jedním z nezanedbatelných kroků, získání kvalitních pracovníků s odpovídajícími znalostmi je nezbytné pro úspěšné vedení chodu firmy a splnění jejích podnikatelských cílů. Výběr zaměstnanců do pracovněprávního vztahu a následné zacházení s nimi by mělo probíhat v součinnosti s etikou a souvisejícími danými zákony, neboť právo na práci patří mezi základní lidské právo. S pracovním právem velmi úzce souvisí i zákaz diskriminace, rovné zacházení a příležitosti k přístupu k zaměstnání, právo na spravedlivé odměňování a odpovídající pracovní podmínky.

Právo na uspokojivé pracovní podmínky a spravedlivé zacházení pro každého člověka vymezuje např. Listina základních práv a svobod, Ústava České republiky, Zákoník práce, Zákon o zaměstnanosti či Zákon o platu a v neposlední řadě dlouho očekávaný Antidiskriminační zákon.

#### 3.1 Historie pracovního práva v ČR - vývoj

Prvním významným dokumentem obsahující úpravu práce, byl horní zákoník Václava II. *Lus regale montanorum*, který vznikl v letech 1300 až 1305. Původně byl napsán latinsky, později přeložen do češtiny. „Zákoník byl od svého vydání až do 16. století základní normou, která určovala charakter právního systému v báňském odvětví. Definitivně byl zrušen až horním zákoníkem o dvě a půl století později (roku 1854).“<sup>1</sup> Už tehdy upravoval jak pracovní dobu, tak právo na spravedlivou odměnu za práci či výběr pracovních sil.

Jak dále popisuje Judr. Bělecký (2008), tak zhruba v polovině 17. století začaly být vydávány tzv. robotní patenty, které se vztahovaly k pracovním podmínkám poddaných. Poslední robotní patent stanovil délku pracovního dne na 12 hodin v létě a v zimě na 8 hodin.

V dalších letech Josef II. nevolnictví ruší, dochází k Velké francouzské revoluci a je vyhlášena Deklarace práv člověka a občana.

---

<sup>1</sup> BĚLECKÝ, M., *Zákoník práce o ženách a pro ženy*, s. 13

Roku 1811 vzniká první úprava pracovněprávních vztahů popsána v obecném zákoníku občanském, který vymezoval např. skončení pracovního poměru (mohl být vypovězen i okamžitě), upravoval námezdní smlouvu.

Druhá polovina 19. století představovala prosazování významných zákonů, kterými byly například zákon o nedělním a svátečním klidu, živnostenský řád z roku 1859, zákon o zřízení zprostředkovatelen práce.<sup>2</sup>

V roce 1918 v tehdejší Československu byl přijat zákon (č. 91/1918 Sb. zákonů a nařízení), který vymezoval osmihodinovou pracovní dobu. Byl zde vymezen mimo jiné např. absolutní zákaz pro ženy pracovat v dolech a v podzemí.

Roku 1920 byl přijat zákon č. 121/1920 Sb., v Hlavě páté: „Práva a svobody, jakož i povinnosti občanské“, stanovující rovnoprávnost všem obyvatelům Československé republiky, bez ohledu na jejich původ, rasu, státní příslušnost, jazyk či náboženství.

Po roce 1948 se situace mění vlivem politiky, je zakázáno soukromé vlastnictví, pracovněprávní vztahy se podřizují socialismu. V roce 1948 vzniká také Všeobecná deklarace lidských práv (přijata OSN).

Roku 1965 je předkládán návrh nového zákoníku práce, který sjednocoval pracovněprávní předpisy jako celek, byl tedy srozumitelný a ucelený oproti dřívějšímu. Tento zákoník práce, **Zákon č. 65/1965 Sb.** platil přes 40 let, byl však několikrát změněn.

Po roce 1989 se situace u nás samozřejmě mění, vzniká soukromé podnikání, právní úpravy se tedy přizpůsobují daným podmínkám, jsou postupně odstraňovány socialistické způsoby. Roku 1992 byla vyhlášena Listina základních práv a svobod jako součást Ústavního pořádku České republiky, která v článku 3 odst. 1 říká: „Základní práva svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“<sup>3</sup>

Příprava pro vstup ČR do Evropské Unie s sebou nesla přizpůsobení se požadavkům evropské společnosti. V roce 2001 přichází v platnost zákon č. 155/2000 Sb., který provedl první harmonizační novelu zákoníku práce, další novelu pak přinesl zákon č. 46/2004 Sb., snahou bylo se co nejvíce slučovat se zákoníkem práce a se směrnicemi Evropských společenství.

---

<sup>2</sup> BĚLECKÝ, M., cit. 1, s. 15

<sup>3</sup> Listina základních práv a svobod, zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb

„Vstupem do EU se Česká republika zavázala usměrnit nerovné zacházení a zákaz diskriminace v české legislativě, a tím došlo k mnoha pozitivním změnám v této oblasti, leč ne zcela dostatečným. Diskriminace se objevuje tedy v mnoha platných právních předpisech, neboť se týká mnoha oblastí.“<sup>4</sup>

Roku 2006 byl přijat **zákon č. 262/2006 Sb.**, byl několikrát novelizován – poprvé koncem roku 2006, roku 2007 podruhé, následně po třetí a počtvrté s nabytím účinnosti dnem 1. ledna 2008. Jak uvádí i JUDr. Bělecký (2008), tato novelizace přinesla mnoho změn jako například prodloužení pracovní doby mladistvým, možnosti čerpání přestávky na jídlo a oddech do více částí – Hlava III § 88 odst. 2 zákoníku práce: „Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut.“ Dále provedla změnu v přesčasech u zaměstnanců pečujících o dítě do jednoho roku stáří (§ 241 odst. 3 zákoníku práce), upřesnění výpočtu (zaokrouhlování) dovolené a dodatkové dovolené (§ 216 odst. 5 zákoníku práce), stanovení příplatků za práci v sobotu a v neděli (§ 118 odst. 1 zákoníku práce) a mnoho dalších změn. Nový zákoník práce má 396 paragrafů a obsahuje 14 částí (zpracováno ke dni 24.10.2010, poslední novelizace).

Co se týká rovného zacházení se zaměstnanci a dodržování zákazu diskriminace, tak nový zákoník práce tyto podmínky vymezuje v § 13 až 15 (Základní zásady pracovněprávních vztahů) a v § 16 a 17 (Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů).<sup>5</sup>

Jedním z kroků vyplývajícím z členství v Evropské unii bylo přijetí samostatného právního předpisu, na který odkazuje zákoník práce a to tzv. **Antidiskriminačního zákona**, který popisuje a shrnuje právní prostředky ochrany před diskriminací a rovné zacházení, týkající se i pracovněprávních vztahů.

---

<sup>4</sup> MÁLKOVÁ, A. *Diskriminace na trhu práce*, s. 3

<sup>5</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

### 3.2 Antidiskriminační zákon

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, (tzv. Antidiskriminační zákon).<sup>6</sup>

V roce 2008 byla Česká republika již poslední zemí, kde tento zákon nebyl stále ještě přijat jako v jediné zemi EU. V květnu tohoto roku ho prezident ČR, Václav Klaus, se zamítnutím a nesouhlasem vrátil Poslanecké sněmovně. Odůvodnil svůj nesouhlas slovy: „Zákon považuji za zbytečný, kontraproduktivní a nekvalitní a jeho dopady za velmi problematické.“<sup>7</sup>

Po necelém roce byl zákon přeci jen schválen a to dne 23.4.2009, Poslanecká sněmovna přehlasovala veto Václava Klause a schválila tak jeho přijetí, platný je pak od 29.6.2009 a účinný od data 1.9.2009. „Vyjma části druhé (upravující působnost Veřejného ochránce práv a další detaily týkající se VOP), která je účinná až od 1.12.2009. Tento zákon zpracovává příslušné předpisy Evropských společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a na vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, blíže vymezuje právo na rovné zacházení.“<sup>8</sup>

Zákon navazuje na Listinu základních práv a svobod, na mezinárodní smlouvy, řídí se předpisy Evropských společenství a v neposlední řadě vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace, zejména „ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovních a služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, na rovné zacházení ve věcech členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace členům poskytují.“<sup>9</sup>

Asi nejvíce diskutovaným článkem k tomuto tématu bylo to, která ze stran bude diskriminační jednání u soudu posléze prokazovat. „Dosavadní úprava počítala s absolutním zvýhodněním žalobců domáhajících se svých práv z důvodu diskriminace

---

<sup>6</sup> Tj. Zákon č. 198/2009 Sb., Antidiskriminační zákon

<sup>7</sup> KLAUS, V., *Prezident republiky vetoval antidiskriminační zákony*, [cit. 2010-10-24], dostupný z: <http://www.klaus.cz/clanky/418>

<sup>8</sup> JÁNSKÝ, P., *Antidiskriminační zákon*, [cit. 2010-10-24], dostupný z: <http://www.blisty.cz/2010/9/2/art54293.html>

<sup>9</sup> BĚLECKÝ, M., cit. 1, s. 153

a stanovila, že žalovaný musí prokázat, že k diskriminaci nedošlo.<sup>10</sup> Což se v praxi jevílo značně obtížné.

Naopak právní úprava platná od září 2009: „se opírá o rozhodnutí Ústavního soudu a reflektuje též judikaturu Evropského soudního dvora, nabízí na první pohled kompromisní řešení. Podle něj musí žalobce nejprve uvést taková tvrzení a důkazy osvědčující diskriminaci a teprve poté, je žalovaný povinen prokázat, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo.“<sup>11</sup>

„V případě nerovného odměňování tak bude muset žalobce uvést všechny skutečnosti, na základě kterých se domnívá, že má např. nárok na stejnou výši platu jako jiný zaměstnanec na totožné pracovní pozici. Zaměstnavatel pak bude muset prokázat, že rozdíl v příjmech je dán například rozdílnými pracovními výkony či složitostí pracovních úkolů.“<sup>12</sup>

Právní úprava diskriminace v ČR tímto dostala komplexní ucelení, posílila schválením zákona další krok k uplatňování základních práv a svobod a Česká republika, která je státem EU, tak splnila jednu z povinností směřující k evropské právní úpravě.

I přes to je nutné konstatovat, že antidiskriminační zákon v souvislosti s nerovným zacházením ze strany zaměstnavatele bohužel vytyčuje jen 8 konkrétních diskriminačních důvodů, což je okruh poměrně úzký. Jedná se o následující: pohlaví, věk, rasa, etnický původ, národnost, sexuální orientace, zdravotní postižení, náboženství či víra. Řada zaměstnanců je však diskriminována z jiných důvodů, např.: „pro *nedostatek sympatií mezi šémem a jeho podřízeným*, pro *schopnost mít svůj vlastní odborný názor*, nebo proto, že se *zaměstnanec zákonným způsobem domáhal svých práv* či pro *schopnost hájit svou pracovní pozici vůči zaměstnavateli při plnění nesmyslných pracovních úkolů*“. Což tedy zaměstnanci, kteří nejsou diskriminováni z důvodů přímo uvedených v zákoně, nemohou využít obráceného důkazního břemene, které definuje právě antidiskriminační zákon.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> JANŠOVÁ, M., DVOŘÁČEK, R., *Antidiskriminační zákon je tu. Co přináší nového?* [cit. 2010-10-31], dostupný z: <http://aktualne.centrum.cz/finance/prace/clanek.phtml?id=646695>

<sup>11</sup> JANŠOVÁ, M., DVOŘÁČEK, R., cit. 10, [cit. 2010-10-31]

<sup>12</sup> JANŠOVÁ, M., DVOŘÁČEK, R., cit. 10, [cit. 2010-10-31]

<sup>13</sup> BRŮHA, D. *Antidiskriminační zákon po třičtvrtě roce od nabytí své účinnosti*, [cit. 2011-03-18], dostupný z: [http://osz.cmkos.cz/CZ/Z\\_tisku/Bulletin/05\\_2010/23.html](http://osz.cmkos.cz/CZ/Z_tisku/Bulletin/05_2010/23.html)

### 3.3 Komunitární právo

Jedná se o právní systém Evropského společenství (EU, ES) a je nadřazený právním systémům jednotlivých členských zemí. Toto právo tvoří:

- a) Primární právo – zohledňuje mezinárodní smlouvy (v souvislosti s pracovním právem má význam především článek 39 a následné smlouvy ES)
- b) Sekundární právo – zohledňuje především směrnice a nařízení<sup>14</sup>

Směrnice určují směr vnitrostátních právních řádů v jednotlivých členských státech.

Ty, které byly přijaty a upravují zákaz diskriminace jsou následující:

- Směrnice Rady č. 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se o uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy (ze dne 9.2.1976)
- Směrnice Rady č. 76/207/EHS o realizaci zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a pracovní podmínky
- Směrnice Rady č. 79/7/EHS o postupném zavedení principu rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení
- Směrnice Rady č. 86/378/EHS týkající se rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, ve znění směrnice č. 96/97/ES
- Směrnice Rady č. 92/85/EHS týkající se zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň
- Směrnice Rady č. 96/34/ES týkající se rodičovské dovolené, ve znění směrnice 97/75/ES
- Směrnice Rady č. 97/81/ES o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
- Směrnice Rady č. 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ (ze dne 29. 6. 2000)
- Směrnice Rady č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (ze dne 27. 11. 2000)

---

<sup>14</sup> SVĚTLÍKOVÁ, D., HÁJKOVÁ, I., *Pracovní právo*, s. 21



- Směrnice Rady č. 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování
- Směrnice Rady č. 2006/54/ES, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Tato směrnice zapracovává *směrnici č. 75/117/EHS* a *směrnici č. 76/207/EHS* (ve znění směrnice č. 2002/73/ES) a dále *směrnici č. 97/80/ES* (ve znění směrnice 98/52/ES) a *směrnici č. 86/378/EHS* (ve znění směrnice č. 96/97/ES). Dnem 15.8.2009 se tyto vyjmenované směrnice ruší, čímž vyplývá, že uvedená směrnice č. 2006/54/ES zahrnuje jak úpravu rovného zacházení v přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělání, postupu a úpravu zákazu diskriminace z důvodu pohlaví v oblasti odměňování, v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.<sup>15</sup>

Všechny země, které jsou součástí Evropské unie musí zásady rovnocenného zacházení respektovat a dodržovat. Tato obecná pravidla se vztahují na všechny, kteří v EU bydlí a pracují, každá jednotlivá země se pak může dále řídit dle své legislativy a ustanovit možná přísnější opatření podle svého uvážení.

---

<sup>15</sup> Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. *Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů*, [cit. 2011-02-19], dost. z:[http://css.krumlov.cz/doc/142\\_soudni\\_praxe\\_v\\_oblasti\\_diskriminace\\_na\\_trhu\\_prace\\_-\\_analyza\\_judikatury\\_eu\\_a\\_cr\\_-\\_prac.\\_verze.pdf](http://css.krumlov.cz/doc/142_soudni_praxe_v_oblasti_diskriminace_na_trhu_prace_-_analyza_judikatury_eu_a_cr_-_prac._verze.pdf)

## 4 Diskriminace na trhu práce

### 4.1 Vymezení základních pojmů

#### Trh práce

Trh práce je prostředí charakteristické poptávkou po práci a její nabídkou, kde zaměstnavatelé nabízejí práci pracovníkům za určitou mzdu. Práce je zde prodávána jako výrobní faktor.

#### Diskriminace

Původ slova pochází z latinského *discriminare*, což představuje odlišovat, rozlišovat. V posledních letech jde o téma vyskytující se poměrně často, obvykle je chápáno jako jev negativní, jako omezování či upírání práv menšiny na základě rozdílu s ostatními, tedy *většiny*.

„Obecně bychom mohli říci, že se používá v negativním významu při rozlišování lidí, založeném na předsudku zejména co se týká rasového či etnického původu, na základě pohlaví, či náboženské a politické příslušnosti a to bez ohledu na schopnosti konkrétního jedince. Podle těchto diskriminovaných skupin obyvatel a na základě tedy konkrétního kritéria diskriminace se pak jedná o diskriminaci rasovou, věkovou, národnostní, podle pohlaví a další.“<sup>16</sup>

#### Přímá diskriminace

Za *přímou* diskriminaci považujeme případy, kdy je s jednou nebo více osobami zacházeno méně příznivě, než s osobami jinými, ve srovnatelné situaci. Důvody tohoto zacházení představují určité rysy, kterými se dané osoby vyznačují, což jsou např.: pohlaví, věk, rasa nebo etnický původ, náboženství, jazyk, zdravotní postižení, sexuální orientace, rodinný stav a další. U této diskriminace si lidé dobře uvědomují, že je s nimi zacházeno jinak, než s ostatními a jsou oproti jiným znevýhodňováni, proto ji lze většinou snadno rozpoznat.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> MÁLKOVÁ, A., cit. 4, s. 3

<sup>17</sup> ŠTĚPÁNKOVÁ, M. Co je to diskriminace? Výklad základních pojmů. In Multikulturní centrum, s. 5-7

## **Nepřímá diskriminace**

Diskriminace *nepřímá* se již prokazuje obtížněji, lidé (oběti) si většinou ani diskriminační chování neuvědomují. Za tyto případy považujeme to, kdy „důsledkem aplikace nějakého navenek neutrálního předpisu, ustanovení nebo i praxe dochází ke znevýhodnění určité skupiny vymezené některým z diskriminačních důvodů – např. Romů, žen, starších osob, gayů a lesbiček apod. – oproti skupině jiné.“<sup>18</sup>

Štěpánková (2007) dále vyznačuje nepřímou diskriminaci několika definičními znaky:

- a) Pravidlo, vztahující se na všechny bez rozdílu
  - Nemusí být jen ustanovení právního předpisu, ale i praxe, nějaké kritérium či zvyklost
  - Nemusí mít psanou podobu, např. uplatňovaná kritéria některých zaměstnavatelů při přijímacích pohovorech do zaměstnání nebo např. uplatňovaná praxe při povyšování stávajících zaměstnanců
- b) Znevýhodnění určité skupiny na základě uplatnění tohoto pravidla
  - Na první pohled se tato kritéria, praxe či ustanovení zdají neutrální
  - Projeví se až efekt a dopad nerovného zacházení
  - Prokázání nepřiměřeného znevýhodňujícího dopadu na určitou skupinu je velmi složité, podle směrnic EU má jít o „značnou nerovnost“
- c) Neodůvodněné znevýhodnění určité skupiny
  - Při znevýhodnění určité skupiny je vždy důležité zjistit, zda je dopad neodůvodněný
  - Zákon nestanoví, co je legitimní cíl a jaké prostředky jsou nezbytné a přiměřené, vždy posuzováno pak na konkrétním případě daným soudem

## **Rovnost příležitostí**

Všem přísluší stejné možnosti – jak se uplatnit ve společnosti, jak dosáhnout svých práv, stejné výchozí postavení, srovnatelné šance, na základě kterých si pak každý volí svou cestu „života“.

---

<sup>18</sup> ŠTĚPÁNKOVÁ, M., cit. 17, s. 5-7

### **Zaměstnavatel**

Je jak fyzická tak právnická osoba, je účastníkem nejčastěji pracovněprávního vztahu a zaměstnává fyzickou osobu (zaměstnance).

### **Uchazeč o zaměstnání**

Je fyzická osoba, která se osobně uchází u úřadu práce (ve svém bydlišti) písemnou formou o vhodné zaměstnání. Při splnění zákonem daných podmínek je osoba zařazena do příslušné evidence.<sup>19</sup>

### **Zaměstnanec**

Zaměstnancem je fyzická osoba, která vykonává určitou závislou činnost, za kterou mu přísluší daná mzda či plat.

## **4.2 Nediskriminační chování**

Za diskriminaci nelze považovat takové rozdílné zacházení, kde diskriminační důvody nehrají rozhodující roli pro určitý výkon práce, který pracovník vykonává.

Zákoník práce (§ 16 odst. 3) dále vymezuje, že: „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.“ Nelze považovat za diskriminační chování zaměstnavatele pokud důvod jeho směřování při přijímání zaměstnanců bylo dosaženo zastoupení mužů a žen v rovnoměrném poměru, pokud k tomu existuje oprávněný důvod. (Samozřejmě pokud uchazeč toho druhého pohlaví lépe vyhovuje požadavkům na dané místo, může být přijat on).

Dále diskriminačním chováním není zakázání takových prací, které mohou ohrozit těhotné ženy, kojící ženy, matky do konce 9. měsíce po porodu, mateřské poslání ženy a zvláštní podmínky při zaměstnávání mladistvých.

---

<sup>19</sup> § 24 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

## 4.3 Diskriminované skupiny

Diskriminace na trhu práce se stává stále častěji diskutovaným tématem. Za nejčastěji se vyskytující diskriminační chování se v tomto případě považuje na základě pohlaví, dále diskriminace zdravotně postižených lidí, cizinců a diskriminace na základě věku. Dále se také objevuje, i když méně častěji, diskriminace u uchazečů o zaměstnání na základě sexuální orientace či náboženské víry, rodu, jazyka, povinnosti k rodině, členství v odborových organizacích a další. Zákaz je vymezen v zákonu o zaměstnanosti a v zákoníku práce.

### 4.3.1 Diskriminace na základě pohlaví

Genderový problém není otázkou jen současnosti, vznikl již v minulosti, kde byla známá už tehdejší převaha mužské pracovní síly. Ženy v souvislosti se zaměstnáváním byly ovlivněny sociálními a politickými podmínkami.

Trh práce se nesmí vyznačovat diskriminací žádného druhu, proto by i zde měly být poskytnuty rovné příležitosti pro muže i pro ženy. Zajišťování rovných podmínek pro obě pohlaví je součástí politiky většiny respektive všech vyspělých demokratických zemí. Evropská unie má zásady rovnosti mužů a žen ve svých hlavních prioritách. Diskriminací na základě pohlaví rozumíme jakékoliv omezení, vyloučení či rozdíl možnosti mužů a žen uplatnit svá práva. V České republice je ochrana proti nerovnému zacházení se ženami a muži v oblasti trhu práce obsažena např. v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce a v zákoně č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Podpora principu rovných příležitostí v Evropské politice zaměstnanosti je ošetřena např. následujícími směrnicemi:

Směrnice EP a Rady 2002/73/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy

Směrnice Rady (04/113/ES), kterou se zavádí zásada rovného zacházení

Směrnice Rady (75/117/EHS) o sblížení právních předpisů

Směrnice Rady (76/207/EHS) o zavedení zásady rovného zacházení

Směrnice Rady (79/7/EHS) o postupném zavedení zásady rovného zacházení

Směrnice Rady (86/378/EHS) o zavedení zásady rovného zacházení

Směrnice Rady (86/613/EHS) o provádění zásady rovného zacházení

Směrnice Rady (92/85/EHS) o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti  
Směrnice Rady (93/104/ES) týkající se aspektů úpravy pracovní doby  
Směrnice Rady (96/34/ES) o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené  
Směrnice Rady (96/97/ES), kterou se mění směrnice 86/378/EHS  
Směrnice Rady (97/75/ES), kterou se mění směrnice Rady 96/34/ES  
Směrnice Rady (98/23/ES), kterou se rozšiřuje působnost sm. 97/81/ES na VB a Irsko  
Směrnice Rady (č. 97/80/ES) o důkazním břemenu<sup>20</sup>

Diskriminace na základě pohlaví se projevuje v pracovněprávních vztazích v mnoha případech a to již v pracovních nabídkách zaměstnání, při pracovních pohovorech i na samotném pracovišti např. při odměňování pracovníků či při kariérním postupu.

V rámci genderové problematiky na trhu práce jsou většinou znevýhodňovány ženy a to v jakémkoliv věku – po skončení studia, ženy s dětmi v předškolním věku, ženy s dětmi po mateřské dovolené či ženy staršího věku.

Při porovnání zaměstnanosti žen a mužů v EU jsou patrné rozdíly např. v tom, zda mají děti nebo ne. Míra zaměstnanosti žen ve věku 25 až 54 je rozdílná na základě toho, kolik mají dětí - čím více dětí tím nižší míra zaměstnanosti. U mužů je to v podstatě téměř naopak. Konkrétně v roce 2009 v EU-27 (viz. příloha č. 1) byla míra zaměstnanosti u žen ve věku 25 až 54 bez dětí 75,8%, zatímco míra zaměstnanosti žen s jedním dítětem byla 71,3%, se dvěma dětmi 69,2% a se třemi dětmi a více 54,7%. Naopak u mužů v této věkové skupině byla míra zaměstnanosti za rok 2009 u bezdětných 80,3%, zatímco u mužů s jedním dítětem 87,4%, se dvěma dětmi 90,6% a u mužů se třemi a více dětmi 85,4%.<sup>21</sup>

Tyto údaje poukazují na to, že ženy nemají na trhu práce zcela stejné pracovní podmínky jako muži v souvislosti s tím, pokud mají děti. Role matky ženám dává nižší šance k nalezení zaměstnání díky povinnostem vyplívajícím z péče o rodinu a děti.

I v České republice stále existuje mnoho oblastí, kde nemají ženy stejné podmínky jako muži a naopak. Do oblastí pracovních podmínek bychom mohli zařadit např. následující problematiku:

---

<sup>20</sup> Občanská společnost. *Rovné příležitosti a trh práce v EU*, [cit. 2011-3-14], dostupný z: <http://obcan.ecn.cz/index.shtml?apc=rj--1-236374>

<sup>21</sup> Eurostat Press Office. *Women and men in the EU seen through figures*, [cit. 2011-3-14], dostupný z: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/1-04032011-AP/EN/1-04032011-AP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/1-04032011-AP/EN/1-04032011-AP-EN.PDF)

- Nerovné podmínky v povoláních a oborech – jedná se o zaměstnání a obory, u kterých přetrvává názor, že jsou záležitostí jednoho pohlaví (častěji právě mužského, což ženy omezuje).
- Nerovné podmínky v přístupu k zaměstnání v úrovních řízení a v pracovním zařazení na všech pozicích – jde o situace, kdy při získávání pracovního místa nemají všichni stejné podmínky (ženy jsou procentuelně zastoupeny na nižších pozicích).
- Nerovné odměňování za stejnou práci stejné hodnoty při srovnatelných schopnostech, kvalifikaci a výkonu – jedná se o rozdílech ve výši mezd mezi muži a ženami.
- Přístup žen k finančním zdrojům – obecně jsou známa některá „ženská povolání“, která jsou hůře placena než povolání mužů (s důsledkem nižších výdělků), což má za následek např. obtížné získání půjček či úvěrů, podnikání.
- Nerovné pracovní podmínky (práce přesčas, služební cesty, práce na směny, během víkendů, mezinárodní školení, semináře, konference, rekvalifikace – kde je jednomu pohlaví odepřena možnost zúčastnit se, protože většina zaměstnavatelů tyto aktivity pořádá mimo bydliště/místo výkonu práce. A to z důvodu nerovnoměrného rozdělení povinností v rodině (péče o děti, seniory, domácnost), která se týká opět většinou žen.
- Obtěžování a sexuální obtěžování na pracovišti – nevhodné chování jak verbální tak fyzické povahy na základě pohlaví. Zde je často problém v dokazování tohoto druhu diskriminace.<sup>22</sup>

Vyskytující se tématem je sladování rodiny a práce (work-life balance), které upozorňuje na možná opatření, jak kombinovat rodinný a pracovní život. Ženy ze zdavotních důvodů mohou v těhotenství požádat o zařazení na jinou práci, mají právo na mateřskou dovolenou a dále (muž i žena) na rodičovskou dovolenou u dítěte mladšího tří let. Při péči o dítě do patnácti let lze požádat o kratší pracovní dobu, flexibilní pracovní dobu či práci z domova (pokud je to možné). Zaměstnavatelé mohou např. podporovat mateřské školy, zájmové aktivity dětí, zřizovat firemní mateřské školky či dětské koutky na pracovištích. Dále mohou udržovat kontakt s rodiči na rodičovské a mateřské dovolené

---

<sup>22</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Rovnost mužů a žen v ČR*, [cit. 2011-3-14], dostupný z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/323/260504a.pdf>

nebo s dlouhodobě nemocnými pracovníky (např. speciální školení, rekvalifikační kurzy, informační servis) a snižovat tak jejich sociální izolaci. Programy sladování se nemusí dotýkat jen rodičů malých dětí, ale i jiných skupin lidí, kteří např. pečují o závislého člena rodiny.

Uvedené příklady, jak skloubit rodinu spolu s prací se týkají především žen, neboť uvedené povinnosti se týkají v naší společnosti převážně jich. Proto tyto stereotypy by měly být postupně porušovány, čímž by docházelo k rovným příležitostem mužů a žen ve společnosti a zároveň na trhu práce. Muži by mohli např. více pomáhat ženám v domácnostech a s dětmi.<sup>23</sup>

#### 4.3.2 Rasová diskriminace

Další z nejčastěji se vyskytujících diskriminací a to zejména na trhu práce je skupina příslušníků národnostních a etnických menšin. V České republice mezi tuto skupinu lidí řadíme i mimo jiné romskou menšinu, která se potýká s diskriminačním chováním v pracovněprávním vztahu velmi často.

Zaměstnavatelé nesmí obecně projevovat diskriminační znaky jakéhokoli charakteru, kde je tedy důležitý zákaz diskriminace i z důvodu národnosti, rasy a etnického původu včetně diskriminace nepřímé. Pokud se uchazeč o zaměstnání domnívá, že byl zaměstnavatelem odmítnut z důvodu jeho národnosti, etniky či rasy, je potřeba závčas kontaktovat orgán kontroly a to písemně, tedy místní úřad práce. Je dobré např. i kopii dané stížnosti zaslat Ministerstvu práce a sociálních věcí.<sup>24</sup>

V mezinárodním srovnání při posuzování hlavních příčin znevýhodněného postavení na trhu práce je častým důvodem právě etnický původ. Většina dotazovaných Romů sama uvádí svou etnickou příslušnost jako nejčastější důvod v souvislosti při problémech s hledáním zaměstnání. V tabulce č. 1 lze vidět dle procentuelního vyčíslení potvrzení tohoto názoru Romy žijícími v České republice, na Slovensku a v Maďarsku. Výsledky jsou získány na základě provedené analýzy *potřeb integrace Romů na českém trhu práce* v roce 2006.

---

<sup>23</sup> Rovné příležitosti, [cit. 2011-03-25], dostupný z: <http://nesehnuti.cz/publikace/gen1.html>

<sup>24</sup> Český helsinský výbor. *Aktuální otázky ochrany lidských práv v České republice*, s. 38-40



V ČR je to celých 80% romské populace což je poměrně vysoké číslo. V Bulharsku a Rumunsku Romové považují za významější důvod související s potížemi při hledání zaměstnání celkovou ekonomickou recesi v zemi, ale etnická příslušnost následuje hned v zápětí na druhém místě.<sup>25</sup>

**Tabulka č. 1: Které jsou hlavní důvody Vašich potíží při hledání zaměstnání? (3 hl. důvody)**

	Bulh.	ČR	Rum.	Sloven.	Maď.
Moje etnická příslušnost	73,30%	80,40%	67,20%	83,80%	68,00%
Nedostatečná kvalifikace	73,00%	65,90%	49,80%	55,80%	66,40%
Celková ekonomická recese v zemi	90,00%	53,30%	74,80%	77,90%	34,70%
Nedostatek štěstí	43,00%	39,20%	45,10%	22,50%	27,40%
Můj špatný zdravotní stav	8,50%	9,10%	36,10%	9,70%	17,50%
Můj věk	17,70%	19,80%	23,30%	12,40%	21,40%
Mé pohlaví/rod	8,50%	8,10%	13,80%	5,80%	8,80%

(Zdroj: Mopo, Analýza potřeb integrace Romů na českém trhu práce)

Situace Romské menšiny v ČR a šance na získání zaměstnání je poměrně negativně ovlivněna mnoha bariérami a to z obou stran (zaměstnavatele i zaměstnance). Na jedné straně je známá skutečnost dlouhodobého špatného uplatnění Romů na pracovním trhu, na straně druhé i nízký zájem těchto občanů uplatnění vůbec nalézt. Míra nezaměstnanosti Romů se v České republice odhaduje přibližně kolem 45 – 50%, kde je charakteristikou její dlouhodobost. Diskriminace romské menšiny se často spojuje s předsudky o odlišném chování jak sociálním tak i pracovním a to Romů jako celku, jejich odlišný způsob života vzbuzuje možná strach a neochotu hledat nové způsoby zaměstnávání romské populace v souladu s jejich životním stylem. Mnoho jich však disponuje nízkou úrovní dosaženého vzdělání a nedostatečné kvalifikace a poměrně nízkou pracovní motivací, na což se zaměstnavatelé odkazují.

Šance Romů na překonání jejich vyloučení z trhu práce vyžaduje přístup k životnímu cyklu počínaje zlepšením podmínek vzdělávání, které se projeví v oblasti lepšího školního prospěchu už od dětství. Jedlotlivci vyrůstající ve znevýhodněných podmínkách mají dle výzkumů často horší prospěch, důsledkem kterého pak mají horší šance najít zaměstnání. Rovné příležitosti ve vzdělání pro všechny, tedy integrace Romů do vzdělávacího procesu a ne oddělené školy, jim mohou pomoci přispět k lepšímu školnímu vzdělávání. Proto by

<sup>25</sup> WINKLER, J. Analýza potřeb integrace Romů na českém trhu práce, [cit. 2011-03-13], dostupný z: <http://www.mopo-cz.eu/stranky/analyza-potreb-integrace-romu-na-ceskem-trhu-prace>

mohlo pomoci k prevenci budoucího vyloučení z trhu práce zaměřením právě na jejich děti a mládež.<sup>26</sup>

K omezení nezaměstnanosti by dále mohlo přispět zlepšení stimulace dávek či zvýšit pracovní motivaci nízkopříjmových skupin obyvatel.

#### **4.3.3 Věková diskriminace (ageismus)**

Také neoprávněný požadavek na věk uchazečů o zaměstnání a to jak formou diskriminace přímé tak nepřímé, patří mezi nejčastější projevy na pracovním trhu.

S nerovným zacházením z důvodu věku se setkávají nejen lidé starší 50 let, ale naopak i lidé mladší a to např. absolventi škol. V České republice je diskriminace na základě věku zakázána v oblasti zaměstnání v § 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a v § 1 zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Uchazeči o zaměstnání starší 50 let se řadí k rizikové skupině, která se se ztrátou svého zaměstnání často hůře vyrovnává. Zaměstnavatelé se u těchto osob obvykle obávají nižší adaptability v novém zaměstnání a na nové podmínky, nízké flexibility, soustředěnosti, horších schopností a pracovních výkonů ze zdravotních důvodů. Zvyšování nových technologií na pracovištích přináší celkové povědomí, že starší lidé pomaleji vynaloží se získáním nových informací a následnou praktickou aplikací, oproti např. kolegům či uchazečům o cca 20 let mladším. Na mnoha pracovních pozicích je již předpokladem znalost počítačů a to alespoň na uživatelské úrovni či znalost alespoň jednoho cizího jazyka na komunikativní úrovni.

V České republice stejně jako v ostatních zemích Evropy dochází ke stárnutí obyvatelstva. Při dlouhodobém neúspěšném přijetí do zaměstnání je možné např. v žádostech o zaměstnání neuvádět svůj věk, tedy upravit životopis vymazáním datumu narození, datumu absolvování školy, případně i období prvního zaměstnání. Zaměstnavatel tudíž nebude moci vyloučit uchazeče o zaměstnání v první řadě dle jeho věku.

Mladí uchazeči o zaměstnání (absolventi škol) se naopak potýkají s problémem neochoty ze strany zaměstnavatelů, která je způsobena nízkou praxí, kterou nemohou

---

<sup>26</sup> Šance na zlepšení zaměstnanosti Romů, [cit. 2011-03-13], dostupný z: <http://www.scribd.com/doc/50515150/1/Profil-Rom%C5%AF-vsocialn%C4%9B-vylou%C4%8Den%C3%BDch-romsk%C3%BDch-lokalitach-na-pracovnim-trhu>

získat pokud je nikdo nezaměstná. V dnešní době však mají studenti možnost přivydělat si i během studia a tím alespoň částečnou praxi získat (což se týká spíše vysokoškolských studentů). Poměrně častým jevem je ze strany zaměstnavatelů zneužívání tříměsíční pracovní lhůty, kde zaměstná absolventa za minimální nástupní mzdu odůvodněnou právě nedostatkem zkušeností a praxe. Ke konci této pracovní lhůty dá zaměstnanci výpověď, bez udání důvodu a přijme nového uchazeče na jeho místo. Tento postup je samozřejmě pro zaměstnavatele výhodný z důvodu úspory financí.

Při porovnání úrovně a oboru vzdělání absolventů je známo, že stále platí čím vyšší vzdělání tím nižší míra nezaměstnanosti, tedy lepší uplatnění na trhu práce. V tabulce č. 2 jsou znázorněny údaje míry nezaměstnanosti absolventů škol (dle kategorie vzdělání) v průběhu tří let. U všech kategorií je vidět znatelný procentuelní nárůst nezaměstnanosti (vyjma kategorie E, kde se počet z roku 2009 naopak snížil), který poukazuje na horší uplatnění absolventů na pracovním trhu v porovnání za poslední tři roky. Dané výsledky mohou být způsobeny ekonomickou krizí, která v ČR tou dobou nastala.<sup>27</sup>

**Tabulka č. 2: Míra nezaměstnanosti čerstvých absolventů v ČR (duben 2008, 2009, 2010)**

Kategorie vzdělání	2008	2009	2010
Střední vzdělání s výučním listem – H	6,21%	11,98%	32,14%
Nižší střední vzdělání s výučním listem – E	12,75%	25,28%	17,75%
Střední odborné vzdělání s MZ a odborným výcvikem, nástavbové vzdělání - L/0, L/5	7,79%	11,81%	19,35%
Střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou – M	5,67%	7,85%	10,62%
Vyšší odborné vzdělání – N	5,52%	6,79%	8,91%
Vysokoškolské magisterské vzdělání – T	3,60%	4,29%	6,98%

(Zdroj: Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce, 2010)

Někdy však absolventská nezkušenost a neznalost pracovních návyků může být paradoxem při uplatňování na trhu práce. Někteří zaměstnavatelé by mohli preferovat nezkušené absolventy škol z důvodu lepšího přizpůsobení organizační struktuře jejich společnosti a pracovním podmínkám, které jim určí. Výhodou by mohlo být, že nemají žádné předešlé špatné pracovní návyky. Celkovou výhodou absolventů může být dále znalost nových technologií, dobré dovednosti práce s PC a internetem, ochota učit se novým věcem, flexibilita, elán do života a velké ambice, jazyková vybavenost a další.

<sup>27</sup> Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce, [cit. 2011-03-14], dostupný z: <http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?CiloveSkupiny=2&KodStranky=5.1.05>

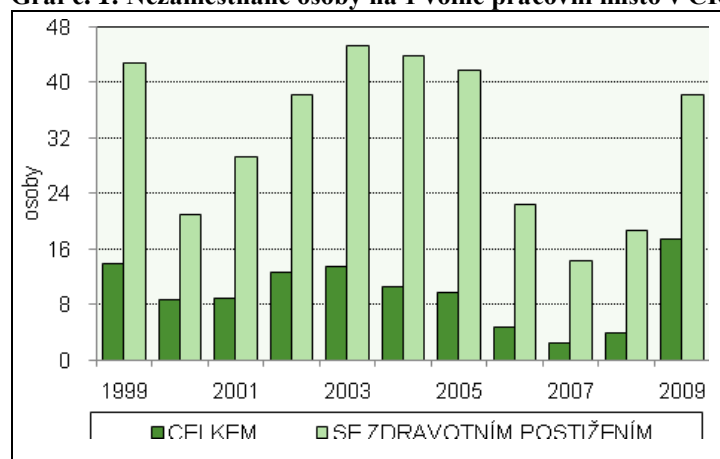
I přes to se stále řada zaměstnavatelů přijímání absolventů výrazně vyhýbá. Občas také mají absolventi škol (převážně vysokých) bohužel představy o nástupní mzdě velmi vysoké a nepřiměřené na úkor právě nedostatečné praxe, což někdy vede k dlouhodobému problému nalézt zaměstnání.

#### 4.3.4 Diskriminace zdravotně postižených

Skupina lidí se zdravotním postižením se denně musí potýkat a čelit nedostatečnému přístupu v mnoha oblastech života a to jak např. v dopravě, veřejných službách, vzdělání tak i v zaměstnání. Vedle diskriminace přímé se i tato znevýhodněná skupina lidí setkává s diskriminací nepřímou z důvodu zdravotního stavu, kterou je podle zákoníku práce (§ 1 odst. 7) „i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k výkonu pracovní činnosti a funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání.“

V České republice žije zhruba 10% osob se zdravotním postižením. V evidenci úřadů práce ke dni 28.2.2011 bylo evidováno 70 331 osob se zdravotním postižením, což představuje 12,4% z celkového počtu nezaměstnaných.<sup>28</sup> Zřetelné zobrazení počtu zdravotně postižených nezaměstnaných osob na 1 volné pracovní místo v porovnání s počtem osob celkem v ČR je možno vidět v následujícím grafu č. 1.

**Graf č. 1: Nezaměstnané osoby na 1 volné pracovní místo v ČR**



(Zdroj: ČSÚ)

<sup>28</sup> Finanční portál pro odborníky i laiky, [cit. 2011-03-13], dostupný z: <http://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/>

V České republice zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, určuje každému zaměstnavateli s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru povinnost ve smyslu ustanovení § 81 odst. 1 „zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.“

Tuto povinnost zaměstnavatelé mohou plnit dle § 81 odst. 2 následovně:

- a) Zaměstnáváním v pracovním poměru
- b) Odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců zdravotně postižených, zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům či odebíráním výrobků nebo služeb chráněných pracovních dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo právnickou osobou evidovanou podle zákona upravujícího postavení církví a náboženských společností nebo obecně prospěšnou společností, dále zadáváním zakázek těmto subjektům nebo odebíráním výrobků či služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám
- c) Odvodem do státního rozpočtu<sup>29</sup>

I přesto, že existuje mnoho programů pro vyrovnání pracovních příležitostí osob se zdravotním postižením a vytváření vhodných podmínek pro tyto osoby, vznikla i celá řada mezinárodních právních dokumentů, které se vztahují k této problematice, tak stále dle statistických výsledků není rovné zacházení v této oblasti plně zajištěno. Tyto osoby chtějí mít stejné podmínky jako ostatní lidé jak v soukromém životě tak při nalezení vhodného zaměstnání, tedy rovnocenného přístupu.

---

<sup>29</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

#### 4.4 Diskriminace v pracovní inzerci

Je mnoho metod, jak poptávanou pracovní pozici inzerovat a společnost si může libovolný způsob samozřejmě zvolit podle sebe. Je možné využít nabídek personálních agentur, internetových stránek, tisku, veřejných nástěnek, televize, rozhlasu a dalších. Diskriminace objevující se v inzerci, která nabízí zaměstnání, byla dříve v České republice velmi rozšířená, ale i v dnešní době se stále vyskytuje, i když v menší míře. Po schválení Antidiskriminačního zákona si společnosti většinou dávají pozor na to, aby diskriminace nefigurovala v inzerci přímo. Proto firmy začaly používat spíše diskriminaci skrytou, kde však lze usoudit, jaké představy zaměstnavatel o zájemcích na jednotlivé pozice má.

Příklady neoprávněných požadavků, které se v pracovních nabídkách vyskytují nejčastěji:

- „do mladého kolektivu přijmeme...“ nebo „pro náš rozšiřující se mladý dynamický tým hledáme...“, „požadujeme vysoké pracovní nasazení“
  - Inzerce v těchto podobách skrývají omezení věkové, kde je na první pohled zřejmé, že zaměstnavatel poptává uchazeče/uchazečky mladé, tedy nižšího věku (zhruba okolo 30 let)
- „přijmeme generálního ředitele“, „přijmeme asistentku vedoucího oddělení“, „hledáme zámečníka“, „hledáme uklízečku“
  - V těchto formulacích lze rozpoznat požadavek na pohlaví uchazeče, jednotlivé pracovní pozice nejsou zcela zřejmě nabízeny oběma pohlavím, k čemuž ženy jsou obvykle poptávány právě na nižších pracovních pozicích, s nižší rozhodovací pravomocí
- „požadujeme časovou flexibilitu“, „požadujeme ochotu pracovat bez ohledu na čas“
  - Tyto příklady vylučují uchazeče, kteří mají např. malé děti (což jsou ve většině případech ženy) nebo ty, kteří se starají třeba o závislou osobu či mají jiné sociální závazky

- „požadujeme praxi min. 5 let na obdobné pozici“
  - Tento požadavek je označen také za nepřímou diskriminaci (z důvodu věku), pokud délka inzerované praxe není zcela přiměřená výkonu nabízené pracovní pozice, nejčastěji se s tímto omezením setkávají absolventi škol
  
- „požadujeme praxi max. 3 roky“
  - Tento příklad představuje opačnou situaci než-li ukázka předchozí a je zde patrné, že představa zaměstnavatele o vhodném uchazeči je – velmi mladý člověk, bezdětný, nezávislý
  
- „nutný čistý trestní rejstřík“, „požadujeme rejstřík trestů bez záznamu“
  - Takto formulovaný požadavek můžeme pokládat za diskriminaci, pokud je vzhledem k výkonu dané práce nepřiměřený (neoprávněný), tedy na pozice, které nesou minimální zodpovědnost jako jsou stavební a jiní pomocní dělníci

V roce 2007 vydala Poradna pro občanství/občanská a lidská práva dokument pod názvem *Diskriminace v pracovní inzerici*, který se zaměřil na výzkum posuzování výskytu nerovného zacházení a diskriminace v pracovněprávních vztazích. Byly sledovány konkrétně výskyty diskriminačních požadavků zaměstnavatelů vyskytujících se v pracovních nabídkách, tedy pracovní inzerici zveřejněné v tisku, na webových stránkách úřadů práce a personálních agentur v období dvou měsíců, členěné do devíti národních klasifikačních tříd zaměstnání (KZAM) uvedené v příloze č. 2. Provedený průzkum byl posuzován v souladu se směrnicemi EU, které se týkají rovného zacházení a ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích (Směrnice Rady 76/207/ES, Směrnice Rady 2000/43/ES, Směrnice Rady 2000/78/ES). Celkem bylo získáno cca 30 000 inzerátů, kde byly následné výsledky poměrně zajímavé:

### **Úřady práce**

Ze sledovaných inzercí úřadů práce (Praha, Nymburk, Ústí nad Labem, Ostrava, Brno) bylo sesbíráno 22 292 pracovních nabídek a z toho 12 380 inzerátů bylo označeno jako závadných. Toto číslo představuje zhruba více jak polovinu

neoprávněných inzercí, ze kterých nejvíce převažoval požadavek na pohlaví uchazeče (cca 82%), dále požadavek na čistý trestní rejstřík a požadavek na nepřiměřeně dlouhou praxi a ostatní.<sup>30</sup>

### **Tisk**

Ze sledovaných inzerátů umístěných v tištěných periodikách (MF Dnes a Ústecký deník) bylo sesbíráno 7 045 nabídek pracovních míst, ze kterých bylo zaznamenáno 3 123 nabídek jako diskriminačních. Tento údaj představuje něco málo než-li polovinu, což je opět velmi velké procento. Nejvíce zastoupeným požadavkem byl jednoznačně neoprávněný požadavek na pohlaví uchazeče (96% závadných inzerátů), dále pak požadavek určitého věku uchazeče (2,7%), pak následoval požadavek nepřiměřeně dlouhé praxe (0,4%) a požadavek na čistý trestní rejstřík (0,3%), dále pak ostatní.<sup>31</sup>

### **Personální agentury**

Prostřednictvím personálních agentur (praha, Brno, Ostrava) bylo sledováno 332 pracovních nabídek umístěných na webových stránkách. Z těchto inzercí jich bylo posouzeno 184 jako závadných inzerátů, což je opět více jak polovina. I zde se nejvíce vyskytoval neoprávněný požadavek na pohlaví uchazeče o zaměstnání (cca 96%), druhým nejčastěji vyskytujícím se byl požadavek na předložení výpisu z čistého rejstříku trestů (cca 3%) a dále pak požadavek na nepřiměřeně dlouhou praxi uchazeče (1%).<sup>32</sup>

Pokud se setkáme s nerovným přístupem při hledání zaměstnání, můžeme se bránit v první řadě vyjednáváním nebo podáním stížnosti na úřad práce, mediací či soudní cestou. Jednotlivé způsoby obrany jsou podrobněji popsány v kapitole 4.7 Možná obrana.

---

<sup>30</sup> HUBÁLEK, M., ZAMBOJ, L., *Diskriminace v pracovní inzerci*, Praha, 2007

<sup>31</sup> HUBÁLEK, M., ZAMBOJ, L., cit. 30

<sup>32</sup> HUBÁLEK, M., ZAMBOJ, L., cit. 30



## 4.5 Diskriminace při přijímacím pohovoru

Přijímací pohovor je základní a nejčastěji používaná metoda výběru pracovníku do zaměstnání. Jedná se o přímý kontakt se zaměstnavatelem (personalistou), kde dochází k výměně souvisejících informací jak o společnosti tak o uchazeči. I zde se můžeme setkat s diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele.

Do těchto situací se dostávají opět většinou ženy, kterým jsou často kladeny při pohovoru otázky na jejich manželský stav, počet dětí, jejich věk, možnosti hlídání či osobní plány. Pokud dá zaměstnavatel uchazečce nějakým způsobem najevo, že ji z těchto uvedených důvodů do zaměstnání nepřijímá, jedná se pak o projev diskriminace. Zaměstnavatele informace týkající se rodinného stavu uchazečky a její povinnosti k rodinně nemají zajímat, jen pokud např. žádá o některý z nároků stanovených zákonem jako je kratší pracovní doba. Rozhodující pro přijetí do zaměstnání by mělo být splnění podmínek na požadovanou kvalifikaci a případnou praxi. Diskriminačním chováním se může jevit i to, když zaměstnavatel dá uchazečce najevo, že na pracovní pozici hledá muže (pokud tento požadavek vzhledem k nabízené pozici není zákonem opodstatněný) což samozřejmě může platit i v opačném pohlaví.

Dalšími častými případy nerovného chování při přijetí do zaměstnání je např. věk uchazeče, sexuální orientace či etnická příslušnost. Ve většině případů se jedná o diskriminaci skrytou, kde zaměstnavatel po dotázání se na některou z uvedených informací uchazeči následně sdělí, že byl na nabízenou pozici přijat jiný uchazeč např. z důvodu toho, že lépe *zapadne* do mladého kolektivu.

U nás je výběr pracovníků do zaměstnání upraven v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a to v § 30 odst. 2, kde je uvedeno, že: „Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby ucházející se o práci nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.“ Z čehož vyplývá, že u přijímacího pohovoru uchazeči mohou být kladeny jen otázky týkající se jeho kvalifikace, předchozí praxe, odborné způsobilosti a potřebné informace k sepsání pracovní smlouvy (jméno, bydliště atd.).

## 4.6 Diskriminace v zaměstnání

I na samotném pracovišti se mohou lidé setkat s diskriminačním chováním. Mezi nejčastější projevy lze zařadit nerovné odměňování zaměstnanců, kde jsou někteří odměňováni hůře, než – li ostatní za stejně odvedenou práci. Diskriminace v odměňování se týká nejčastěji mezi muži a ženami, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Rovnost v odměňování je důležitá hlavně z důvodů:

- Zlepšení motivace zaměstnance a jeho výkonnosti
- Svě přitažlivosti pro schopné zaměstnance a schopnosti ovlivnit jejich stabilitu a přispění tím na snížení nákladů spojených s náborem nových pracovníků
- Zvýšení dobré pověsti společnosti<sup>33</sup>

**Mzda** – „je peněžité plnění hodnoty poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li uvedeno v zákoníku práce jinak.“<sup>34</sup>

**Plat** – „je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým může být: stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace podle 109 odst. 3 písm. d) ZP, školská právnická osoba podle 109 odst. 3 písm. e) ZP.“<sup>35</sup>

**Odměna** – „zahrnuje mzdu nebo plat a veškerá ostatní plnění poskytovaná zaměstnavatelem přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.“<sup>36</sup>

Přímá platová diskriminace představuje rozdíl ve výši odměny jednoho zaměstnance, který koná stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako zaměstnanec druhý pro téhož zaměstnavatele. Např. u platové diskriminace z důvodu pohlaví stačí prokázat k odpovědnosti zaměstnavatele znatelný rozdíl u odměny ženy a muže, kterou

---

<sup>33</sup> BOUČKOVÁ, P. a kol., *Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty pro zaměstnavatele*, s. 5

<sup>34</sup> SVĚTLÍKOVÁ, D., HÁJKOVÁ, I., cit. 14, s. 73

<sup>35</sup> SVĚTLÍKOVÁ, D., HÁJKOVÁ, I., cit. 14, s. 73

<sup>36</sup> BOUČKOVÁ, P. a kol., cit. 33, s. 6

zaměstnavatel vyplácí za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. U tohoto případu by se mohl dle Boučkové a kol. (2007) zaměstnavatel z obvinění zprostit tehdy, že by prokázal konkrétní rozumný důvod rozdílu v odměňování, který nesouvisí s pohlavím osoby. Důvody mohou být např. následující:

- V případě časové mzdy u vykonané práce *rozdílný časový rozsah*, kde tento rozdíl musí být přesný s rozdílem v časovém zapojení zaměstnance.
- U jednoho zaměstnance *vyšší subjektivní kvalita* než-li u zaměstnance druhého, kde se toto dá hodnotit při hodnocení výsledků práce (což představují motivační složky mzdy). U tohoto musí daná kritéria hodnocení být měřena objektivně dle měřitelných hledisek, nelze provést subjektivně (např. sám nadřizený) a dále musí být tato kritéria transparentní.
- V případě úkolové mzdy u vykonané práce *rozdílný počet splněných jednotek úkolu*.<sup>37</sup>

Co se týče nepřímé platové diskriminace, tak tu dále Boučková a kol. (2007) v uvedené knize popisuje na příkladech v praxi, které se opět týkají rozdílů u mužů a žen. Mohli bychom uvést třeba rozdíl v zaměstnancích, kteří pracují ve společnosti na plný úvazek a zaměstnancích, kteří pracují na úvazek poloviční či zkrácený. Na poloviční úvazky ve většině případů pracují spíše ženy, které pečují o rodinu, proto pak pokud jsou tyto zaměstnanci (zaměstnankyně) odměňováni/y hůře za stejnou práci či práci stejné hodnoty, může se jednat o diskriminaci nepřímou.

Při pohledu na situaci v České republice zde muži vydělávají v průměru více než ženy. Podle statistických údajů je tento fakt zřejmý a poukazuje na něj i následující tabulka č. 3, ve které jsou uvedena aktuální data dle výše hrubých měsíčních mezd a % podíly zaměstnanců na základě pohlaví. Lze zde vidět, že v procentuelním zastoupení (podle pohlaví) nižších intervalů mezd v Kč znatelně převažují ženy a naopak nejvyšší mzdy pobírají dle uvedených výsledků muži. Konkrétně tedy (nejnižší) hrubou měsíční mzdu ve výši do 10 000Kč má 4,32% žen a jen 2,03% mužů. V opačném případě (nejvyšší) hrubou měsíční mzdu ve výši 80 001Kč a více má pouhých 0,72% žen a 2,77% mužů. S tím dále

---

<sup>37</sup> BOUČKOVÁ, P. a kol., cit. 33, s. 10

souvisí viditelný rozdíl také v průměrné mzdě mezi ženami a muži a to o celých 7 539Kč. Získaná data jsou uvedena za rok 2009.

**Tabulka č. 3: Hrubé měsíční mzdy a podíly zaměstnanců podle pohlaví v roce 2009**

<b>Podíly zaměstnanců v pásmech hrubých měsíčních mezd podle pohlaví</b>				
<b>PÁSMA MEZD</b>		<b>Podíly zaměstnanců v %</b>		
		Celkem	Muži	Ženy
CELKEM		100,00	100,00	100,00
intervaly mezd v Kč				
	do 10000	3,02	2,03	4,32
	10001 - 12000	4,69	2,49	7,54
	12001 - 14000	6,30	3,66	9,72
	14001 - 16000	7,61	5,70	10,10
	16001 - 17000	4,30	3,72	5,05
	17001 - 18000	4,50	4,27	4,79
	18001 - 19000	4,59	4,45	4,76
	19001 - 20000	4,67	4,62	4,74
	20001 - 21000	4,78	4,85	4,69
	21001 - 22000	4,54	4,70	4,34
	22001 - 23000	4,34	4,54	4,09
	23001 - 24000	4,03	4,30	3,67
	24001 - 25000	3,84	4,10	3,51
	25001 - 26000	3,64	3,91	3,28
	26001 - 28000	6,25	6,66	5,71
	28001 - 30000	4,98	5,66	4,09
	30001 - 32000	4,01	4,72	3,08
	32001 - 36000	5,67	6,90	4,07
	36001 - 40000	3,64	4,53	2,48
	40001 - 50000	4,83	6,15	3,11
	50001 - 60000	2,13	2,84	1,20
	60001 - 80000	1,79	2,43	0,94
	80001 a více	1,88	2,77	0,72
průměrné mzdy v Kč		<b>26 677</b>	<b>29 953</b>	<b>22 414</b>
variační koeficient		0,97	1,05	0,66

(Zdroj dat: ČSÚ)

Dalším projevem jsou nerovné příležitosti v kariérním růstu, kde zaměstnavatelé rozhodují o výběru vhodného kandidáta, kde existují tzv. bariéry v kariérním postupu:

„*skleněný strop* – v rámci kariérního žebříčku ženy postupují, ale pouze do určitého stupně, přesto nedosahují však takových pozic jako muži.“

„*skleněný výtah* – v rámci kariérního žebříčku muži postupují rychleji než ženy a dosahují vyšších pozic než ženy.“<sup>38</sup>

Možným projevem diskriminace na pracovišti může představovat také zneužívání nadřízeného na pracovišti. Diskriminaci ze strany zaměstnavatele nazýváme *bossing*, jedná se o jakkoliv vysoko postaveného vedoucího pracovníka, který se vyznačuje diskriminačním chováním k níže postavenému pracovníkovi. Nejčastějšími projevy jsou následující:

- ❖ Nadbytečné zatěžování pracovními úkoly či zadávání úkolů nesmyslných
- ❖ Nedostatečné mzdové ohodnocení pracovníka
- ❖ Bezdůvodné přehlížení zaměstnance
- ❖ Psychické deptání, vytváření dusné atmosféry na pracovišti
- ❖ Různé formy obtěžování<sup>39</sup>

*Obtěžování* na pracovišti chápeme jako nevhodné a urážlivé chování, které může vést k vybudování nepřátelského, nepříjemného či ponižujícího prostředí na daném pracovišti firmy. Projevuje se několika formami od slovních urážek, ponížení až po fyzické kontakty. Samotné obtěžování je definováno v § 4 odst. 7 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Podrobnou právní úpravu týkající se diskriminace v zaměstnání popisuje zákoník práce v § 16 odstavec 1: „zaměstnavatelé jsou 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.“

---

<sup>38</sup> OBČANSKÉ PORADENSKÉ STŘEDISKO, [cit. 2009-6-26], dostupný z: <http://www.ops.cz/index.php?akce=obcpor&kod=3&ids=27&sub=42&table=obcanporadna>

<sup>39</sup> SVĚTLÍKOVÁ, D., HÁJKOVÁ, I., cit. 14, s. 41

## 4.7 Možná obrana

Každý, kdo se stane obětí diskriminace, má právo se domáhat upuštění od tohoto jednání a požadovat zadostiučinění a náhradu za případné vzniklé následky. Zákon o zaměstnanosti stanoví zaměstnavatelům v § 4 odst. 1, že jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi osobami, které mají právo na zaměstnání.

Pokud se setkáme s diskriminací při *hledání práce*, je několik možností, jakými způsoby se lze bránit:

### **Vyjednávání**

Tento způsob by měl být volen jako první varianta a je nutné k němu přistoupit co nejdříve po dané události, nejlépe např. po sdělení výsledku přijímacího pohovoru dotazováním proč došlo k odmítnutí uchazeče. Cílem je získat co nejvíce informací jako důkazního materiálu pro další možnosti nápravy (např. nahrání rozhovoru pro pozdější použití u soudu) neboť zaměstnavatel uchazeči nepřizná, že ho diskriminoval, proto je zde snaha o přímou nápravu většinou nesplnitelná.<sup>40</sup>

### **Mediace**

Jde o řešení konfliktů prostřednictvím nezávislého mediátora, kde je podmínkou ochota obou stran, což zde nemusí být samozřejmostí. Mediátor se s pomocí speciálních komunikačních technik snaží najít příčiny konfliktu, nalézt vhodné řešení a výstupem procesu je tzv. mediační dohoda. Pokud se jedná o situaci před uzavřením pracovněprávního vztahu, tak je těžké zaměstnavatele nějakým způsobem motivovat k souhlasu využití této metody.<sup>41</sup>

### **Oznámení na správní orgán**

Dalším řešením je podání stížnosti úřadu práce v sídle obvodu zaměstnavatele. Pokud se setkáme se závadným inzerátem, je možné upozornit příslušný úřad práce, který po prověření může uložit zaměstnavateli pokutu. Pokud se setkáme s diskriminací při osobním pohovoru je možné se opět obrátit na úřad práce, který provede kontrolu a případně uloží finanční postih. Prokázání diskriminace je však často velmi obtížné pokud nejsou přítomny např. další osoby či není pohovor nahráváný.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, [cit. 2011-3-29], dostupný z: <http://zamestnanost.poradna-prava.cz/diskriminace-v-pristupu-k-zamestnani.html>

<sup>41</sup> Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, cit. 40, [cit. 2011-3-29]

<sup>42</sup> Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, cit. 40, [cit. 2011-3-29]

## **Soudní cesta**

Domáhání se práv soudní cestou je většinou doporučováno jako poslední řešení, neboť může přinést několik rizik. Podle § 4 odst. 10 zákona o zaměstnanosti, je možné se v rámci podání žaloby domáhat: upuštění od diskriminačního jednání, odstranění následků tohoto porušování a poskytnutí přiměřeného zadostiučinění. Uchazeč může požadovat náhradu škody, která mu díky diskriminačnímu chování zaměstnavatele vznikla.

Další možností je pak podat stížnost před Ústavní soud, který není součástí obecných soudů. Dále pak i před Evropský soud pro lidská práva, kde je stížnost možné podat až po vyčerpání všech vnitrostátních prostředků nápravy.<sup>43</sup>

Pokud se setkáme s diskriminací *v průběhu zaměstnání*, je možné se opět bránit několika způsoby:

### **Vyjednávání či podání stížnosti nadřízenému**

Opět první variantou řešení by mělo být vyjednávání, obrátit se na nadřízeného pracovníka s žádostí o zjednání nápravy, který má povinnost danou situaci projednat (případně s odborovou organizací).<sup>44</sup>

### **Mediace**

Tato metoda řešení konfliktů je popsána již výše, uplatňována je spíše práve v těchto případech, tedy až po uzavření pracovněprávního vztahu. Pokud nebude zaměstnavatel ochoten přistoupit na tuto formu řešení, nezbyvá než se obrátit na správní orgán nebo na soud.<sup>45</sup>

### **Oznámení na správní orgán**

Zaměstnavatel nesmí zaměstnance žádným způsobem znevýhodňovat či postihovat, po podepsání pracovní smlouvy musí se všemi zaměstnanci zacházet stejně. Pokud tomu tak není a byla porušena práva, je vhodné se nejprve obrátit na zaměstnavatele o zjednání nápravy. Pokud tak nebude učiněno, je možné se obrátit na příslušný inspektorát práce, které jsou členěny podle krajů.<sup>46</sup>

---

<sup>43</sup> Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, cit. 40, [cit. 2011-3-29]

<sup>44</sup> Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, [cit. 2011-3-29], dostupný z: <http://zamestnanost.poradna-prava.cz/diskriminace-v-zamestnani.html>

<sup>45</sup> Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, cit. 44, [cit. 2011-3-29]

<sup>46</sup> Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, cit. 44, [cit. 2011-3-29]

## Soudní cesta

Řešení soudní cestou je opět jako poslední varianta, která je blíže popsána již výše. Před zahájením je vhodné vše zkonzultovat s advokátem a projednat možná rizika i pozitiva.<sup>47</sup>

Další možností, kam se může člověk s žádostí o pomoc obrátit, je veřejný ochránce práv České republiky (zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv), který pomáhá k ochraně osob před jednáním úřadů a dalších institucí, vykonávajících státní správu, pokud je takové jednání:

- v rozporu s právem,
- právu sice neodporuje, ale je jinak vadné či nesprávné, a tedy neodpovídá principům demokratického právního státu a principům dobré správy
- jsou-li tyto orgány nečinné<sup>48</sup>

Orgánem pomáhajícím obětem diskriminace se stal ochránce roku 2009 přijetím antidiskriminačního zákona. Stížnosti na diskriminační jednání jsou jeho jedinou výjimkou, kde může zasahovat i v soukromoprávní sféře. Současným ochráncem (tzv. Ombudsmanem) v ČR je JUDr. Pavel Varvařovský se sídlem bohužel pouze v Brně. Jeho úkolem je v rámci prosazování práva na rovné zacházení poskytnout také pomoc obětem diskriminace a to následnými úkony:

- z právního hlediska vyhodnotí Vaši situaci a nabídne nejvhodnější možnosti dalšího postupu
- poradí Vám nebo nabídne spolupráci při zajištění důkazů dle potřeby
- provádí výzkum v oblasti diskriminace
- zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací
- zajišťuje výměnu informací s evropskými institucemi pro rovné zacházení
- zjišťuje, jestli úřady v souladu se zákonem samy odhalují a postihují diskriminační jednání<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, cit. 44, [cit. 2011-3-29]

<sup>48</sup> Veřejný ochránce práv, Ombudsman, [cit. 2011-3-28], dostupný z: <http://www.ochrance.cz/verejny-ochrance-prav/pusobnost-verejneho-ochrance-prav/>



Pokud se rozhodnete událost řešit, neměla by být starší více jak jeden rok a je dobré si předem zjistit na dostupných kontaktech, zda Vám ombudsman může ve Vaší věci vůbec pomoci či nikoliv.

#### 4.7.1 Důkazní břemeno

Obecně důkazní břemeno a povinnost dokazovat leží na žalující straně, která musí prokázat nárok, se kterým se na soud obrací, což právě u diskriminace obvykle představuje mnoho problémů, neboť nepřímá diskriminace se velmi špatně dokazuje. Proto zde platí zásada opačná, kde musí žalovaný prokázat, že k nerovnému zacházení nedošlo. V případě, že se osoba cítí poškozena na základě rovného zacházení – konkrétně zde tedy zaměstnanec – předloží daná fakta k soudu (či jiné kompetentní instituci) a pak je na straně žalované – zaměstnavateli – prokázat, že k diskriminaci nedošlo. Tento princip tzv. obráceného důkazního břemene je definován v antidiskriminačním zákoně (více viz. kapitola 3.2 Antidiskriminační zákon).

Tato úprava však mnohdy působí dojmem takovým, že diskriminovanému zaměstnanci stačí jen podat na zaměstnavatele žalobu s tvrzením, že je v zaměstnání neprávem diskriminován a bude mu dáno za pravdu. Naopak žaloba je nutná předložit s příslušnými důkazy dle dikce § 125 občanského soudního řádu „za důkaz mohou sloužit všechny prostředky, jimiž lze zjistit stav věci“. Což představují např. svědecké výpovědi spolupracovníků, písemné doklady o výši mzdy (v případě platové diskriminace), e-mailová komunikace, písemná komunikace opakovaného bezdůvodného zamítání žádostí o absolvování školení či rekvalifikačních kurzů, kterých se běžně ostatní zaměstnanci účastní (v případě diskriminace v kariéřním postupu).<sup>50</sup>

Občanský soudní řád stanoví obrácené důkazní břemeno v § 133a následovně:

„Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci:

a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné

---

<sup>49</sup> Veřejný ochránce práv, Ombudsman, [cit. 2011-3-28], dostupný z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace>

<sup>50</sup> BRŮHA, D., cit. 13, [cit. 2011-03-18]

závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách,

b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství v zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb, nebo

c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

## 5 Vlastní výzkum

V rámci této kapitoly bude provedena nejprve analýza odpovědí na základě uskutečněného průzkumu veřejnosti formou dotazníku, který měl zjistit, v jaké míře se lidé v mém okolí setkali či nesetkali s diskriminačními požadavky ze strany zaměstnavatele. Na základě vyhodnocených odpovědí budou uceleny výsledky. V další části pak budou uvedeny příklady diskriminace v pracovní inzerci formou konkrétních inzerátů, které byly zveřejněny v nabídce pracovních míst prostřednictvím tištěných periodik a na webových stránkách.

### 5.1 Dotazníkové šetření

Průzkum byl proveden na základě dotazníkového šetření, kterého se zúčastnilo 109 respondentů, vybraných náhodným výběrem. Dotazník je složen z devíti uzavřených otázek a sedmi identifikačních (viz. Příloha č. 3). Byl distribuován jak osobně, tak elektronickou formou – nahráním na webové stránky Vyplňto.cz a následným šířením odkazu prostřednictvím emailu a sociální sítě Facebook. Samotné dotazování probíhalo v období 14. 1. – 22.1. 2011.

#### Výsledky šetření:

##### Identifikační otázky

Otázky č. 10 – 16 slouží k charakteristice vzorku. Dotazníkového šetření se prostřednictvím vyplnění dotazníku zúčastnilo 109 respondentů z nichž většinu tvořily ženy, kterých bylo 76 (69,7%), mužů bylo 33 (30,3%). Věkové rozpětí se pohybovalo nejčastěji mezi 26 – 35 lety a 18 – 25 lety.

Tabulka č. 4

Pohlaví	Počet respondentů	%
Žena	76	69,7
Muž	33	30,3

(Zdroj: vlastní výpočty)

Tabulka č. 5

Věková skupina	Počet respondentů	%
18 - 25 let	32	29,4
26 - 35 let	44	40,4
36 - 45 let	7	6,4
46 - 55 let	19	17,4
56 - 60 let	5	4,6
61 let a více	2	1,8

(Zdroj: vlastní výpočty)

Nejvíce dotazovaných pocházelo z obce nad 500 000 obyvatel – 76, což představuje zhruba 70% z celého počtu. Nejméně respondentů se nachází v rodinném stavu: vdova/vdovec – 2, naopak nejvíce jich je svobodných – 68, což souvisí zřejmě i s věkem osob, kteří se nejvíce podílely na vyplňování dotazníku.

Tabulka č. 6

Místo trvalého bydliště	Počet respondentů	%
do 500 obyvatel	6	5,5
do 5000 obyvatel	9	8,3
do 50 000 obyvatel	10	9,2
do 500 000 obyvatel	8	7,3
nad 500 000 obyvatel	76	69,7

(Zdroj: vlastní výpočty)

Tabulka č. 7

Rodinný stav	Počet respondentů	%
Svobodný/á	68	62,4
Ženatý/vdaná	30	27,5
Rozvedený/á	9	8,3
Vdova/vdovec	2	1,8

(Zdroj: vlastní výpočty)

Celých 51% respondentů je vysokoškolsky vzdělaných, naopak žádný z dotazovaných nemá jen základní vzdělání.

Tabulka č. 8

Vzdělání	Počet respondent	%
Základní	0	0,0
SOU - zakončené s výučním listem	6	5,5
SOU - zakončené s maturitou	6	5,5
Středoškolské - zakončené s maturitou	34	31,2
Středoškolské - bez maturity	3	2,8
VOŠ	4	3,7
VŠ	56	51,4

(Zdroj: vlastní výpočty)

Dalšími kritérii pro členění respondentů bylo jejich momentální zaměstnání (možné i při studiu) a počet dětí. Nejvíce dotazované osoby pracují na pozici Podřízený pracovník – počet 41 a 67 jich nemá žádné děti, dalších 28 respondentů má děti 2. Přehled je uveden v následujících tabulkách č. 9 a č. 10.

Tabulka č. 9

Zaměstnání	Počet respondent	%
Samostatný pracovník	29	26,6
Nadřízený pracovník	9	8,3
Podřízený pracovník	41	37,6
Mateřská či rodičovská dovolená	8	7,3
Nezaměstnaný/á	21	19,3
Důchodce	1	0,9

(Zdroj: vlastní výpočty)

Tabulka č. 10

Počet dětí	Počet respondentů	%
0	67	61,5
1	10	9,2
2	28	25,7
3 a více	4	3,7

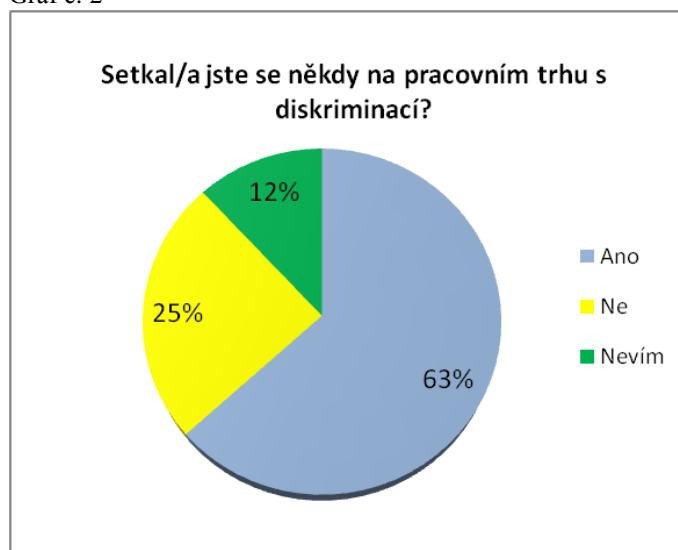
(Zdroj: vlastní výpočty)

### Vyhodnocení

Dále budou zpracovány jednotlivé otázky podle pořadí, které je dáno v dotazníku. Výsledky budou převedeny do jednotlivých grafů a zároveň pak dále porovnány všechny odpovědi vždy podle pohlaví respondentů, jak se lišily jednotlivé odpovědi mezi muži a ženami.

**Otázka č.1** se týkala zjištění, zda se respondenti již s diskriminací na trhu práce někdy setkali a to například jen z doslechu svých příbuzných či známých, tedy zda o tomto tématu mají alespoň nějaké povědomí. Celých 63% dotazovaných odpovědělo ano, 25% respondentů odpovědělo ne a 12% jich nevědělo (nebyli si jisti, zda se s diskriminací setkali).

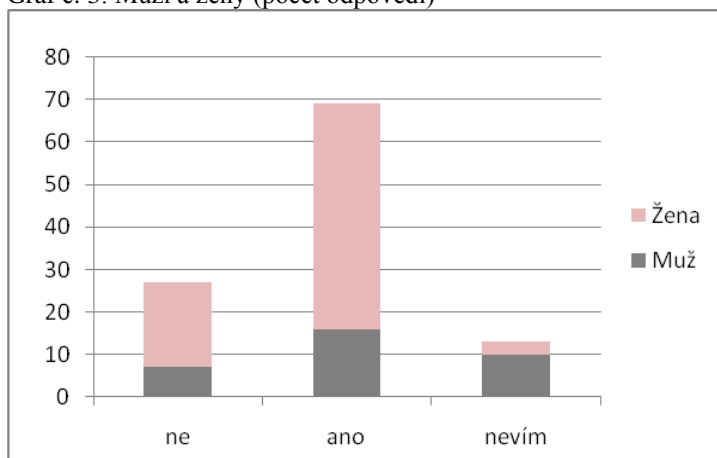
Graf č. 2



(Zdroj: vlastní výpočty)

Data z otázky č. 1 byla dále převedena do následujícího grafu č. 3, kde jsou odpovědi porovnány na základě pohlaví respondentů. Z grafu je patrné, že u odpovědi *Ano* a *Ne* je procentuální rozložení obou pohlaví zhruba stejné, ale u odpovědi *Nevím* skoro 80% tvoří muži. Pravděpodobně si mnoho z nich není schopno uvědomit, zda se jedná či nejedná o diskriminační chování na trhu práce, případně je jim toto téma např. lhostejné.

Graf č. 3: Muži a ženy (počet odpovědí)

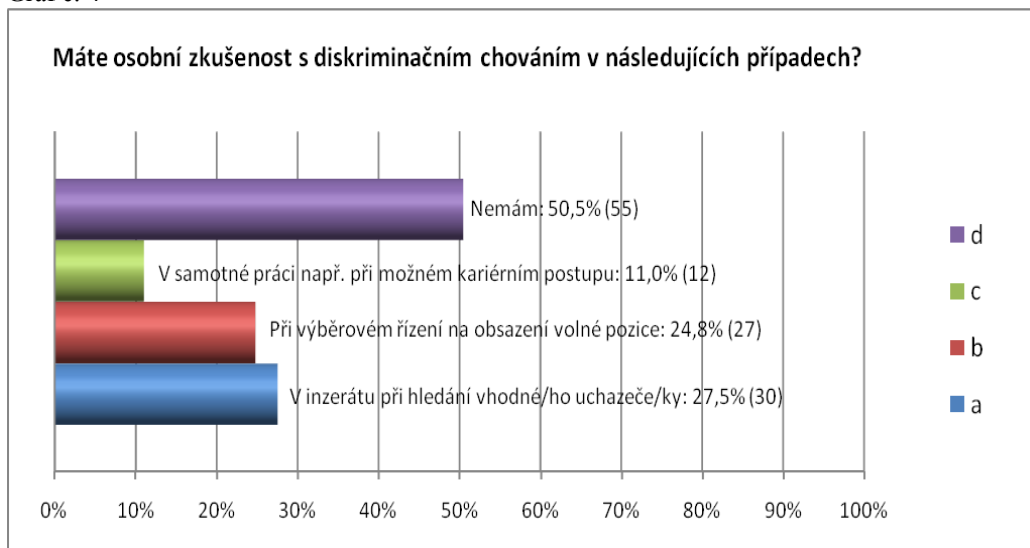


(Zdroj: vlastní výpočty)

**Otázka č. 2** byla zaměřená již na osobní zkušenosti respondentů v uvedených případech. Měli na výběr z více možností, proto jeden respondent, který má zkušenost s diskriminací ve více uvedených případech, mohl označit více než jednu odpověď. Výsledky jsou znázorněny níže v grafu č. 4, procentuální vyjádření je spočteno z celkového počtu respondentů - 109 a počty uvedené v závorce představují součty zaškrtnutých odpovědí, kterých bylo celkem 124.

Lze vidět, že polovina dotazovaných (50,5%) osobní zkušenost s diskriminačním chováním v uvedených případech nemá (d), 27,5% respondentů má osobní zkušenost s diskriminačním chováním při hledání práce a to v inzerci (a), následuje při výběrovém řízení (b) 24,8% a v samotné práci (c) 11%.

Graf č. 4

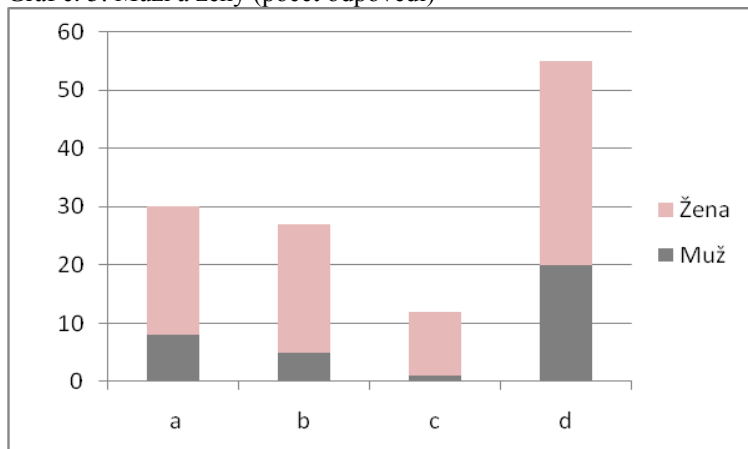


(Zdroj: vlastní výpočty)

Pozn.: procenta jsou vypočtena z celkového počtu respondentů 109 a údaje uvedené v závorkách jsou počty odpovědí, respondenti mohli zaškrtnout více možností.

Data z otázky č. 2 byla dále rozdělena podle pohlaví respondentů, což je možné vidět níže v grafu č. 5. Výsledky jsou samozřejmě z určité části ovlivněny vyšším počtem zastoupení ženského pohlaví u respondentů. Nicméně znatelný výsledek lze vidět u odpovědi (d) – kterou muži v této otázce zaškrtnuli nejčastěji a to že osobní zkušenost s diskriminačním chováním v uvedených případech nemají. Ženy zde nejčastěji zaškrtnuly odpověď (c) – mají osobní zkušenost s diskriminačním chováním na pracovišti.

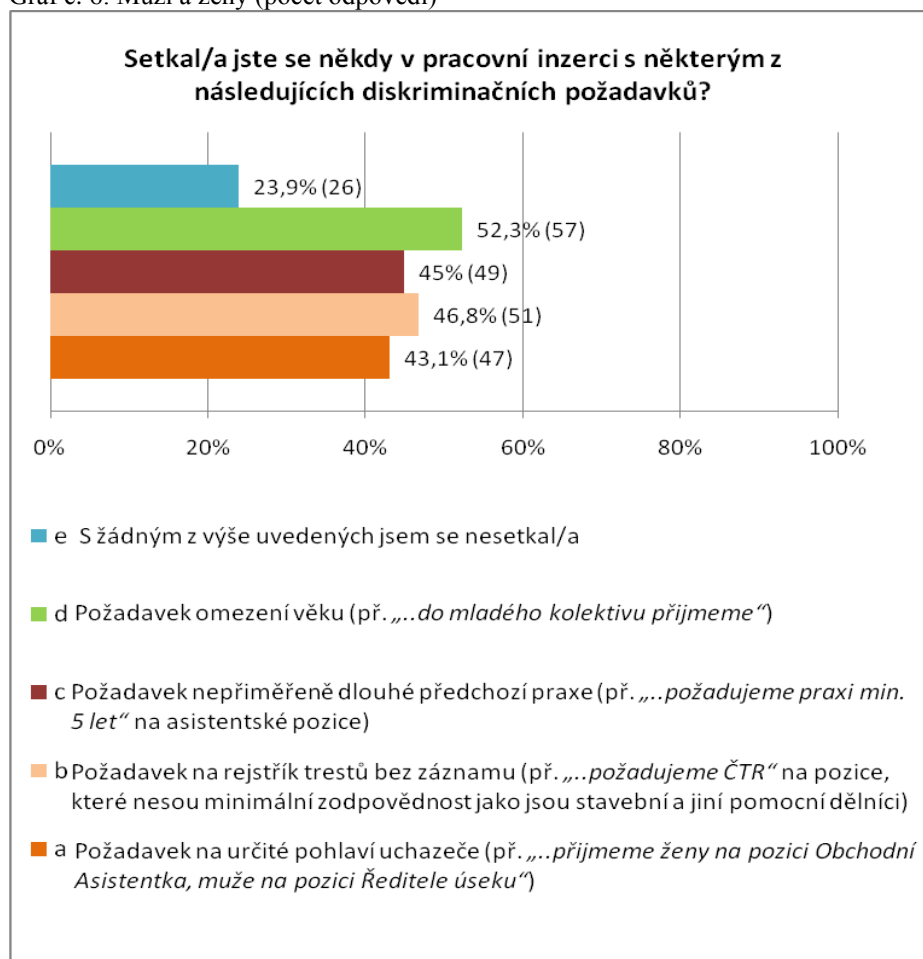
Graf č. 5: Muži a ženy (počet odpovědí)



(Zdroj: vlastní výpočty)

**Otázka č. 3** zjišťovala, zda se respondenti setkali s některými z níže uvedených diskriminačních požadavků v pracovní inzerci. Opět mohli označit více odpovědí, pokud se setkali s více než jednou možností. Nejčastěji se dotazovaní setkali s požadavkem omezení věku a to zhruba polovina z celkového počtu 109 dotazovaných (52,3%). Na druhou stranu 23,9% se jich neseťkalo s žádným z uvedených požadavků.

Graf č. 6: Muži a ženy (počet odpovědí)



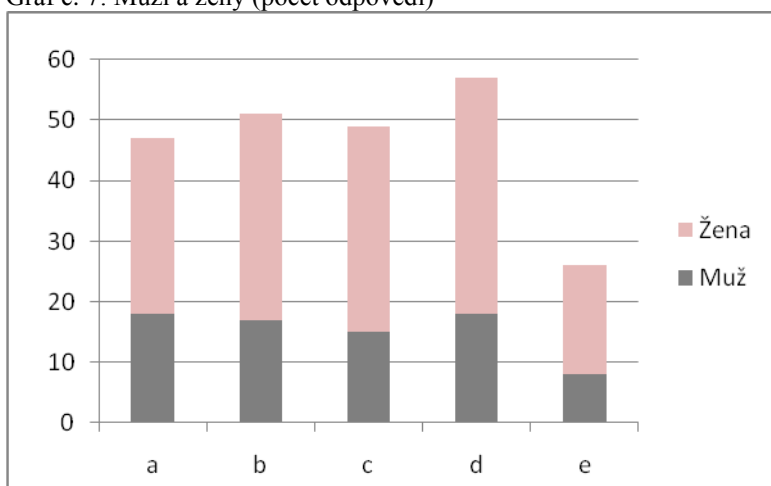
(Zdroj: vlastní výpočty)

Pozn.: procenta jsou vypočtena z celkového počtu respondentů 109 a údaje uvedené v závorkách jsou počty odpovědí, respondenti mohli zaškrtnout více možností.

Výsledky z otázky č. 3, zda se s některými z uvedených požadavků v pracovní inzerci setkali, při srovnání podle pohlaví byly vcelku vyrovnané. Zajímavé však je, že nejméně mužů (pouze 8) u této otázky zaškrtnulo odpověď (e) – že se se žádným uvedeným požadavkem neseťkali, což se naopak vylučuje s jejich odpověďmi v minulé otázce (otázka č. 2), kde většina mužů uvedla, že se s diskriminací neseťkali.



Graf č. 7: Muži a ženy (počet odpovědí)



(Zdroj: vlastní výpočty)

**Otázka č. 4** zjišťovala, zda respondenti ví, že požadavky uvedené v předchozí otázce (otázka č. 3) jsou neoprávněné (samozřejmě pokud požadavek není podstatný a rozhodující pro výkon nabízeného zaměstnání). Nejvíce respondentů odpovědělo *Ne* (39% dotazovaných), *Ano* odpovědělo 33% dotazovaných a 28% označilo odpověď *Možná*, tedy že si nebyli zřejmě zcela jisti, zda se o neoprávněné požadavky jedná či ne.

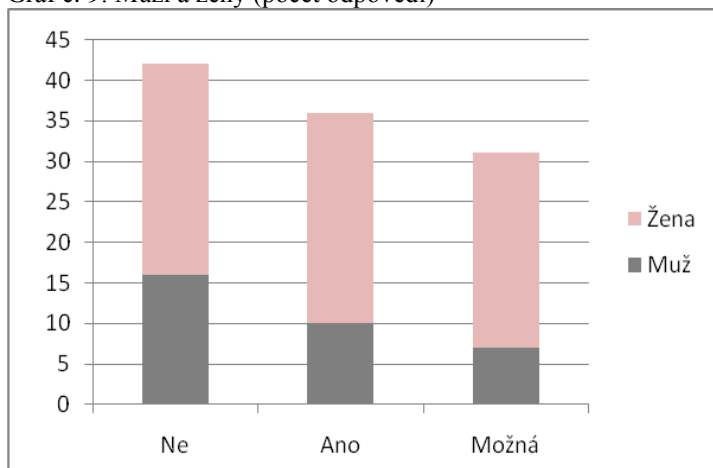
Graf č. 8



(Zdroj: vlastní výpočty)

Data z otázky č. 4 byla porovnána na základě rozdílných odpovědí dle pohlaví následovně v grafu č. 9. Ženy odpověděly na tuto otázku ve stejném počtu na odpověď *Ano* a *Ne*, o něco méně jich odpovědělo *Možná*. Muži na tom zde byli obdobně, nejvíce jich odpovědělo *Ano*, nejméně *Možná*.

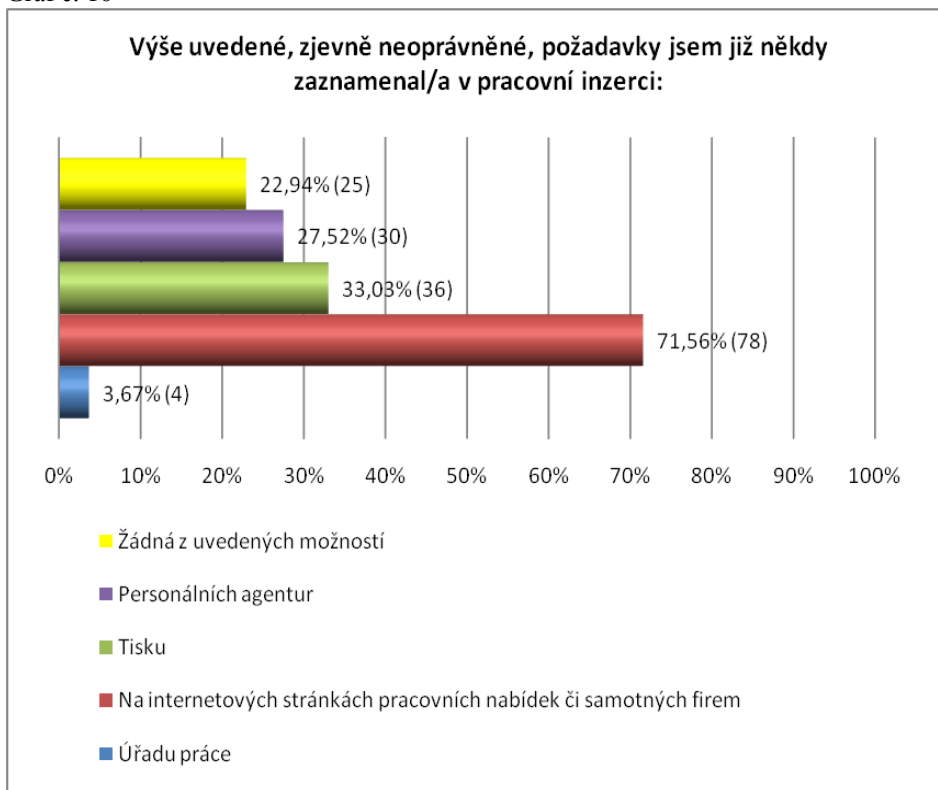
Graf č. 9: Muži a ženy (počet odpovědí)



(Zdroj: vlastní výpočty)

**V otázce č. 5** bylo zjišťováno, v jakých pracovních inzercích respondenti zaznamenali výše uvedené požadavky (viz. otázka č. 3). Nejčastější odpovědí bylo: *na internetových stránkách pracovních nabídek či samotných firem*, což odpovědělo 71,56% z dotazovaných osob. Naopak nejméně respondentů zaznamenalo tyto požadavky v inzerci úřadů práce (3,67%). Výsledky je možno vidět v grafu č. 10.

Graf č. 10

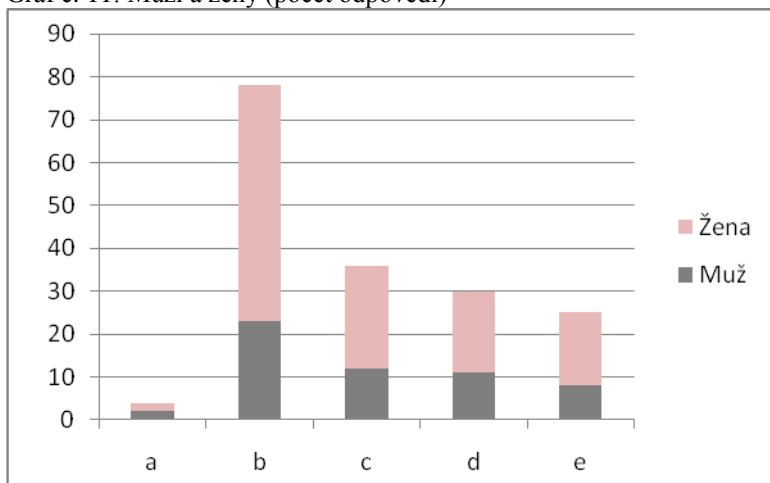


(Zdroj: vlastní výpočty)

Pozn.: procenta jsou vypočtena z celkového počtu respondentů 109 a údaje uvedené v závorkách jsou počty odpovědí, respondenti mohli zaškrtnout více možností.

Výsledky z otázky č. 5 rozdělené na základě odpovědí mužů a žen jsou uvedeny v grafu č. 11, kde je zde patrné, že odpovědi mezi jednotlivým pohlavím se zde příliš neliší.

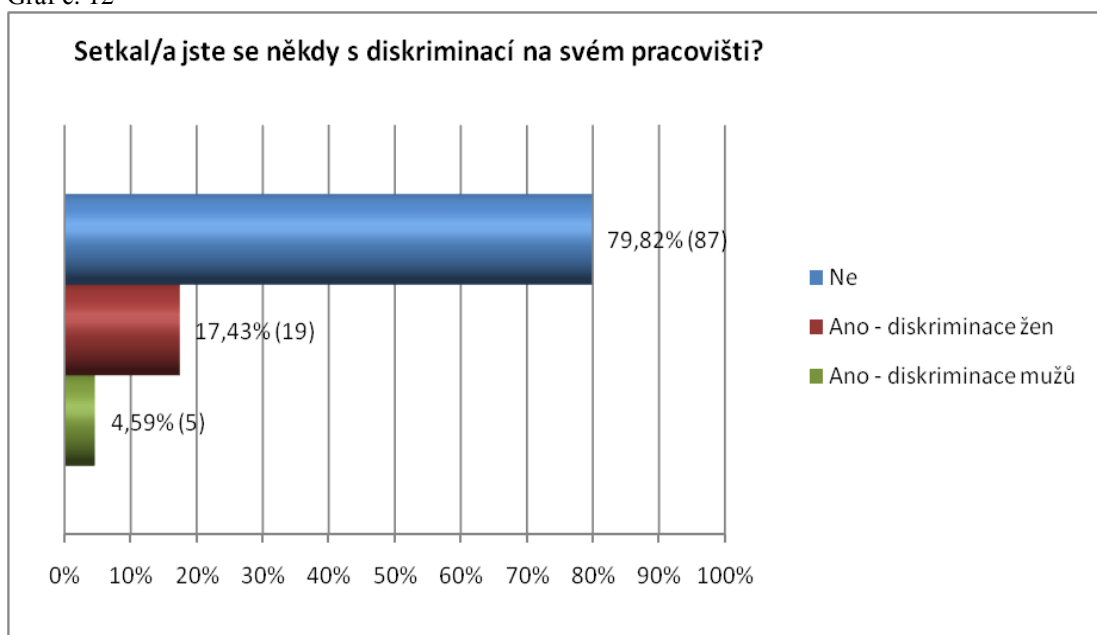
Graf č. 11: Muži a ženy (počet odpovědí)



(Zdroj: vlastní výpočty)

**Otázka č. 6** zjišťovala, zda se respondenti na svém pracovišti setkali s diskriminací (např. z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového původu, věku, národnosti, rodinného stavu či povinnosti k rodině, sociálního původu, jazyka, rodu, náboženství či zdravotního stavu) a to buď s diskriminací žen či mužů. Z celkového počtu dotazovaných se 79,8% respondentů s diskriminací na svém pracovišti nesetkalo, 17,4% se jich setkalo s diskriminací žen, zbytek s diskriminací mužů.

Graf č. 12

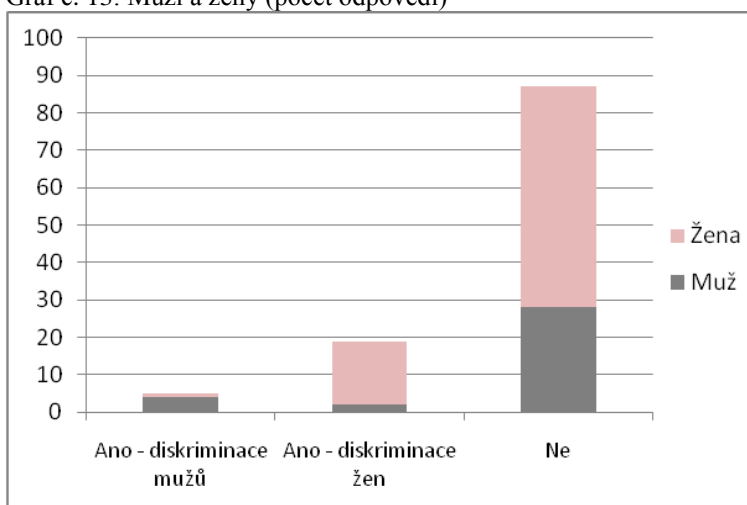


(Zdroj: vlastní výpočty)

Pozn.: procenta jsou vypočtena z celkového počtu respondentů 109 a údaje uvedené v závorkách jsou počty odpovědí, respondenti mohli zaškrtnout více možností.

Výsledky z otázky č. 6 rozdělené na základě pohlaví lze vidět v grafu č. 13, kde nejvíce mužů a žen odpovědělo *Ne*, v dalších dvou odpovědích byl však rozdíl. Muži se více setkali na svém pracovišti s diskriminací mužů, naopak ženy uvedly diskriminaci žen. Výsledky jsou opět ovlivněny vyšším počtem zastoupení žen, které se dotazování zúčastnilo.

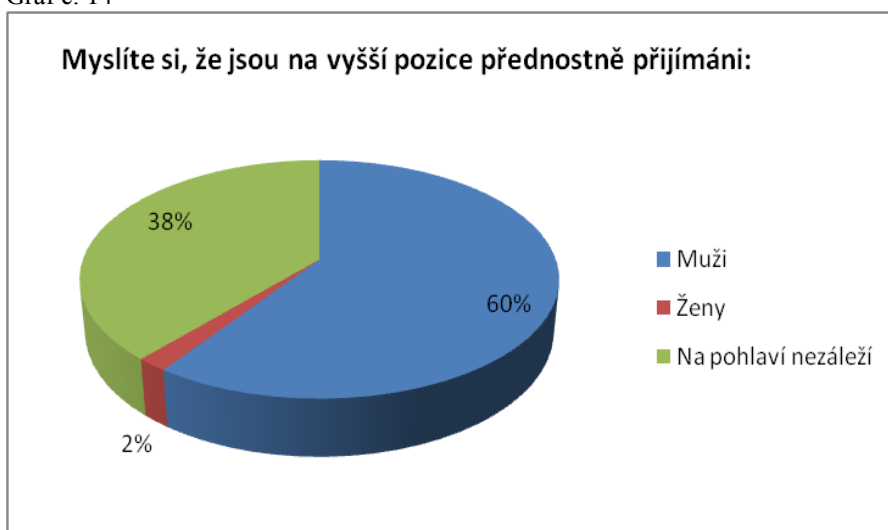
Graf č. 13: Muži a ženy (počet odpovědí)



(Zdroj: vlastní výpočty)

**Otázka č. 7** zjišťovala názor respondentů, zda si myslí, že jsou na vyšší pracovní pozice přednostně přijímáni muži či ženy případně, že na pohlaví nezáleží. Převážná většina z nich (60%) odpověděla, že jsou přednostně přijímáni muži, naopak pouhé 2% si myslí, že ženy. Názor, že na pohlaví nezáleží sdílí 38% dotazovaných.

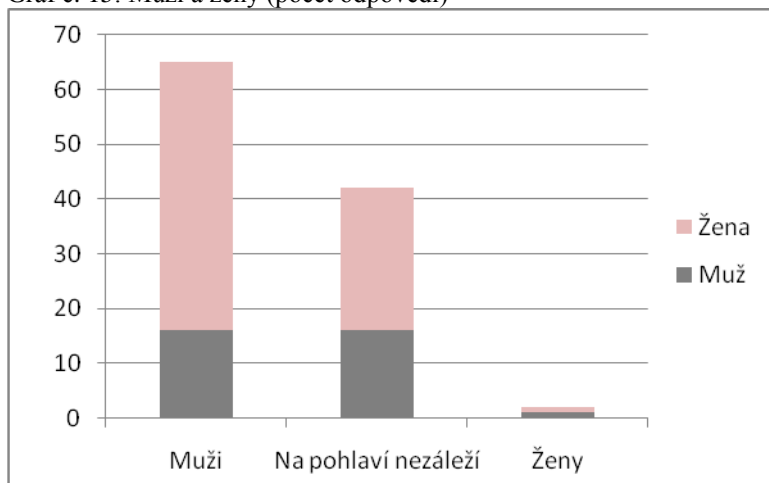
Graf č. 14



(Zdroj: vlastní výpočty)

Z následujícího uvedeného grafu č. 15 lze rozpoznat, že většina odpovídajících žen si myslí, že na vyšší pozice jsou přednostně přijímáni muži, z mužů tento názor sdílí zhruba polovina odpovídajících. Možnost, že jsou na vyšší pozice přednostně přijímány ženy odpověděl pouze jeden muž a jedna žena z celkového počtu 109 dotazovaných.

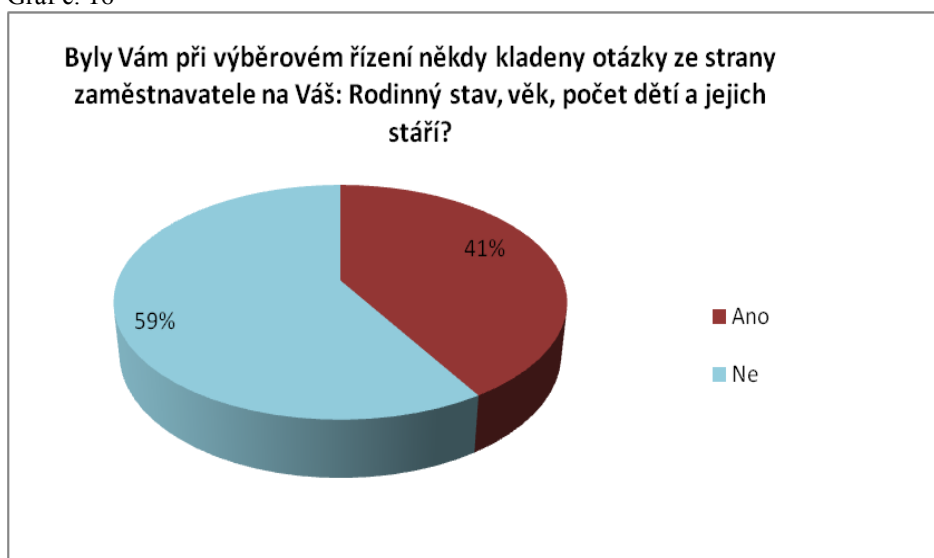
Graf č. 15: Muži a ženy (počet odpovědí)



(Zdroj: vlastní výpočty)

**Otázka č. 8** zjišťovala, zda byly respondentům někdy při pracovním pohovoru kladeny otázky ze strany zaměstnavatele na jejich rodinný stav, věk, počet dětí a jejich stáří. Více jak polovině (59%) z nich tyto otázky kladeny nebyly, zbylým 41% ano.

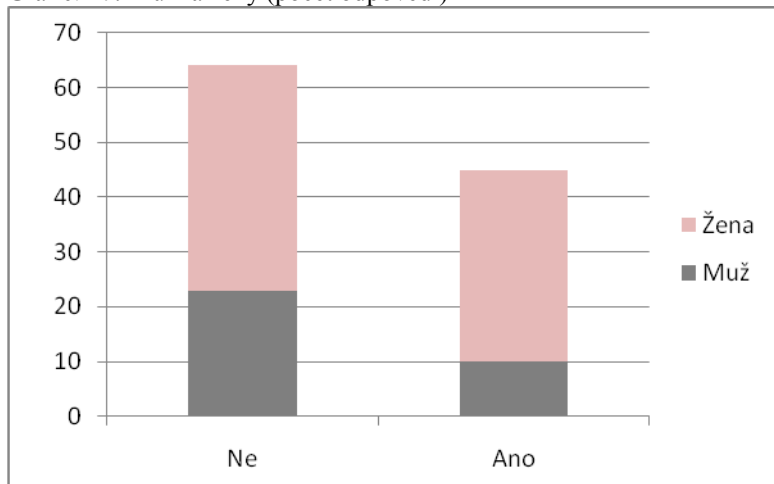
Graf č. 16



(Zdroj: vlastní výpočty)

Z následujícího grafu č. 17, který porovnává rozdíly odpovědí mužů a žen, je možno vidět, že dané otázky byly položeny spíše ženám než mužům.

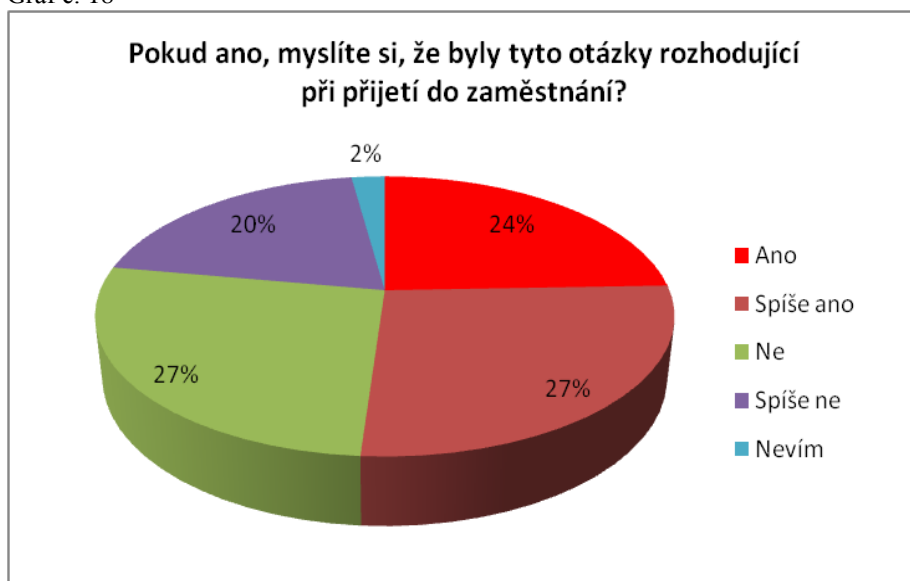
Graf č. 17: Muži a ženy (počet odpovědí)



(Zdroj: vlastní výpočty)

Na **otázku č. 9** odpovídalo jen 45 respondentů, kteří v předešlé otázce č. 8 odpověděli možností Ano. Přehledné zobrazení odpovědí je vidět v grafu č. 18 a následně jsou pak níže v grafu č. 18 znatelné jednotlivé odpovědi rozdělené podle pohlaví respondentů.

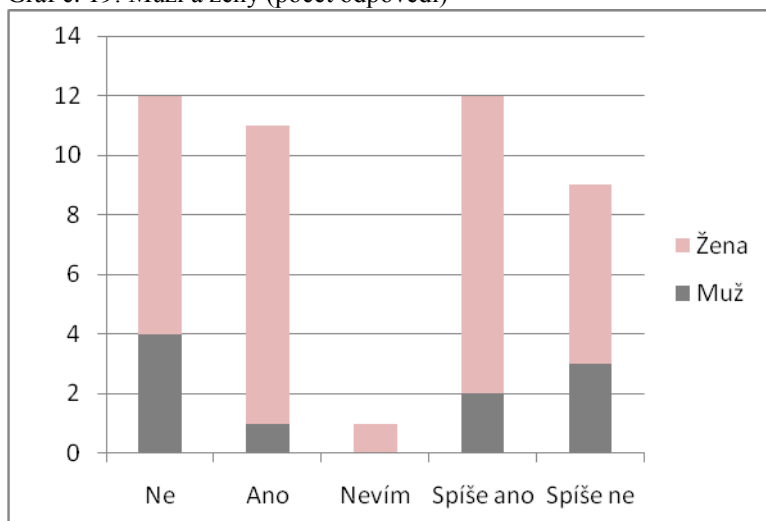
Graf č. 18



(Zdroj: vlastní výpočty)

Výsledky z otázky č. 9 porovnány na základě pohlaví respondentů ukazuje graf. č. 19, kde je vidět převažující odpovědi žen Ano a Spíše ano, muži si naopak myslí, že tyto otázky rozhodující pro přijetí do zaměstnání nebyly.

Graf č. 19: Muži a ženy (počet odpovědí)



(Zdroj: vlastní výpočty)

## 5.2 Diskriminace v pracovní inzerci – příklady

Dalším výzkumem v rámci této práce bylo průběžné sledování inzerce pracovních nabídek v ČR, které byly uveřejněny jak na webových stránkách *www.jobs.cz* samotnými firmami nebo prostřednictvím personálních agentur, tak v tištěných periodikách *Metro* a *Annonce*.

Cílem bylo potvrdit nebo vyvrátit výskyt neoprávněných požadavků na uchazeče o zaměstnání v pracovní inzerci a to na základě prostudovaných příslušných materiálů uvedených ve zdrojích, zvláště pak průzkumu Poradny pro občanství/občanská a lidská práva z roku 2007 (Hubálek M., Zamboj L.), který je nastíněn s výslednými daty v kapitole 4.4 Diskriminace v pracovní inzerci.

Výskyt závadných – diskriminačních – pracovních nabídek byl bohužel mým průzkumem potvrzen, tedy že se i přes poměrně obsáhlou legislativu neoprávněné požadavky ze strany zaměstnavatele v inzerci stále vyskytují. Již ne v takovém množství jako dříve a hlavně je vidět diskriminace spíše skrytá. Nejvíce zastoupený neoprávněný



požadavek vyskytující se na webových stránkách byl na pohlaví, dále pak na věk uchazeče, a nepřiměřeně dlouhou praxí. V tištěných periodikách byl opět nejčastější výskyt neoprávněného požadavku na pohlaví uchazeče o zaměstnání, následoval požadavek na věk a na rejstřík trestů bez záznamu (u pozic, které nesou minimální hmotnou zodpovědnost jako jsou např. stavební a jiní pomocní dělníci, či u kterých to nevyžaduje zvláštní zákon). Výskyt těchto diskriminujících požadavků se částečně shoduje s výsledky provedeného průzkumu v roce 2007 (Hubálek M., Zamboj L.), kde bylo nejčastějším důvodem zpozorováno také právě pohlaví uchazeče o zaměstnání. Ukázky konkrétních nalezených příkladů neoprávněných požadavků v inzerci jsou uvedeny níže a to 5 příkladů nalezených na webových stránkách a 5 příkladů z tištěných periodik.

## **Webové stránky**

### **Příklad č.1 - Diskriminační znaky: pohlaví, věk**

*RENA INVEST s. r. o.*

#### ***Název pozice:***

*Asistentka*

#### ***Popis:***

*Požadujeme: SŠ vzdělání, znalost práce na PC, základní znalosti AJ, dobré komunikační dovednosti, pouze reprezentativní a atraktivní vzhled, příjemné vystupování, CV pouze s fotem, věk do 25 let.*

#### ***Nabízíme:***

*práci v prosperující společnosti*

*služební cesty do zahraničí*

*pracovní večere*

*nadstandardní platové ohodnocení*

*benefity*

#### ***Náplň práce:***

*komunikace s klienty / dodavateli*

*služební cesty do zahraničí*

*administrativa*

## **Příklad č. 2 - Diskriminační znaky: praxe, věk, pohlaví**

*ACCF taxes s.r.o. - Česká společnost působící v oblasti účetnictví a daňového poradenství hledá asistentku vedení společnosti:*

### **Název pozice:**

*Asistentka vedení společnosti*

### **Popis:**

*Požadujeme:*

*SŠ vzdělání ekonomického zaměření výhodou*

*Praxe min 3 roky na obdobné pozici*

*Znalost AJ výhodou*

*Znalost práce na PC - MS Office (Word, Excel, PowerPoint)*

*Samostatnost, spolehlivost a velmi dobré organizační schopnosti*

*Excelentní komunikační dovednosti a emoční vytrvalost*

*Pečlivost, diskrétnost*

*Proaktivita a časová flexibilita*

*ŘP skupiny B*

### **Nabízíme:**

*Zajímavou práci v dynamicky rozvíjející se firmě*

*Odpovídající finanční ohodnocení*

*Zaměstnanecké benefity*

*Perspektivní možnost osobního rozvoje*

### **Náplň práce:**

*Zajištění plynulého chodu kanceláře*

*Komunikace s klienty*

*Vyřizování firemní korespondence*

*Vedení diáře, osobní podpora jednatelů společnosti*

*Organizace a příprava meetingů, příprava podkladů pro jednání*

*Podpůrné administrativní činnosti související s chodem účetní kanceláře*

## **Příklad č. 3 - Diskriminační znaky: věk, pohlaví**

*Ueltzhoffer Balada Consulting, s.r.o. - Mladý dynamický kolektiv advokátní kanceláře v centru Prahy zaměřené na mezinárodní klientelu, hledá: ASISTENTKU DO BACK OFFICE SE ZNALOSTÍ NĚMECKÉHO JAZYKA*

### **Název pozice:**

*asistentka*

### **Očekáváme:**

*- minimálně středoškolské vzdělání*

*- velmi dobrou znalost německého jazyka, anglický jazyk výhodou*

- výborné znalosti MS Office (pokročilé formátování textů, Power Point, Excel, Outlook)
- zodpovědnost a profesionální přístup
- vysoké pracovní nasazení a odolnost vůči stresu
- schopnost týmové práce
- předchozí praxe v advokátní kanceláři výhodou

**Náplň práce:**

- asistentské práce pro právníky
- sledování právních úkonů a lhůt
- administrativní a organizační činnosti
- editace a přepisování textů, překlady
- zajištění každodenního chodu advokátní kanceláře

**Nabízíme:**

- „cool“ pracovní prostředí
- každodenní pracovní výzvy
- prostor pro inovaci a kreativitu
- příznivé finanční ohodnocení

**Příklad č. 4 - Diskriminační znaky: čistý trestní rejstřík**

*Etimos Human s.r.o.*

**Název pozice:**

*Řidič VZV+montážní dělník speciálního dřevěného bednění*

**Popis:**

*Místo práce: Praha- Horní Počernice.*

*Pracovní pozice řidič VZV elektrický - platný průkaz VZV (Praxe nutná) + práce montážního dělníka, výroba dřevěných palet a bednění, kompletace palet, vzduchovou pistolí nebo kladivem, řezání na pile. Výrobky pro automobilový průmysl, ubytování zajištěno- zdarma*

*2 směnný provoz ranní, odpolední.*

*Někdy i práce o víkendu a přesčasy.*

*70,-Kč/hod.hrubého po zaučení 75Kč/hod.Stravné /den 40Kč  
(Plat cca 11,500 Kč tis.čistého po zaučení 12,000 Kč.)*

*Nástup ihned.*

*Čistý Trestní rejstřík.*

*Práce na Pracovní smlouvu.*

## Příklad č. 5 - Diskriminační znaky: pohlaví, věk

*ERA Média, s.r.o. - Architektonický časopis Era 21 hledá asistentku do obchodního oddělení (jen dívky)*

### **Název pozice:**

*Asistentka obchodní manažerky*

### **Popis:**

- nejlépe VŠ studentku z 2.-3. ročníku
- se všeobecným rozhledem, veselou, spolehlivou
- na cca 20 hodin týdně - mezi 9.00 - 15.00 hod.
- jednoduchá pokladna, telefonický styk s klienty
- udržování databáze klientů
- rozesílání pošty mailem i poštou
- úklid malé kanceláře
- různé pomocné práce, pochůzky
- sídlo firmy proti VŠE Seifertova ul. Pha 3
- strukturovaný životopis + informativní foto nutné

## Tisk

### Příklad č. 1 - Diskriminační znaky: pohlaví

**growin'**  
set & jump

**Obchodní asistentka/telefonistka**

**Příležitost pro tu z vás, která:**

- jste komunikativní a máte příjemný hlasový projev bez vad řeči (a cizího přízvuku)
- baví vás mít výsledky a chápete, že bez práce nejsou koláče
- chcete najít dlouhodobou práci s možností seberealizace
- máte pozitivní přístup k životu a lidem okolo sebe

**Náplň práce:**

- aktivní telefonické oslovování potenciálních a stávajících klientů
- sjednávání obchodních schůzek a organizování cest pro obchodní konzultanty
- správa a aktualizace databáze klientů
- asistence na seminářích
- administrativní práce spojené s organizací semináře

**Nabízíme:**

- zaškolení a podporu, příjemnou atmosféru a zázemí firmy
- profesionální a osobnostní růst
- ohodnocení odpovídající vašim výsledkům

Životopis zasílejte na [growin@growin.cz](mailto:growin@growin.cz)

## Příklady č. 2, 3 - Diskriminační znaky: pohlaví, věk

**1.000 Kč/den**  
Hledáme prodejce na brigádu s denním platem 1.000 Kč na ruku + prémie. Podmínky: zkušenosti s přímým prodejem, bezproblémová komunikace s lidmi, časová flexibilita, výborná a plynulá čeština, energický člověk, RP sk. B!!! Pohlaví: muž, věk: 23 - 40 let. Jen pro vážné zájemce!! Nástup ihned. E-mail: davitik@seznam.cz.  
**722 920 390**

**Lahůdky**  
Přijmu do nově otevřené prodejny mladou prodavačku a cukrářku s praxí. Seifertova 33, Praha 3. Tel.:  
**776 519 405**

## Příklad č. 4 - Diskriminační znaky: praxe

● Hlavní účetní, samostatný účetní: ÚSO s maturitou (bez vyuč.), jednosm. prov., plný úvazek, min. 25.000 Kč - 25.000 Kč, vol. míst: 1, požad.: Požadujeme: praxe min. 10let, samostatnost, odpovědnost, znalost podvojného účetnictví, zprac. DPH, banky, majetku a zásob, práce v NAVISIONu výhodou., ACTIVA spol. s r.o. - 001, Veselská 686, 199 00 Praha 99, inf.: Adriena Sněhotová, e-mail: adriena.snehoto-va@activa.cz **286 007 226**

## Příklad č. 5 - Diskriminační znaky: čistý trestní rejstřík

● Kvalifikovaní stavební dělníci hlavní stavební výroby, 3 roky praxe jako zedník: základní + praktická škola, jednosm. prov., plný úvazek, min. 50 Kč - 70 Kč, vol. míst: 8, požad.: KONT.: Ing. Valenta Roman, tel.: 777878078, e-mail: valenta@stroval.cz Pracoviště: Ivančická 582, Praha 9 Výpis z RT, znalost ČJ- aktivně, 3 roky praxe jako zedník., STROVAL, s.r.o. - 002, Ivančická 582, 199 00 Praha 99, inf.: Ing. Roman Valenta, e-mail: valenta@stroval.cz **777 878 078**

Uvedené jsou příklady závadných inzercí, které se vyskytovaly nejčastěji. Požadavek na pohlaví je z daných ukázek nejrozsáhlejším co se týče výskytu jak na webových stránkách tak i v tištěné inzerci. Zaměstnavatelé používají formu nepřímé diskriminace, ale výjimečně lze pozorovat i diskriminaci přímou. Uvedené příklady jsou z konce roku 2010 a z počátku roku 2011, tedy oproti výzkumu z roku 2007 (Hubálek M., Zamboj L.) je již přijatý Antidiskriminační zákon. Přesto si nemyslím, že by tato skutečnost měla v souvislosti s množstvím a způsobem výskytu závadných požadavků znatelný vliv.

## 6 Závěr

### Zhodnocení výsledků

Cílem této práce bylo zachytit způsoby, případy a oblasti diskriminace vyskytující se v pracovněprávních vztazích. V rámci praktické části byla z provedené analýzy potvrzena skutečnost, že se diskriminace na trhu práce stále v určité míře vyskytuje, což je znatelné z uvedených výsledků. Z celkového počtu dotazovaných respondentů jich 63% odpovědělo, že se na pracovním trhu s diskriminací již někdy setkalo (jen např. i z doslechu známých či příbuzných) a 12% dotazovaných si nebyli jisti, zda se s diskriminací setkali, což svědčí spíše o nedostatečné informovanosti veřejnosti o tomto problému. Z možných oblastí výskytu diskriminace mají respondenti osobní zkušenost nejčastěji s diskriminačním chováním při hledání práce a to v inzerci (27,5% dotazovaných), kde se nejčastěji setkali s neoprávněným požadavkem na věk uchazeče. Součástí mého výzkumu bylo také sledování inzercí pracovních nabídek v ČR, kde se výskyt závadných inzercí potvrdil. Nejvíce zastoupený neoprávněný požadavek vyskytující se na webových stránkách i v tištěných periodikách byl upozorován na pohlaví uchazeče o zaměstnání a druhý právě na věk. V dnešní době si zaměstnavatelé dávají pozor při vypisování pracovních nabídek a inzercí obsahují diskriminaci skrytou. Co se týká výběrového řízení, tak zkušenost s nerovným zacházením zde má 24,8% dotázaných, ale na otázku, zda jim byly někdy kladeny ze strany zaměstnavatele otázky na jejich rodinný stav, věk, počet dětí a jejich stáří jich celých 41% odpovědělo, že ano. Proto je tu opět vidět fakt, že velké procento lidí neví, že jsou tyto otázky neoprávněné a tuto skutečnost si neuvědomují. Při porovnání pracovních podmínek mužů a žen si více jak polovina dotázaných (60%) myslí, že jsou na vyšší pozici přednostně přijímáni muži, což potvrzuje výsledky dostupných analýz českého statistického úřadu - porovnání zastoupení jednotlivých pozic dle pohlaví. Ženy jsou často znevýhodňovány v rámci předsudků o jejich vázanosti k domácnosti a k rodině, bývají diskriminovány nižší pravděpodobností kariérního postupu a možností podílet se na rozhodování a řízení či nižším mzdovým ohodnocením než mají muži. V roce 2009 byl rozdíl v průměrné měsíční mzdě mezi muži a ženami celých 7 539Kč. Dané předsudky o ženách spojené s jejich feminitou ovlivňují zaměstnavatele, ale bohužel mnohdy i samotné uchazečky o zaměstnání. Samy ženy by si měly nejprve uvědomit svá práva na rovné zacházení a nenechat si vše líbit, případně se

nebát v rámci pomoci na příslušné instituce obrátit. Zvýšení povědomí o problémech, které se stále dějí jen přispěje ke zlepšení dané problematiky a nutnosti nadále situaci více řešit.

V pracovním poměru je důležité dodržovat právní zásady pro získání a udržení harmonické atmosféry na pracovišti, neboť zde mnoho lidí tráví více jak polovinu svého života. Samotné zlepšení kvality a poměrů v pracovněprávních vztazích bude záležet hlavně na přístupech zaměstnavatelů, kteří harmonické podmínky na pracovišti vytvářejí.

### **Závěr a doporučení**

Politika zaměstnanosti dostává větší pozornosti jak v ČR tak i v EU a diskriminace na trhu práce se jeví jako reálný problém. Zaměstnavatelé něchtějí přijímat nikoho, kdo se řadí do skupiny lidí, o kterých se domnívají, že vykazují nižší produktivitu práce. Každý z nás má však právo na svobodnou volbu zaměstnání a rovný přístup ze strany zaměstnavatele a to bez rozdílu. Ti by si měli uvědomovat svou povinnost rovného zacházení se všemi uchazeči o práci i zaměstnanci a to bez výjimek. Bohužel tomu tak vždy není a některé osoby a skupiny lidí se s diskriminačním chováním při hledání práce či na samotném pracovišti stále setkávají. A to i přesto, že v České republice je právní úprava vymezující zákaz diskriminace poměrně dostačující. Myslím si, že oproti ostatním zemím je české pracovní právo vcelku srovnatelné, i v rámci EU jsme již přijali v roce 2009 tzv. Antidiskriminační zákon, který má ucelit a zefektivnit právní ochranu v českém zákonodárství. Problémem se však jeví oproti legislativě spíše samotná praxe.

Velká část lidí, která se s nerovným zacházením na trhu práce setkala často neví, že se jednalo o diskriminaci. Proto je důležité širokou veřejnost o tomto problému informovat, seznámit je se svými právy a možnostmi rovných příležitostí pro všechny. Vyšší angažovanost by mohly projevovat např. i úřady práce a věnovat větší pozornost předpisům na dodržování pracovněprávních vztahů. Měly by poskytovat potřebné informace a rady jak se zachovat a postupovat např. při rozhodování poškozeného podat žalobu na zaměstnavatele a podobně.

Dalším řešením, které by napomohlo této problematice, by mohla být např. změna zákona, která by přispěla k lepší šanci domáhat se faktické pomoci a motivaci toto rozhodnutí uskutečnit. Rozšířit možnosti dosáhnout potřebné pomoci na úrovni jednotlivých krajů ve smyslu např. zvýšení počtu pracovišť veřejného ochránce práv (tzv. ombudsmana), kde by byly poskytnuty občanům potřebné rady. Více přístupných míst by

tak bylo dostupnější všem lidem. V současné době je sídlo ochrance práv v ČR pouze jedno a to v Brně, což mnoho lidí může odradit a událost, která je postihla, tak neřešit. Důsledkem toho se pak mnoha případy nikdo nezabývá a podobné situace se dějí dál bez zákonných postihů.



## 7 Seznam literatury

- BĚLECKÝ, M. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. Právní úprava od 1. ledna 2008 po novele zákoníku práce provedené zákonem č. 362/2007 Sb. Vydání 1., Praha, 2008. 158 s. ISBN 978-80-86324-71-5.
- BOUČKOVÁ, P. a kol. *Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty pro zaměstnavatele*. Poradna pro občanství, občanská a lidská práva. Praha, 2007. ISBN 978-80-903331-8-4.
- Český helsinský výbor. *Aktuální otázky ochrany lidských práv v České republice*. Školení pro pracovníky a dobrovolníky neziskových organizací. Vydání 1., Praha, 2002. ISBN 80-86436-12-8.
- HUBÁLEK, M., ZAMBOJ, L. *Diskriminace v pracovní inzerci*. Poradna pro občanství/občanská a lidská práva. Praha, 2007.
- Listina základních práv a svobod, zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.
- MÁLKOVÁ, A. *Diskriminace na trhu práce*. Bakalářská práce. Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, Katedra ekonomických teorií. Praha, 2008.
- SVĚTLÍKOVÁ, D., HÁJKOVÁ, I. *Pracovní právo*. Česká zemědělská univerzita v Praze. Vydání 1., Praha, 2009. ISBN 978-80-213-1950-9.
- ŠTĚPÁNKOVÁ, M. Co je to diskriminace? Výklad základních pojmů. In Multikulturní centrum Praha. *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR*. Příručka pro zaměstnance veřejné správy. Praha, 2007. ISBN 978-80-239-9597-8.
- Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

## Internetové zdroje:

- BRŮHA, D. *Antidiskriminační zákon po třičtvrtě roce od nabytí své účinnosti* [online]. Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče České republiky, [cit. 2011-03-18]. Dostupný z WWW: [http://osz.cmkos.cz/CZ/Z\\_tisku/Bulletin/05\\_2010/23.html](http://osz.cmkos.cz/CZ/Z_tisku/Bulletin/05_2010/23.html).
- Česká republika: Šance na zlepšení zaměstnanosti Romů. Dokument Světové banky [online]. 2008, [cit. 2011-03-13]. Dostupný z WWW: <http://www.scribd.com/doc/50515150/1/Profil-Rom%C5%AF-vsociáln%C4%9B-vylou%C4%8Den%C3%BDch-romsk%C3%BDch-lokalitach-na-pracovnim-trhu>.
- Český statistický úřad  
<http://www.czso.cz>
- Eurostat Press Office. *Women and men in the EU seen through figures* [online]. 2011, [cit. 2011-3-14]. Dostupný z WWW: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/1-04032011-AP/EN/1-04032011-AP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/1-04032011-AP/EN/1-04032011-AP-EN.PDF).
- Finanční portál pro odborníky i laiky [online]. 2011, [cit. 2011-03-13]. Dostupný z WWW: <http://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/>.
- Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce. *Nezaměstnanost absolventů z hlediska úrovně vzdělání a skupin oborů vzdělání* [online]. 2010, [cit. 2011-03-14]. Dostupný z WWW: <http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?CiloveSkupiny=2&KodStranky=5.1.05>.
- JÁNSKÝ, P. *Antidiskriminační zákon* [online]. In *Britské listy*. 2010, [cit. 2010-10-24]. Dostupný z WWW: <http://www.blisty.cz/2010/9/2/art54293.html>.
- JANŠOVÁ, M., DVOŘÁČEK, R. *Antidiskriminační zákon je tu. Co přináší nového?* [online]. 2009, [cit. 2010-10-31]. Dostupný z WWW: <http://aktualne.centrum.cz/finance/prace/clanek.phtml?id=646695>.
- KLAUS, V. *Prezident republiky vetoval antidiskriminační zákon* [online]. In *Dokumenty*. 2008, [cit. 2010-10-24]. Dostupný z WWW: <http://www.klaus.cz/clanky/418>.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Rovnost mužů a žen v ČR* [online]. 2004, [cit. 2011-3-14]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/323/260504a.pdf>.

- Nezávislé sociálně ekologické hnutí. *Rovné příležitosti* [online]. Brno, [cit. 2011-03-25]. Dostupný z WWW: <http://nesehnutí.cz/publikace/gen1.html>.
- Občanská společnost. *Rovné příležitosti a trh práce v EU* [online]. 2008, [cit. 2011-3-14]. Dostupný z WWW: <http://obcan.ecn.cz/index.shtml?apc=rj--1-236374>.
- Občanské poradenské středisko. Hradec Králové [online]. 2009, [cit. 2009-6-26]. Dostupný z WWW: <http://www.ops.cz/index.php?akce=obcpor&kod=3&ids=27&sub=42&table=obcanporadna>.
- Poradna pro občanství, občanská a lidská práva [online]. 2009, [cit. 2011-3-29]. Dostupný z WWW: <http://zamestnanost.poradna-prava.cz/>.
- Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů [online]. 2008, [cit. 2011-02-19]. Dostupný z WWW: [http://css.krumlov.cz/doc/142\\_soudni\\_praxe\\_v\\_oblasti\\_diskriminace\\_na\\_trhu\\_prace\\_-\\_analiza\\_judikatury\\_eu\\_a\\_cr\\_-\\_prac.\\_verze.pdf](http://css.krumlov.cz/doc/142_soudni_praxe_v_oblasti_diskriminace_na_trhu_prace_-_analiza_judikatury_eu_a_cr_-_prac._verze.pdf).
- Veřejný ochránce práv, Ombudsman [online], [cit. 2011-3-28]. Dostupný z WWW: <http://www.ochrance.cz/>.
- WINKLER, J. Analýza potřeb integrace Romů na českém trhu práce. Monitoring a vyhodnocení potřeb [online]. 2006, [cit. 2011-03-13]. Dostupný z WWW: <http://www.mopo-cz.eu/stranky/analiza-potreb-integrace-romu-na-ceskem-trhu-prace>.

## 8 Přílohy

### 8.1 Příloha č. 1: Míra zaměstnanosti žen a mužů ve věku 25-54 dle počtu dětí

Employment rates of women and men aged 25 to 54 by number of children\* (Eurostat, 2009)

	Women without children	Women with one child	Women with two children	Women with three children or more	Men without children	Men with one child	Men with two children	Men with three children or more
<b>EU27**</b>	<b>75.8</b>	<b>71.3</b>	<b>69.2</b>	<b>54.7</b>	<b>80.3</b>	<b>87.4</b>	<b>90.6</b>	<b>85.4</b>
Belgium	74.6	74.8	77.2	61.7	80.4	89.1	93.1	87.1
Bulgaria	77.7	76.7	74.1	44.3	79.7	86.4	86.9	67.7
Czech Republic	84.4	70.2	68.9	52.6	86.6	92.8	96.1	89.5
Denmark	:	:	:	:	:	:	:	:
Germany	81.8	76.5	72.6	53.6	82.7	90.6	92.8	87.0
Estonia	81.6	77.6	70.0	56.5	71.5	80.7	83.2	84.9
Ireland	77.7	67.2	61.5	49.6	73.6	77.7	82.4	80.4
Greece	64.8	61.3	59.9	54.5	84.4	90.8	94.4	93.0
Spain	68.4	63.2	60.3	49.0	72.5	80.2	84.7	75.5
France	78.7	78.0	78.0	58.9	82.3	90.3	92.9	89.2
Italy	63.9	59.0	54.1	41.3	79.8	88.0	91.1	87.7
Cyprus	78.0	75.5	77.4	67.7	82.7	92.7	94.3	92.8
Latvia	75.5	76.8	75.3	61.4	68.8	77.5	82.7	78.1
Lithuania	76.2	81.3	78.8	66.7	65.2	81.5	83.0	76.9
Luxembourg	78.9	72.0	69.4	53.1	87.9	91.2	95.0	93.1
Hungary	75.2	65.6	65.7	39.1	75.2	82.5	85.1	73.9
Malta	56.6	45.7	37.4	29.6	83.9	91.7	95.6	88.5
Netherlands	83.1	78.4	81.1	71.3	88.2	93.4	95.6	93.3
Austria	82.3	81.3	77.3	60.1	85.5	92.0	93.2	90.1
Poland	73.6	73.1	70.8	62.6	76.3	86.6	90.2	87.8
Portugal	74.5	76.3	75.2	66.3	78.4	88.8	90.4	86.2
Romania	66.7	70.4	66.8	51.6	77.4	82.1	84.6	75.6
Slovenia	78.5	84.8	89.1	79.3	80.5	90.0	93.7	89.5
Slovakia	77.3	70.2	69.6	53.7	78.4	88.8	90.3	83.8
Finland	83.2	78.6	83.3	68.2	79.0	88.8	92.1	88.7
Sweden	:	:	:	:	:	:	:	:
United Kingdom	82.2	75.0	72.0	48.8	82.5	89.3	91.7	82.8
Croatia	65.7	72.7	75.1	61.3	71.1	81.7	87.0	80.2
Former Yug. Rep. of Macedonia	47.5	55.6	49.2	19.8	59.5	68.5	72.5	62.7
Turkey	35.4	29.9	24.3	19.6	70.1	79.5	83.6	77.6

\* Children include all those aged less than 15 as well as young people aged 15 to 24 if they are economically inactive and live with their father and/or mother (e.g. students at home). \*\* EU27 excluding Denmark and Sweden : Data not available

## 8.2 Příloha č. 2: Přehled a charakteristika hlavních tříd klasifikace KZAM

Hlavní třídy KZAM:

1	Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci
2	Vědečtí a odborní duševní pracovníci
3	Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech
4	Nižší administrativní pracovníci (úředníci)
5	Provozní pracovníci ve službách a obchodě
6	Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech (kromě obsluhy strojů a zařízení)
7	Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři (kromě obsluhy strojů a zařízení)
8	Obsluha strojů a zařízení
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
0	Příslušníci armády

(Zdroj: ČSÚ)

## 8.3 Příloha č. 3: Dotazník – Diskriminační požadavky zaměstnavatelů

Dobrý den,

ráda bych Vás poprosila o vyplnění krátkého dotazníku sloužícího jako výchozí materiál ke zpracování statistické seminární práce.

Výzkum je zaměřen na zjištění povědomí a zkušeností respondentů s diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatelů na trhu práce.

*Diskriminace: Termín, který se nejčastěji používá v negativním významu rozlišování lidí na základě příslušnosti k nějaké obecné skupině bez ohledu na schopnosti konkrétního jedince. Mezi nejčastěji rozhodující znaky patří pohlaví, sexuální orientace, rasový či etnický původ, věk, národnost, rodinný stav či povinnost k rodině, sociální původ, jazyk, rod, náboženství či zdravotní stav.*

1. Setkal/a jste se někdy na pracovním trhu s diskriminací? (Např. jen z doslechu příbuzných či známých)
  - a) Ano
  - b) Ne
  - c) Nevím
  
2. Máte osobní zkušenost s diskriminačním chováním v následujících případech? (Lze zaškrtnout více odpovědí)

- a) V inzerátu při hledání vhodné/ho uchazeče/ky
  - b) Při výběrovém řízení na obsazení volné pozice
  - c) V samotné práci např. při možném kariérním postupu
  - d) Nemám
3. Setkal/a jste se někdy v pracovní inzerci s některým z následujících diskriminačních požadavků? *(Lze zaškrtnout více odpovědí)*
- a) Požadavek na určité pohlaví uchazeče (př. „...přijmeme ženy na pozici Obchodní Asistentka, muže na pozici Ředitele úseku“)
  - b) Požadavek na rejstřík trestů bez záznamu (př. „...požadujeme ČTR“ na pozice, které nesou minimální zodpovědnost jako jsou stavební a jiní pomocní dělníci)
  - c) Požadavek nepřiměřeně dlouhé předchozí praxe (př. „...požadujeme praxi min. 5 let“ na asistentské pozice)
  - d) Požadavek omezení věku (př. „...do mladého kolektivu přijmeme“)
  - e) S žádným z výše uvedených jsem se nesetkal/a
4. Věděl/a jste, že tyto požadavky jsou neoprávněné? (pokud požadavek není podstatný a rozhodující pro výkon nabízeného zaměstnání)
- a) Ano
  - b) Ne
  - c) Možná
5. Výše uvedené, zjevně neoprávněné, požadavky jsem již někdy zaznamenal/a v pracovní inzerci *(Lze zaškrtnout více možností)* :
- a) Úřadu práce
  - b) Na internetových stránkách pracovních nabídek či samotných firem
  - c) Tisku
  - d) Personálních agentur
  - e) Žádná z uvedených možností
6. Setkal/a jste se někdy s diskriminací na svém pracovišti? *(např. z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového původu, věku, národnosti, rodinného stavu či povinnosti k rodině, sociálního původu, jazyka, rodu, náboženství či zdravotního stavu)*
- a) Ano – diskriminace mužů
  - b) Ano – diskriminace žen
  - c) Ne

7. Myslíte si, že jsou na vyšší pozice přednostně přijímáni:

- a) Muži
- b) Ženy
- c) Na pohlaví nezáleží

8. Byly Vám při výběrovém řízení někdy kladeny otázky ze strany zaměstnavatele na Váš: Rodinný stav, věk, počet dětí a jejich stáří? (Pokud ne, přeskočte na otázku č. 10)

- d) Ano
- e) Ne

9. Pokud ano, myslíte si, že byly tyto otázky rozhodující při přijetí do zaměstnání?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Ne
- d) Spíše ne
- e) Nevím

**Identifikační otázky:**

10. Pohlaví

- a) Žena
- b) Muž

11. Věková skupina

- a) 18 – 25 let
- b) 26 – 35 let
- c) 36 – 45 let
- d) 46 – 55 let
- e) 56 – 60 let
- f) 61 let a více

12. Místo Vašeho trvalého bydliště

- a) do 500 obyvatel
- b) do 5000 obyvatel
- c) do 50 000 obyvatel
- d) do 500 000 obyvatel
- e) nad 500 000 obyvatel

13. Rodinný stav

- a) Svobodný/á
- b) Ženatý/vdaná
- c) Rozvedený/á
- d) Vdova/vdovec

14. Nejvyšší dosažené vzdělání

- a) Základní
- b) SOU - zakončené s výučním listem
- c) SOU - zakončené s maturitou
- d) Středoškolské - zakončené s maturitou
- e) Středoškolské - bez maturity
- f) VOŠ
- g) VŠ

15. Momentální zaměstnání (*Možno i při studiu*)

- a) Samostatný pracovník
- b) Nadřízený pracovník
- c) Podřízený pracovník
- d) Na mateřské či rodičovské dovolené
- e) Nezaměstnaný/á
- f) Důchodce

16. Kolik máte dětí?

- a) 0
- b) 1
- c) 2
- d) 3 a více

Velmi Vám děkuji za ochotu a Váš čas!